

Robert W. Jahn
Andreas Diettrich
Manuela Niethammer
Astrid Seltrecht

*Demografie, Bildung
und Fachkräftesicherung
in den ostdeutschen
Bundesländern*

**Befunde und Problemlagen aus berufs- und
wirtschaftspädagogischer Perspektive**

Robert W. Jahn
Andreas Diettrich
Manuela Niethammer
Astrid Seltrecht

*Demografie, Bildung
und Fachkräftesicherung
in den ostdeutschen
Bundesländern*

**Befunde und Problemlagen aus berufs- und
wirtschaftspädagogischer Perspektive**

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation –
Band 45

Geschäftsführende Herausgeber

Klaus Jenewein, Magdeburg
Marianne Friese, Gießen
Georg Spöttl, Bremen

Wissenschaftlicher Beirat

Thomas Bals, Osnabrück
Karin Büchter, Hamburg
Frank Bünning, Magdeburg
Ingrid Darmann-Finck, Bremen
Michael Dick, Magdeburg
Uwe Faßhauer, Schwäbisch-Gmünd
Martin Fischer, Karlsruhe
Philipp Gonon, Zürich
Franz Ferdinand Mersch, Hamburg
Manuela Niethammer, Dresden
Jörg-Peter Pahl, Dresden
Karin Rebmann, Oldenburg
Susan Seeber, Göttingen
Tade Tramm, Hamburg
Thomas Vollmer, Hamburg

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Herausgebern.

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2018
Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Umschlaggestaltung: FaktorZwo, Günter Pawlak, Bielefeld
Redaktion und Koordination: Dr. Steffen Jaschke

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

ISBN 978-3-7639-5865-8

Bestell-Nr. 6004609

Dieses Buch ist auch als E-Book unter der ISBN 978-3-7639-5866-5 erhältlich.

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung der Herausgeber	11
I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und regionaler Perspektive	
Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland <i>Reinhold Weiß</i>	25
Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Ausgangslage und Diskurse aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive <i>Robert W. Jahn</i>	51
Berufsbildung, demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Eine Analyse der Entwicklungen in den neuen Bundesländern <i>Klaus Jenewein</i>	81
Demografie und Fachkräftesicherung: Ausgewählte Problemstellungen, Befunde und Perspektiven aus Mecklenburg-Vorpommern <i>Andreas Diettrich & Vivien Peyer</i>	103
Fachkräftesituation in Sachsen <i>Manuela Niethammer & Robert Eichinger</i>	119

II. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Problem- und Handlungsfelder entlang der Bildungskette

Statuspassagen und Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung – Konsequenzen aus einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse am Beispiel Sachsen-Anhalts <i>Frank Bünning</i>	135
„Berufs“orientierung als biographischer Prozess – Anforderungen an eine Lebens- und Arbeitsweltorientierung in Zeiten demografischer Umbrüche <i>Andreas Dietrich & Katharina Peinemann</i>	153
Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen <i>Vivien Peyer</i>	173
Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt <i>Philipp Thiele & Dietmar Frommberger</i>	191
Demografie, Fachkräftesicherung und Ausbildung aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmen – Empirische Typisierung von Handlungskonzepten <i>Robert W. Jahn</i>	215
Verkürzung von Ausbildungszeiten durch Transparenz und Durchlässigkeit. Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen <i>Christian Steib</i>	235
Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf <i>Astrid Seltrecht</i>	253

III. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Ansätze und Handlungsfelder zum Gegensteuern

Es geht was! Plädoyer für eine Politik des demografischen „Gegensteuerns“ <i>Thomas Brockmeier</i>	267
Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer <i>Christian Vogel</i>	285
Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung und das Übergangssystem in den neuen Ländern <i>Dietmar Heisler</i>	309
„Studienaussteiger/-innen als potenzielle Auszubildende und Fachkräfte?“ – Eine qualitative Erhebung der betrieblichen Perspektive in Sachsen-Anhalt <i>Dana Bergmann & Katja Richter</i>	327
Strategien der Personalentwicklung zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel <i>Evelina Sander & Nathalie Weisenburger & Michael Dick</i>	345

Vorwort

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich in einer Phase des Umbruchs. Die Gründe sind vielfältig: Sie liegen unter anderem in der digitalen Revolution, im demografischen Wandel und einer in den vergangenen Jahren gestiegenen Erwerbstätigkeit. Auch in Sachsen-Anhalt sind deutliche Veränderungen spürbar. Noch vor 10 bis 15 Jahren bestand ein Überhang an Arbeitskräften. Heute müssen Unternehmen um die klügsten Köpfe konkurrieren, gut ausgebildete Bewerber und Fachkräfte werden händierend gesucht. Seit 2005 steigt die Zahl der nicht besetzten Stellen.

Zwischen 2007 und 2014 ist die Zahl der Schulabgänger im Land rapide gesunken – von 35.000 auf 14.000. Dieser Abwärtstrend immerhin scheint gestoppt: Im vergangenen Sommer verließen mehr als 17.000 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen. Die schwindende Zahl von Auszubildenden stellt uns vor große Herausforderungen: Seit der Jahrtausendwende sind die Bewerbungen für betriebliche Ausbildungen um die Hälfte gesunken. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bekommen die Auswirkungen zu spüren, sie können freie Ausbildungsstellen nicht besetzen. Gleichzeitig gelten aber bis zu 10.000 Jugendliche in Ostdeutschland als ausbildungssuchend. In Sachsen-Anhalt hat die Politik dieses Problem erkannt und im Jahr 2010 einen Fachkräftesicherungspakt geschlossen, der bis heute fortbesteht. Gemeinsam mit den Sozialpartnern soll beispielsweise sichergestellt werden, dass jedem ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

Der demografische Wandel lässt sich nicht innerhalb weniger Jahre umkehren. Die Unternehmen werden weiterhin deutliche Anstrengungen unternehmen müssen, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Mit zeitlicher Verzögerung werden die Folgen auch Betriebsübernahmen und die Gründung von Unternehmen betreffen. Ohne ausreichend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann wirtschaftlicher Wettbewerb nicht funktionieren. Im Koalitionsvertrag des Landes haben die Regierungsparteien deshalb wichtige Faktoren benannt, die dazu beitragen sollen, auch künftig Fachkräfte für den Standort Sachsen-Anhalt zu sichern. Die Grundlage für eine innovative und wachstumsstarke Wirtschaftsbranche ist ein Zusammenwirken von gut ausgebildeten Facharbeitern mit den Absolventen unseres Hochschulsystems.

In den kommenden Jahren warten weitere Herausforderungen auf uns: Fachkräftesicherung, Unternehmensnachfolge und Digitalisierung müssen gemeistert werden. Hier setzt auch die Wirtschaftspolitik des Landes an. Mit der Investitionsförderung, Existenzgründung und Unternehmensnachfolge stellen wir

die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der Unternehmen im Land. Ein zentrales Element ist dabei die neue GRW-Richtlinie, mit der die Investitionsförderung vor allem für kleine Mittelständler einfacher und transparenter wird. Allein dafür stehen 2017 rund 150 Millionen Euro zur Verfügung. Neu gestartet ist auch der Mittelstands- und Gründerfonds mit einem Volumen von mehr als 110 Millionen Euro. Er soll der heimischen Wirtschaft Rückenwind für weiteres Wachstum verleihen. Mit der Meistergründungsprämie und dem Nachfolgefonds hat das Land weitere wichtige Instrumente vorgestellt, die Betriebsübernahmen und den Start in die Selbstständigkeit erleichtern sollen. Bei der Digitalisierung fördert die Landesregierung den Sprung ins Gigabitzeitalter, der Breitbandausbau wird mit hohem Tempo umgesetzt. Unter Federführung des Wirtschaftsministeriums wird mit einer Vielzahl von Akteuren derzeit eine Digitale Agenda für Sachsen-Anhalt auf die Beine gestellt. Die digitale Revolution im Land soll aktiv mitgestaltet werden – davon wird auch die Wirtschaft in hohem Maße profitieren.

Vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Anstrengungen begrüße ich ausdrücklich die Initiative von Professoren der Universitäten in Dresden, Magdeburg und Rostock, die gemeinsam das Forschungsnetzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ initiiert haben. Sie stellen sich der Aufgabe, die verschiedenen Arbeitsmarktprozesse aus einer berufs-, betriebs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive zu analysieren. Dabei legen sie Wert auf eine ganzheitliche Betrachtung entlang der Bildungskette, beginnend von der allgemeinbildenden Schule über das berufliche Ausbildungssystem bis hin zur Berufstätigkeit und Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens. Ebenso bedeutsam ist ihr analytischer Zugriff aus unterschiedlichen fachlichen Perspektiven. Dabei wird besonders die spezifische Situation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern unter die Lupe genommen.

Erfreulich ist, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bereitschaft mitbringen, der Bildungs- und Wirtschaftspolitik nicht nur mit kurzfristigen Analysen und Ergebnissen wichtige Impulse für anstehende Entscheidungen zu geben. Sie heben ebenso die Defizite wissenschaftlicher Erkenntnisse in Bezug auf prozessbezogene Analysen längerer Entwicklungszeiträume hervor.

Ich wünsche den Autorinnen und Autoren des vorliegenden Sammelbandes „Demografie, Bildung, Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ eine Vielzahl aufmerksamer Leserinnen und Leser und regen Austausch mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Für Ihre künftige Arbeit wünsche ich Ihnen persönlich alles Gute und weiterhin eine breite Unterstützung aus allen Branchen,

Ihr

A handwritten signature in black ink, reading "Armin Willingmann". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial 'A'.

Prof. Dr. Armin Willingmann

Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt

Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Einleitung der Herausgeber

*Robert W. Jahn, Andreas Diettrich, Manuela Niethammer,
Astrid Seltrecht*

1 Problemstellung

Unter dem Titel „Im Osten nichts Neues?“ stellten Troltsch, Walden & Zopf 2009 fest, dass sich die Strukturen der beruflichen Bildung auch 20 Jahre nach dem Mauerfall noch immer wesentlich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Trotz der massiven staatlichen Unterstützung der außerbetrieblichen Ausbildung konnten den ostdeutschen Jugendlichen nur unbefriedigende Ausbildungschancen eröffnet werden (vgl. Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 12). Der Zusammenbruch der großbetrieblich orientierten Berufsbildungsstrukturen der DDR, der ökonomische und gesellschaftliche Transformationsprozess und die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Folgejahre führten zu einer Verringerung der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland. Nur drei Jahre später heißt es dann „Vom Regen in die Traufe?“. Troltsch, Gerhards & Mohr (2012) stellen fest: „War über Jahre hinweg die Suche nach Berufsausbildungsstellen für viele Jugendliche geprägt von erfolglosen Bewerbungsschreiben, mehrjährigen Warteschleifen und Kompromissen bei der Berufswahl, so verbessern sich nun ihre Ausgangschancen“ (Troltsch, Gerhards & Mohr 2012, S. 1). Durch den demografischen Wandel kann nun jedoch eine zunehmende Zahl von Betrieben die Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen, sodass sich die „Machtverhältnisse“ auf dem Ausbildungsstellenmarkt deutlich zugunsten der Jugendlichen verändern (vgl. ebd., S. 9) – und das insbesondere in den neuen Ländern. Dies war lange absehbar. Auch Troltsch, Walden & Zopf wiesen bereits 2009 darauf hin, dass die demografische Entwicklung die Unternehmen vor das bislang nahezu unbekannte und zugleich „gravierende“ Problem stellen wird, den eigenen Fachkräftenachwuchs durch Ausbildung zu sichern (vgl. Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 1).

Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt zu massiven Verwerfungen vor allem in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren. Der massive Rückgang der Schulabgänger/-innen, der innerhalb weniger Jahre im gesamten Osten der Bundesrepublik zu verzeichnen gewesen ist, führt u. a. dazu, dass die Ausbildungsplatznachfrage sinkt und in manchen Berufen faktisch zusammenbricht. Den Jugendlichen in den neuen

Bundesländern stehen damit erfreulicherweise wieder mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung, allerdings gelten gleichzeitig weiterhin ca. 10.000 Jugendliche im Osten als ausbildungssuchend, sodass die demografischen Entwicklungen nicht zu ausgeglichenen Marktverhältnissen führen (vgl. Jahn & Diettrich 2015). Diese Gleichzeitigkeit von Versorgungs- und Besetzungsproblemen offenbart ein erhebliches regionales, berufliches und qualifikatorisches Passungsproblem. Ein Teil der Bewerber/-innen interessiert sich nicht für die angebotenen Berufe oder bringt die erforderlichen Kompetenzen für den Wunschberuf nicht mit. Probleme, wie die mangelnde „Ausbildungsreife“ von Jugendlichen und das „Matching“, werden also durch die Demografie allein nicht gelöst. Zudem bestehen in diesem Zusammenhang erhebliche Branchen- und regionale Unterschiede, nicht nur zwischen Ost und West, sondern im Besonderen auf der Ebene einzelner Agenturbezirke (vgl. Milde & Matthes 2016). Die Problemlagen variieren nicht nur in Abhängigkeit der Regionen, sondern auch der einzelnen Berufe, Betriebe, Zielgruppen etc. Aggregierte Analysen und Betrachtungen reichen insofern allein nicht aus, um die Probleme am Ausbildungsmarkt adäquat zu fassen, zu bewerten und überdies geeignete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die Berufsbildungsforschung ist vielmehr herausgefordert, sich verstärkt mit den spezifischen Unterschieden auf den regionalen Ausbildungsmärkten zu beschäftigen (vgl. auch Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 13).

Zudem wird aktuell in den neuen Bundesländern die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dadurch verschärft, dass in vielen Ausbildungsberufen die Vertragslösungszahlen sehr stark ansteigen und sich in Einzelfällen bereits mehr als verdoppelt haben. So hat sich in den ostdeutschen Bundesländern – bei gleichzeitig dramatischem Rückgang der Neuvertragszahlen – die Vertragslösungsquote in einigen großen, insbesondere gewerblich-technischen Ausbildungsberufen auf einer Quote von ca. 50 % eingeepegelt: in Sachsen-Anhalt etwa für Anlagenmechaniker/-innen auf 48,3 %, Elektroniker/-innen auf 47,5 %, für Metallbauer/-innen auf 55,1 % oder für Friseur/-innen auf 58,9 % (Zahlen für 2015, vgl. Jenewein in diesem Band). Es stellt sich damit nachdrücklich die Frage, ob die Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen in den ostdeutschen Bundesländern bei solchen Rahmendaten noch gegeben ist. Es ist zu erwarten, dass eine nicht mehr funktionierende Fachkräfteversorgung die wirtschaftlichen Potenziale, gerade der mittelständischen Betriebe in den neuen Ländern, nachhaltig gefährdet.

Es gilt daher dringend zu bestimmen, an welcher Stelle und mit welchen Maßnahmen dieser Entwicklung begegnet werden kann. Zu kurz greifen reflexartige Ursachen- oder gar Schuldzuweisungen an die Jugendlichen und ihr soziales Umfeld, bspw. die häufig wiederholte Aussage, es mangle an Berufswahlkompetenz, oder Elternhaus und Schule würden ungenügende Vorbereitungen

leisten (vgl. Jenewein 2016). Aber auch einseitige Schuldzuweisungen an die Unternehmen sind in dieser Situation wenig angebracht. Viele klein- und mittelständische Unternehmen müssen ihre Strategien der Fachkräftesicherung und Berufsausbildung der demografischen Situation anpassen. Das gelingt vor allem den kleinen Betrieben in Ostdeutschland bislang nur unzureichend (vgl. Jahn & Diettrich 2015).

Mit diesen Problemfeldern befasst sich der vorliegende Sammelband. Bemerkenswert sind die Analysen und die Diskussionen in diesem Buch auch aufgrund der Tatsache, dass sich die betriebliche Ausbildung in den neuen Bundesländern gegenwärtig bereits in einer Situation befindet, die nunmehr allmählich auch in vielen Regionen der alten Bundesländer spürbar wird und auch dort Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt verändert.

2 Forschungsnetzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“

Eine Fachtagung im November 2016 griff die oben skizzierten Forschungs- und Praxisfragen auf. In der Konsequenz haben sich im Herbst 2016 fünf Professorinnen und Professoren dreier ostdeutscher Universitäten zum Netzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ zusammengeschlossen:

- Andreas Diettrich (Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock),
- Robert W. Jahn (Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg),
- Klaus Jenewein (Fachdidaktik technischer Fachrichtungen, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg),
- Manuela Niethammer (Berufliche Fachrichtung Labor- und Prozesstechnik; Didaktik der Chemie, Technische Universität Dresden) und
- Astrid Seltrecht (Fachdidaktik Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)

Ziel des Netzwerks ist es, aus betriebs-, berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive Fragen der Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung im Kontext demografischer Entwicklungen nachzugehen und Beiträge zur wissenschaftlichen Erkenntnis, zur Verschränkung von Theorie und Praxis und letztendlich zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in den Regionen zu leisten.

Die Professuren des Forschungsnetzwerks intensivieren damit ihre Forschungsarbeiten zu dieser Thematik und sichern durch die Kooperation Synergieeffekte. Im Fokus der Vorhaben stehen berufliche Arbeits- und Bildungsprozesse sowie Übergänge und Statuspassagen in verschiedenen beruflichen Domänen, welche aus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive betrachtet werden. Die Prozesse der Berufsorientierung, der Berufsausbildung, der Fort- und Weiterbildung, des Aufbaus beruflicher Identität(en), des Berufswechsels etc. sind biografisch zu konzeptualisieren und in Forschungs- und Entwicklungsprojekten über längere Entwicklungszeiträume zu denken.

3 Vorschau auf die Beiträge

Der vorliegende Sammelband ist ein unmittelbares Ergebnis dieser Forschungsaktivitäten und Diskussionen. Er will die bisherigen Aktivitäten unter Einbezug weiterer Akteure systematisieren und Forschungsperspektiven aufzeigen. Der Sammelband richtet sich an Forscher/-innen, Vertreter/-innen aus Politik und Wirtschaft sowie Praktiker/-innen aus der betrieblichen, beruflichen und schulischen Bildungsarbeit.

Der Sammelband ist in drei grundlegende Teile gegliedert. Im ersten Abschnitt stehen Bestandsaufnahmen und Problemanalysen im Mittelpunkt der Betrachtung. Hierbei sollen die demografischen Entwicklungen in den neuen Ländern in Blick genommen und Auswirkungen auf die berufliche Bildung analysiert werden. Im zweiten Abschnitt werden Problembereiche entlang der Bildungskette systematisch diskutiert – angefangen bei Fragen der Berufsorientierung über Themen der Ausbildungsqualität und vorzeitigen Vertragslösungen bis hin zu Fragen des Verbleibs und der Bindung von Fachkräften. Der dritte Abschnitt widmet sich dann Themen mit Querschnittscharakter, z. B. Migration, Auswirkungen der Demografie auf die Benachteiligtenförderung oder die Hochschulen und bietet Anregungen für mögliche Handlungsstrategien.

I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und regionaler Perspektive

Der Beitrag „Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland“ von Reinhold Weiß, ehem. Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), diskutiert die demografischen Entwicklungen und deren Wirkungen auf die Berufliche Bildung aus einer gesamtdeutschen Perspektive. Nach einer Analyse der gegenwärtigen und projizierten Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nimmt Reinhold Weiß vor allem zentrale Handlungsfelder und -optionen in den Blick, denn die „Daten und Projektionen machen deutlich, dass die künftigen Ent-

wicklungen auf den Arbeitsmärkten keineswegs zwangsläufig und unveränderbar sind“ (Weiß in diesem Band). Er diskutiert in diesem Zusammenhang die weitere Modernisierung von Berufsbildern, die Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung (siehe auch Thiele & Frommberger in diesem Band), die bessere Ausschöpfung von bislang noch zu wenig genutzten Potenzialen (siehe auch Vogel in diesem Band) sowie die „reziproke“ Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung (siehe auch Bergmann & Richter in diesem Band).

Der zweite einführende Überblicksbeitrag fokussiert stärker auf die neuen Länder. Unter der Überschrift „Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Ausgangslage und Diskurse aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive“ reflektiert Robert W. Jahn die demografischen Veränderungen und deren Wirkungen auf die Fachkräftesicherung und die berufliche Bildung im Zusammenspiel mit weiteren Trends aus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive. In diesem Kontext wird verdeutlicht, dass die demografischen Entwicklungen und deren Folgen äußerst komplex und die entsprechenden Prognosen und Projektionen diffizil sind. Zudem ist darauf zu verweisen, dass der Osten der Republik in diesem Zusammenhang als eine Art Modellregion fungiert. Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt deutlich früher und stärker zu zum Teil gravierenden Veränderungen am Ausbildungsmarkt, insbesondere in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren.

Klaus Jenewein fokussiert in seinen Ausführungen unter dem Titel „Berufsbildung, demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Eine Analyse der Entwicklungen in den neuen Bundesländern“ insbesondere die Entwicklungen in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Der Beitrag stellt die demografiebedingten Entwicklungen am Ausbildungsmarkt in den drei mitteldeutschen Bundesländern vor. Er zeigt am Beispiel der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe, wie sich diese Entwicklungen auf die Ausbildungssituation und die Fachkräftesicherung der Klein- und Kleinstbetriebe auswirken. Dabei wird für die gewerblich-technischen Berufe nicht nur deutlich, dass erhebliche Veränderungen in den Bewerber/-innenzahlen, Neuverträgen und Lösungsquoten bestehen, sondern auch die Meister/-innenabschlüsse massiv rückläufig sind, sodass Klaus Jenewein resümierend von einer „beträchtlichen Schieflage“ spricht.

Andreas Diettrich und Vivien Peyer nehmen exemplarisch eine Fokussierung auf die konkrete Situation in Mecklenburg-Vorpommern vor. Die Analyse von „Demografie und Fachkräftesicherung: Ausgewählte Problemstellungen, Befunde und Perspektiven aus Mecklenburg-Vorpommern“ zeigt die Besonder-

heiten eines nordostdeutschen Flächenlandes auf, das aufgrund seines starken Dienstleistungssektors und der Abwanderungsbewegungen der letzten Jahrzehnte besonders auf die Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Bildungsinstitutionen und -strukturen in den vorwiegend ländlich strukturierten Regionen angewiesen ist. Dies ist besonders wichtig, um einerseits jungen Menschen eine berufliche „Bleibeperspektive“ zu offerieren und andererseits die sich derzeit ausdifferenzierende Unternehmensstruktur mit geeigneten Fachkräften zu versorgen. Problematisch ist in dieser Region zudem der hohe Anteil von Ausbildungsverhältnissen in Branchen, die bundesweit bereits besonders hohe Vertragslösungsquoten aufweisen, insbesondere im Tourismusbereich.

Manuela Niethammer und Robert Eichinger thematisieren die „Fachkräftesituation in Sachsen“. Es werden vor allem Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage dargestellt und auf der Basis einer regional fokussierten Analyse des Ist-Zustandes der Fachkräftesituation sowie der Ausbildungssituation diskutiert. Die Zielstellung besteht darin, Ursachen und mögliche Unterstützungsmaßnahmen abzuleiten. Die Autoren stellen fest, dass die Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden einen hohen Aufwand für die Unternehmen darstellen, der von Klein- und Kleinstunternehmen zumeist weder qualitativ noch quantitativ zu leisten ist. „Es bedarf insofern eines Unterstützungssystems, das den Klein- und Kleinstunternehmen diese Arbeit abnimmt und ihnen dennoch eine betriebsspezifische Ausbildung des eigenen Personals ermöglicht“ (Niethammer & Eichinger in diesem Band) Diesbezüglich sind externe Bildungsdienstleistungen erforderlich. Zudem besteht ihren Analysen nach ein Bedarf an flexibleren, durchlässigeren und differenzierteren Bildungskonzepten für die berufliche Ausbildung.

II. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Problem- und Handlungsfelder entlang der Bildungskette

Unter dem Titel „Statuspassagen und Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung – Konsequenzen aus einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse am Beispiel Sachsen-Anhalts“ diskutiert Frank Bünning die Bedeutung berufsorientierender Maßnahmen. Ausgehend von den unbefriedigenden Ergebnissen der IngWeb-Studie, die Schüler/-innen aller Schulformen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung in Sachsen-Anhalt untersuchte, fokussiert der Beitrag die Bedeutung außerschulischer Lernorte und deren Wirkungen auf die Berufswahl und Karriereentwicklung. Eine Absolventen/-innenbefragung zeigt, dass die Wirkungen solcher berufsorientierender Maßnahmen durchaus differenziert zu betrachten sind. Frank Bünning leitet auf der Basis der Untersuchungsergebnisse Anforderungen an

eine „zeitgemäße Berufsorientierung“ ab. Dabei fordert er unter anderem eine verstärkte „regionale Fokussierung“ von berufsorientierenden Maßnahmen.

Der Beitrag „Berufsorientierung als biografischer Prozess – Anforderungen an eine Lebens- und Arbeitsweltorientierung in Zeiten demografischer Umbrüche“ von Andreas Diettrich und Katharina Peinemann analysiert ein derzeit häufig vorfindbares Verständnis von Berufsorientierung, das einerseits weiterhin stark an berufskundliche Vorstellungen und Konzepte anknüpft und damit auf eine möglichst genaue „Passung“ von Beruf und Subjekt fokussiert, wobei die Jugendlichen z.B. durch Potentialanalysen, Kompetenzchecks oder gezielte arbeitsmarktinduzierte Berufsorientierungsprogramme an derzeitige berufliche Anforderungen herangeführt werden sollen. Andererseits zielt Berufsorientierung in diesem Verständnis häufig lediglich auf das Überwinden der ersten Schwelle ab, ist also zeitpunktbezogen und – idealerweise – mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages abgeschlossen. Die Verfasser erörtern eine eher biografische Perspektive, die Berufs-, insbesondere aber Arbeits- und Lebensweltorientierung, als langfristigen, individuellen und kontinuierlichen Prozess interpretiert.

Der Beitrag von Vivien Peyer „Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen“ problematisiert die Vertragslösungsquoten und deren Ursachen in den neuen Bundesländern. Sie stellt fest, dass die Vertragslösungsquoten in allen ostdeutschen Flächenländern bisweilen deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegen. Eine Analyse der Ursachen ist jedoch mit besonderen Herausforderungen verbunden und erfordert einen mehrdimensionalen Zugang. Vivien Peyer skizziert die Bedeutung individueller, betrieblicher, beruflicher, regionaler und ökonomischer Einflussfaktoren auf vorzeitige Vertragslösungen und weist auf die Besonderheiten des Lösungsgeschehens in den ostdeutschen Bundesländern hin. Sie zeigt, dass eine „einseitige Betrachtung von Lösungsgründen mit gegenseitigen Schuldzuschreibungen“ (Peyer in diesem Band) ungeeignet ist, um die Vielschichtigkeit des Lösungsgeschehens abzubilden. Insofern sind weder die Jugendlichen, die Betriebe noch die ostdeutschen Ländern isoliert in den Blick zu nehmen, sondern vielmehr das komplexe Zusammenspiel beruflicher, ökonomischer, wirtschaftsstruktureller und demografischer Faktoren.

Philipp Thiele und Dietmar Frommberger präsentieren unter dem Titel „Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt“ eine Replikationsstudie der BIBB-Studie ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ aus dem Jahr 2008. Sie untersuchen die Ausbildungsqualität in Betrieben und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt sowie deren Ausbildungszufriedenheit.

Erhoben und ausgewertet wurden die Qualitätseinschätzungen bezüglich verschiedener Faktoren der Input- und Prozessqualität. Das Resultat zeigt u. a., dass die Befunde denen der BIBB-Studie aus anderen Bundesländern zwar in wesentlichen Tendenzen entsprechen, aber auch leichte Unterschiede zu erkennen sind. Der Vergleich ergibt ähnlich befriedigende Gesamteinschätzungen für Betriebe, jedoch bessere Bewertungen für die Berufsschulen. Die Mängel am Lernort Betrieb hinsichtlich der verschiedenen Qualitätskriterien gelten „jedoch weder für alle Ausbildungsberufe und noch weniger für alle Betriebsgrößen im gleichen Maße. Vielmehr sind in Handwerksberufen sowie Berufen primärer Dienstleistungen als auch in Kleinst- und Kleinbetrieben Ausbildungsunzufriedenheit und stark erhöhte Lösungsneigungen nachzuweisen“ (Thiele & Frommberger in diesem Band).

Robert W. Jahn richtet den Blick auf die Unternehmen. Sein Beitrag „Demografie, Fachkräftesicherung und Ausbildung aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmen – Empirische Typisierung von Handlungskonzepten“ zeigt, dass in Folge der demografischen Entwicklungen die Besetzungsprobleme von Unternehmen ansteigen und die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung schwieriger wird. Der Beitrag stellt eine Studie vor, in der untersucht wurde, wie ostdeutsche Betriebe auf die Veränderungen am Ausbildungsmarkt reagieren. Die Befragung zeigt, dass die veränderte Marktlage zu Anpassungen der betrieblichen Bildungsarbeit führt. Allerdings dominiert hierbei die Intensivierung von Marketingmaßnahmen. Konzepte, die auf Öffnung und Verbesserungen der Ausbildung zielen, sind weniger bedeutsam, was vor dem Hintergrund der Analysen von Peyer, Thiele und Frommberger (s. o.) bedenklich erscheint. Wenig überraschend lässt sich feststellen, dass vor allem kleine Betriebe Probleme haben, mit der veränderten Situation proaktiv umzugehen.

Christian Steib analysiert Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur „Verkürzung von Ausbildungszeiten durch Transparenz und Durchlässigkeit über die Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen“. Die Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter Leistungen stellt in der Berufsbildung immer noch einen seltenen Sachverhalt dar, „obgleich dafür bereits die notwendigen rechtlichen Grundlagen bestehen und oftmals die erforderlichen individuellen Voraussetzungen gegeben sind“ (Steib in diesem Band). Die Möglichkeit der Anerkennung und Anrechnung wurde dabei insbesondere von Seiten der Unternehmen weitgehend vernachlässigt. Die Veränderungen am Ausbildungsmarkt erhöhen nun allerdings den Druck auf die Unternehmen, sich im eigenen Interesse dem Thema stärker zu widmen, um die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung im Allgemeinen sowie die der Ausbildung im speziellen Betrieb zu erhöhen. Christian Steib hält es für erforder-

derlich, dass die betriebliche Berufsausbildung dabei den Blick nicht nur auf z. B. Studienabbrecher/-innen (siehe auch Bergmann & Richter in diesem Band), sondern auch auf Benachteiligte oder Geflüchtete richtet (siehe auch Vogel sowie Heisler in diesem Band).

„Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf“ lautet der Beitrag von Astrid Seltrecht. Sie zeigt zunächst auf, dass der Gesundheitsbereich in doppelter Weise von den demografischen Entwicklungen betroffen ist: Der immer größer werdenden Gruppe von Pflegebedürftigen stehen zunehmend älter werdende Pflegekräfte gegenüber, die durch die derzeit gegebenen Arbeitsbelastungen und den daraus resultierenden individuellen Beanspruchungen zu einem Ausstieg aus dem Pflegeberuf getrieben werden. Anschließend wird ein Projekt skizziert, in dem mithilfe der qualitativen Sozialforschung die Belastungen und Beanspruchungen von Pflegefachkräften in der Arbeitswelt am Beispiel des Universitätsklinikums Magdeburg untersucht sowie in der Folge gesundheitsfördernde Maßnahmen implementiert und evaluiert werden.

III. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Ansätze und Handlungsfelder zum Gegensteuern

Thomas Brockmeier kritisiert den von Politik, Medien und Öffentlichkeit vermittelten Eindruck, dass der demografische Wandel urplötzlich entstanden wäre, und macht dies zum Ausgangspunkt seiner Analysen. Er kritisiert dieses Bild, „weil damit suggeriert wird, man müsse den demografischen Wandel passiv, wehrlos und duldsam über sich ergehen lassen“ (Brockmeier in diesem Band). Anstatt allein Möglichkeiten und Maßnahmen zu diskutieren, den demografischen Wandel zu bewältigen, plädiert er dafür, vor allem „nach Ansatzpunkten für eine aktive Beeinflussung der demografischen Wandlungsprozesse Ausschau zu halten und damit den demografischen Wandel zu wandeln“ (Brockmeier in diesem Band). Unter dem Titel „Es geht was! Plädoyer für eine Politik des demografischen ‚Gegensteuerns‘“ diskutiert Thomas Brockmeier u. a. Einflussmöglichkeiten der Steuer-, Familien-, Renten-, Zuwanderungs- und Berufsbildungspolitik auf den demografischen Wandel.

Die „Zuwanderungspolitik“ im weiteren Sinne nimmt auch Christian Vogel in den Blick. Er diskutiert in seinem Beitrag „Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die Integration von Migrantinnen/-innen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dabei fokussiert er insbesondere auf die in den letzten Jahren zugewanderten „Geflüchteten“. Christian Vogel resümiert, dass – entgegen der Hoffnung, durch Migration und Integration die demografischen Herausforderungen abmildern zu können – auf

Basis der aktuellen Befunde der Arbeitsmarkt- und (Berufs-)Bildungsforschung insbesondere für die ostdeutschen Bundesländer ein ernüchterndes Bild zu zeichnen ist. Zuwanderung allein kann nicht automatisch die arbeitsmarktpolitischen Probleme lösen. Die erfolgreiche Integration von Geflüchteten setzt vielmehr die Entwicklung ihrer arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen voraus. Die zentrale Herausforderung ist damit, den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung zu sichern. In diesem Zusammenhang formuliert er abschließend Gelingensbedingungen für eine heterogenitätssensible Gestaltung des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems auf Marko-, Meso- und Mikroebene.

Der Zusammenhang zwischen der Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen und der beruflichen und gesellschaftlichen Integration gilt gleichermaßen für die hier geborenen Jugendlichen. In der Nachwendezeit, insbesondere in den Krisenzeiten der 2000er Jahre, sollte die Benachteiligtenförderung in Ostdeutschland fehlende Ausbildungsplätze kompensieren und junge Menschen beim Übergang in die Arbeitswelt unterstützen. Dieses System basiert in hohem Maße auf einer öffentlichen Förderung von beruflichen Integrationsmaßnahmen, die vor allem von Bildungsträgern durchgeführt werden. Dietmar Heisler beleuchtet in seinem Beitrag „Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung und das Übergangssystem in den neuen Ländern“, welche Auswirkungen das Einsetzen der wirtschaftlichen Normalisierung und der demografische Wandel auf dieses System sowie die Funktion und Bedeutung der Bildungsträger hat. Eine Expertenbefragung zeigt, neben quantitativen Veränderungen, eine Akzentverschiebung hin zu berufsorientierenden Maßnahmen. Zudem wird die Sorge geäußert, dass sich die Integrationschancen förderbedürftiger Jugendlicher eher verschlechtert haben.

Dana Bergmann und Katja Richter nehmen Studiaussteiger/-innen und deren Integration in die berufliche Bildung in den Blick. Wie Reinhold Weiß unter dem Stichwort der „reziproken Durchlässigkeit“ zwischen akademischer und beruflicher Bildung (s. o.) bereits angedeutet hat, wird die Diskussion um die Durchlässigkeit im Bildungswesen zunehmend auf die sog. Studiaussteiger/-innen gelenkt. Unter dem Titel „Studiaussteiger/-innen als potenzielle Auszubildende und Fachkräfte? – Eine qualitative Erhebung der betrieblichen Perspektive in Sachsen-Anhalt“ stellen Dana Bergmann und Katja Richter die Frage, wie Unternehmen dieser Zielgruppe gegenüberstehen. Der Beitrag untersucht die Einstellungen betrieblicher Akteure gegenüber Studiaussteiger/-innen in Sachsen-Anhalt und analysiert, welche Akquise-, Integrations- und Bindungsaktivitäten sie nutzen. Sie stellen fest, dass es – trotz der betrieblichen Aufgeschlossenheit gegenüber Studiaussteigern/-innen – an einer

„zielgruppenadäquate[n] Gestaltung des Übergangs von der Hochschule in die berufliche Bildung“ mangelt.

Unter dem Titel „Strategien der Personalentwicklung zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ skizzieren Evelina Sander, Nathalie Weisenburger und Michael Dick die Personalentwicklung als zentrale Aufgabe der betrieblichen Bildungsarbeit. „Sie kann Unternehmen von der Rekrutierung auf einem knappen Fachkräftemarkt ein Stück weit entlasten, indem sie bestehende Belegschaften fördert und qualifiziert“ (Sander, Weisenburger und Dick in diesem Band). Die Autoren/-innen fokussieren dabei zwei Perspektiven der Personalentwicklung: Orientierung an Diversität und Kompetenzmanagement. Durch die Ansätze einer diversitäts- und kompetenzorientierten Personalentwicklung wird die Passung zwischen Mensch und Organisation erhöht, insbesondere unter sich wandelnden Rahmenbedingungen. Mit Überlegungen zur Professionalisierung der Personalentwicklung in kleinen und großen Unternehmen schließt der Beitrag ab. Damit wird ein Perspektivwechsel für die betriebliche Bildungsarbeit thematisiert. Vor dem Hintergrund eines veränderten Ausbildungs- und Fachkräftemarktes sind künftig weniger Selektionsstrategien, sondern vermehrt Modifikationsstrategien zu fokussieren.

„Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern“ wird auch in den nächsten Jahren zu einer bedeutsamen und mehrperspektivisch zu bearbeitenden Herausforderung für die Berufsbildungsforschung, die Berufsbildungspraxis sowie für die Berufsbildungspolitik, wie auch im Vorwort des Ministers für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt zu diesem Sammelband deutlich wird.

Literatur

- Diettrich, A.; Jahn, R.W. (2016): Erfolgreiche Passung oder Mismatch? Konzeptionelle Überlegungen zum Prozesscharakter von Matching vor, an und nach der ersten Schwelle. Unveröffentlichtes Manuskript. Magdeburg, Rostock.
- Diettrich, A.; Jahn, R.W.; Klöpfel, M. (2014): Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland. In: BWP, 43 (H.2), S. 31–35.
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann.

- Jahn, R. W.; Diettrich, A. (2015): Demographisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise – Ergebnisse einer quantitativen Regionalstudie zu Ausbildungsstrategien kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung/et al. (Hrsg.): Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld, S. 97–118.
- Jenewein, K. (2016): Ausbildungsabbrüche und Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 70 (157), S. 1.
- Troltsch, K.; Gerhards, C.; Mohr, S. (2012): Vom Regen in die Traufe?: Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. BIBB-Report, 2012 (19).

**I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung –
Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und
regionaler Perspektive**

Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland

Reinhold Weiß

Der Beitrag beschreibt mögliche Szenarien der Qualifikations- und Arbeitsmarktentwicklung. Die vorliegenden Projektionen weisen auf einen Anstieg der Qualifikationsanforderungen hin, aber auch eine zunehmende Lücke bei Absolventen/-innen mit einer beruflichen Ausbildung. Unternehmen und Wirtschaftsverbände klagen über einen zunehmenden Mangel an Fachkräften. Verantwortlich dafür sind nicht allein die demografische Entwicklung, sondern eine Vielfalt an Einflussfaktoren. Ein Mangel an Fachkräften ist deshalb kein schicksalhaftes Phänomen, sondern es bestehen sowohl für Unternehmen als auch für die politisch verantwortlichen Akteure eine Reihe von Gestaltungsmöglichkeiten. Sie reichen von der Modernisierung der Berufe über die Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung und die Ausschöpfung von Potenzialen bis zur verbesserten Durchlässigkeit.

1 Fachkräftebedarf und Fachkräftesicherung

1.1 Vielfalt der Einflussfaktoren

Eine Fachkraft bezeichnet einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit einer durch einen Ausbildungsgang erworbenen und in der Regel in einer Prüfung nachgewiesenen beruflichen Qualifikation. Es kann sich um Absolventen/-innen einer beruflichen Ausbildung, einer anerkannten Fortbildung oder auch um Hochschulabsolventen/-innen handeln. Insofern beschreibt der Begriff den Bedarf von Arbeitgebern an einschlägig qualifizierten Arbeitnehmern/-innen.

Ungleich schwieriger ist die Identifikation und Quantifizierung des berufs- oder qualifikationsspezifischen Bedarfs. Denn erstens handelt es sich bei dem „Bedarf“ nicht um eine feststehende Größe, die geradezu zwangsläufig aus bestimmten Planungsentscheidungen erwächst, sondern um das Ergebnis aus vielen einzelnen Bewertungen und Entscheidungen, die von der jeweiligen Wirtschafts- und Beschäftigungslage und den Einschätzungen der künftigen Entwicklung abhängen. Zweitens splittet sich der Fachkräftebedarf in eine Vielzahl unterschiedlicher interner wie externer Teilarbeitsmärkte auf. Schätzungsweise gibt es rund 30.000 verschiedene Erwerbsberufe in Deutschland sowie

ein Vielfaches davon an Berufsbezeichnungen. Die Klassifikation der Berufe stellt dafür einen systematischen Rahmen bereit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Drittens kann dem betrieblichen Bedarf auf unterschiedliche Weise Rechnung getragen werden. Herrscht ein Mangel an Absolventen/-innen mit spezifischen Berufsabschlüssen, greifen Unternehmen auf Kandidaten/-innen mit vergleichbaren oder geeignet erscheinenden Qualifikationen zurück. Umgekehrt erschließen sich für Absolventen/-innen mit bestimmten Qualifikationen nicht nur die eng darauf profilierten Tätigkeiten, sondern im Prinzip ein mehr oder weniger breites Spektrum an beruflichen Aufgaben. Ein Großteil der Erwerbspersonen ist deshalb längst nicht mehr in dem beruflichen Segment tätig, für das sie ursprünglich einmal eine Ausbildung absolviert haben (vgl. Maier et al. 2016, S. 10).

Was für den Fachkräftebedarf zutrifft, gilt umgekehrt auch für das Angebot an Fachkräften. Es stellt keine feste Größe dar, sondern ist abhängig von zahlreichen Parametern, bspw. den auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Qualifikationen, den Arbeitsbedingungen, der Vergütung, den Anreizen für Beschäftigung oder Ruhestand, den verfügbaren Angeboten für die Kinderbetreuung sowie der Flexibilität der Arbeitszeiten. Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage reagieren zudem permanent und flexibel auf Signale des Arbeitsmarktes und veränderte Rahmenbedingungen (vgl. Brunow/Möller/Stegmaier 2012). Die Flexibilität ist umso größer, je breiter profiliert die Ausbildungsabschlüsse sind, je mehr transferierbare Kompetenzen im Laufe der Bildungs- und Berufskarriere erworben wurden und last but not least, je besser die Qualität der erworbenen Abschlüsse und der damit verbundenen Kompetenzen ist.

Tab. 1: Angebot und Nachfrage nach Fachkräften – quantitative und qualitative Einflussfaktoren [Quelle: Wissenschaftsrat 2014, S. 27 mit eigenen Ergänzungen]

	Fachkräftenachfrage	Fachkräfteangebot
Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Jahrgangsstärken der altersbedingten Arbeitsmarktaustritte (Fachkräfteersatzbedarf) • Wirtschaftswachstum/Fachkräfteexpansionsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtenraten/Jahrgangsstärken der Arbeitsmarktneueintritte • Erwerbsbeteiligung/Umfang der stillen Reserve • Qualifikation der Erwerbspersonen • Zuwanderung • Lebensarbeitszeit • Wochenarbeitszeit • Anteil der Arbeit in Teilzeit

(Fortsetzung Tab. 1)

	Fachkräftenachfrage	Fachkräfteangebot
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensation einer möglichen quantitativen Fachkräftelücke durch Produktivitäts- und Qualifikationssteigerungen • Wissensintensität der Tätigkeiten/ technologischer Fortschritt • Länge der Innovationszyklen 	<ul style="list-style-type: none"> • Passung von Fähigkeiten/Interessen und Ausbildung • Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung • Weiterqualifizierung • Qualifikationsstruktur der Zu- und Abwanderung

All das macht es schwierig, den Fachkräftebedarf verlässlich zu spezifizieren und zu quantifizieren. Die Nachfrage und das Angebot an Fachkräften unterliegen somit einer Vielzahl an Einflussfaktoren. Sie stellen zugleich wichtige Handlungsparameter dar. Der Wissenschaftsrat (2014, S. 27) regt an, grundlegend zwischen quantitativen und qualitativen Einflussfaktoren zu unterscheiden (s. Tab. 1). Die demografische Entwicklung bildet dabei zwar einen wichtigen, aber eben nur einen Faktor unter zahlreichen anderen.

In der Arbeitsmarktpolitik spricht man von einem Fachkräftemangel, wenn Arbeitsstellen nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden können. Was qualifikatorisch passend ist, kann nicht allein anhand von Zertifikaten und beruflichen Abschlüssen festgemacht werden, sondern unterliegt auch einer Bewertung von Qualifikationen und Bewerber/-innenprofilen durch die Arbeitgeber.

Wichtige Engpassindikatoren sind die Relation zwischen Arbeitsangeboten und Arbeitsgesuchen sowie die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten. Ein weiterer sind die Vakanzenzeiten, also die Zeiten bis offene Stellen besetzt werden können. Auf der Grundlage dieses Indikators gibt es nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit bislang keinen flächendeckenden Mangel an Fachkräften in Deutschland (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 6). Es gibt indessen Engpässe in einzelnen Berufen/Berufsgruppen und Regionen. Dies betrifft akademische wie auch nicht-akademische Fachkräfte, insbesondere in technischen Berufen (z. B. Elektrotechnik, Maschinen- und Fahrzeugbau, Informationstechnik, Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energietechnik, Heizung und Sanitär) sowie im Gesundheits- und Pflegebereich.

1.2 Entwicklung des Erwerbsspersonenpotenzials

Lange Zeit galt es als ausgemacht, dass die Bevölkerung Deutschlands schrumpft und altert. Aufgrund sinkender und anhaltend geringer Geburtenraten sowie einer längeren Lebenszeit infolge des medizinischen Fortschritts wur-

den massive Probleme bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses wie auch der Finanzierung der Alterssicherung vorausgesagt (vgl. u. a. Kerschbauer/Schroeder 2005). Betroffen waren davon zunächst v. a. die neuen Bundesländer. Die alten Bundesländer konnten noch von einer günstigeren Geburtenentwicklung und Binnenwanderungen profitieren.

Die Zuwanderung aus anderen EU-Ländern, v. a. aus Süd- und Südosteuropa, sowie der Zustrom von Menschen, die vor Krieg, Bürgerkrieg, Hunger und Armut geflüchtet sind, hat diese Entwicklung einstweilen gestoppt. Entgegen den Prognosen der Vergangenheit steigt die Bevölkerung in Deutschland seit 2012 an. Das Statistische Bundesamt (2017) geht nach einer Schätzung von etwa 82,8 Millionen Einwohnern/-innen im Jahr 2016 aus. Von der Bevölkerungszunahme der jüngsten Vergangenheit haben v. a. die Ballungsregionen profitiert. In ländlichen und strukturschwachen Regionen hingegen stagniert die Bevölkerung oder sie geht zurück.

Mittelfristig ändert dieser Bevölkerungsanstieg aber nichts an den Grundkonstanten. Wie stark der Bevölkerungsrückgang in Zukunft sein wird, ist durchaus noch offen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dazu verschiedene Modellrechnungen angestellt, die jeweils unterschiedliche Parameter verändern, bspw. den Umfang von Zuwanderungen, die Dauer der Erwerbstätigkeit oder der Erwerbsbeteiligung. Je nachdem, welche Modellannahmen zugrunde gelegt werden, ergibt sich gegenüber dem Ausgangsjahr 2015 mit 45,8 Mio. Erwerbspersonen für 2060 eine Erwerbsbevölkerung von lediglich 28,6 Mio. oder von 38,9 Mio. Menschen (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Bei der ersten Variante, die zu einem Rückgang von 38 Prozent führt, wurde unterstellt, es gäbe keine Nettozuwanderung (s. Abb. 2). Das ist höchst unwahrscheinlich, zeigt aber das Ausmaß des Rückgangs der inländischen Erwerbspersonen. Bei der anderen Variante – im Schaubild die Nummer drei – wurde eine steigende Erwerbsbeteiligung und eine Nettozuwanderung von 200.000 Personen jährlich unterstellt. Das wäre deutlich mehr als in der Vergangenheit, aber auch weniger als in den Jahren 2015–2016. Diese Variante dürfte der tatsächlichen Entwicklung voraussichtlich besser entsprechen.

Die Projektionen des IAB weisen, wie alle Projektionen, einen hohen Grad an Unsicherheit auf. Sie beschreiben mögliche Szenarien, aber keine zuverlässig eintretenden Entwicklungen. Die Ergebnisse zeigen zugleich, dass die Bevölkerungsrückgänge durch eine erhöhte Zuwanderung wie auch eine steigende Erwerbsbeteiligung sowie eine Erhöhung der Arbeitszeiten (vgl. Zika et al. 2012) abgeschwächt werden können. Dies eröffnet zugleich entsprechende Gestaltungsspielräume. Denn bei entsprechenden Rahmenbedingungen erscheint es durchaus möglich, den längerfristig zu erwartenden Bevölkerungsrückgang zu

verlangsamen und zumindest teilweise zu kompensieren. Nichts deutet bislang aber darauf hin, dass sich Deutschland dem längerfristigen Trend eines Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials entziehen kann (vgl. Maier et al. 2016).

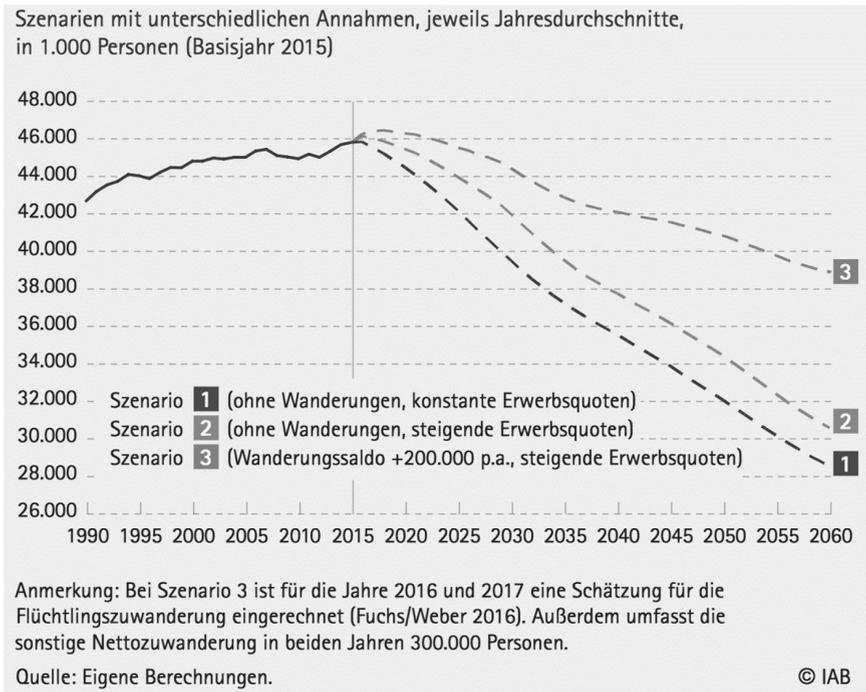


Abb. 1: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials bis 2060 [Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber 2017, S.3]

Die letzten Jahre waren durch eine außerordentlich positive wirtschaftliche Entwicklung gekennzeichnet, v. a. im Vergleich zu den meisten anderen Ländern in Europa. Die schlägt sich in einer positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nieder. Die Erwerbstätigkeit ist kräftig angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 136) und lag im Jahr 2015 bei 43 Millionen. Nie zuvor in der Geschichte des vereinigten Deutschlands hat es einen höheren Stand gegeben. Zugleich ist die Arbeitslosigkeit auf nahezu die Hälfte des Niveaus von 2005 zurückgegangen. Die gestiegene Erwerbstätigkeit ist v. a. das Ergebnis einer erhöhten Berufstätigkeit von Frauen (vgl. Brenke 2015), eines späteren Übergangs von Berufstätigen in den Ruhestand sowie eines Rückgangs der Arbeitslosigkeit. Das sind zugleich auch jene Felder, in denen in Zukunft weitere Potentiale für den Arbeitsmarkt erschlossen werden können.

Der Aufschwung am Arbeitsmarkt ist indessen nicht allen zugutegekommen. Insbesondere gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose haben davon nur in geringem Maße profitiert. Bei diesen Gruppen haben sich die Probleme eher noch verschärft. So ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitslosen in den letzten fünf Jahren angestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 6). Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit und steigender Beschäftigung nehmen somit auch die Passungsprobleme zu.

1.3 Sonderfaktoren in den neuen Bundesländern

Hinter dieser insgesamt positiven Entwicklung verbergen sich große regionale Unterschiede, insbesondere zwischen den Wachstumsregionen im Süden sowie den Regionen mit Strukturproblemen im Westen, Norden und Osten. Die neuen Bundesländer, insbesondere auch Sachsen-Anhalt, zeichnen sich durch einen relativ geringen Anteil der Industrie an der Wertschöpfung und Beschäftigung aus. Auch dominieren Kleinbetriebe sowie eher traditionelle Branchen wie das Baugewerbe und die Ernährungswirtschaft, der Handel und der öffentliche Sektor.

Die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung sind in den neuen Bundesländern zwar angestiegen, sie zeichnen sich aber durch keine große Wachstumsdynamik aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 148). Das liegt nicht zuletzt daran, dass das Arbeitskräfteangebot nicht nur zeitlich früher, sondern auch stärker als in Westdeutschland gesunken ist. Die Arbeitslosigkeit ist zwar deutlich zurückgegangen, sie liegt aber nach wie vor über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017b, S. 17), ebenso die Jugendarbeitslosigkeit. Entlastet wurde der Arbeitsmarkt zudem durch die Abwanderung von jüngeren und qualifizierten Fachkräften in die alten Bundesländer. Kurzfristig wurde die Arbeitslosenquote dadurch verringert; mittel- und längerfristig fehlen dadurch aber Fachkräfte.

Ein Charakteristikum der neuen Bundesländer ist ein vergleichsweise geringer Anteil von Migranten/-innen, Ausländern/-innen und geflüchteten Menschen. Anders als die alten Bundesländer haben sie von der Zuwanderung in den vergangenen Jahren kaum profitieren und die Bevölkerungsverluste dadurch kompensieren können (vgl. Zika et al. 2015, S. 4). Das liegt v. a. an der Wirtschaftsstruktur und den fehlenden Arbeitsplätzen. So zeichnen sich die neuen Bundesländer nicht nur durch einen geringen Anteil von Migranten/-innen an der Bevölkerung aus, sondern auch durch eine hohe Erwerbslosenquote der zugewanderten Menschen (vgl. Statista 2017a). Es dürfte auch daran liegen, dass man sich in den neuen Bundesländern mit der Integration von Beschäf-

tigten aus dem Ausland schwerer tut und eine „Willkommenskultur“ weniger entwickelt ist.

Nimmt man die Angebots-Nachfrage-Relation als Kriterium, unterscheidet sich die Situation am Ausbildungsmarkt auf den ersten Blick nur wenig von der in den alten Bundesländern. Teilweise ist sie, ungeachtet einer geringeren betrieblichen Ausbildungsquote (vgl. Bertelsmann-Stiftung 2015, S. 15), sogar besser als im Westen. Dies liegt v. a. daran, dass ein Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach wie vor durch die Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze ausgeglichen wird (vgl. BIBB 2017, S. 40). Hinzu kommt, dass vergleichsweise mehr Schulabgänger/-innen in vollschulische Maßnahmen einmünden, der Ausbildungsmarkt dadurch also entlastet wird (vgl. Bertelsmann-Stiftung 2015, S. 24). Auffallend sind auch deutlich höhere Vertragslösungsquoten (vgl. ebd., S. 17), die mit der kleinbetrieblichen Struktur der Ausbildung zusammenhängen, aber auch auf qualitative Mängel verweisen.

2 Künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes

2.1 BIBB-IAB-Projektionsmodell

So schwierig es ist, angesichts der Dynamik von Veränderungen, verlässliche Voraussagen über die künftige Entwicklung im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt zu machen, so sehr sind die politisch verantwortlichen Akteure an Daten und Tendenzaussagen interessiert, um Handlungsstrategien entwickeln zu können. In der Fortsetzung und Weiterentwicklung der früheren Projektionen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) haben BIBB und IAB zusammen mit anderen Partnern ein Projektionsmodell entwickelt. Es beschreibt ein Szenario für die Entwicklung des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften (vgl. Maier et al. 2016) und basiert auf den verfügbaren statistischen Daten über die demographische Entwicklung, die Wirtschafts-, Berufs- und Qualifikationsstruktur. Mit Hilfe von Modellannahmen und Strukturgleichungen werden diese Daten in die Zukunft fortgeschrieben. Das Projektionsmodell zeichnet sich – im Unterschied zu anderen Modellen – durch eine Differenzierung nach 50 Berufsfeldern aus und bildet auf dieser Aggregationsebene auch Wechselvorgänge ab (s. Abb. 2).

Projektionen weisen auf mögliche Entwicklungen und Herausforderungen hin. Sie können aber weder den Einfluss unvorhergesehener exogener Faktoren noch von Verhaltensänderungen hinreichend antizipieren. Menschen und Organisationen reagieren flexibel, sie passen sich an und lernen hinzu. Das Projektionsmodell wird deshalb alle zwei Jahre fortgeschrieben und an die zwischenzeitliche Entwicklung angepasst.

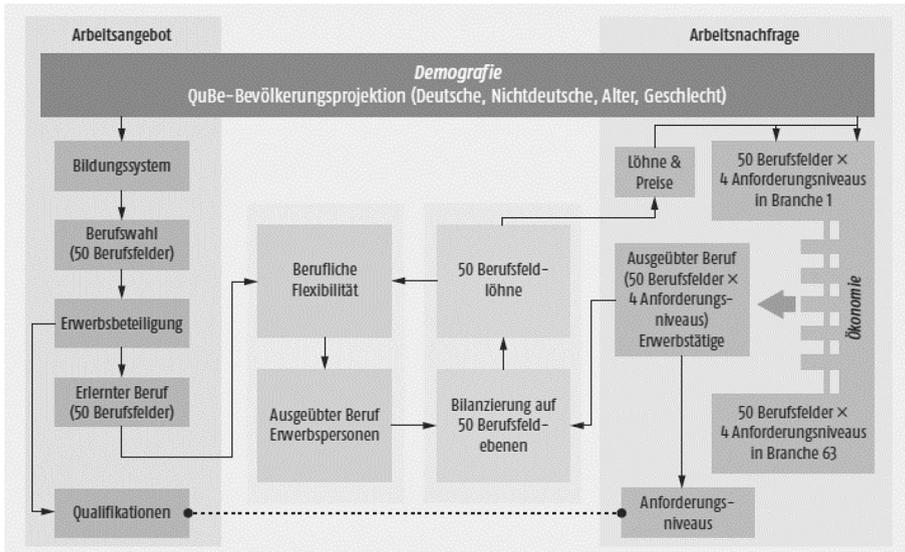


Abb. 2: Modellstruktur der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen [Quelle: Maier et.al. 2016, S. 19]

Die im Folgenden referierten Ergebnisse basieren auf der vierten Projektionswelle und reichen bis 2030. Berücksichtigt werden die erhöhte Zuwanderung aus EU-Staaten, aber auch die Zuzüge von geflüchteten Menschen. Im Hinblick auf die beruflichen Qualifikationen wird grundlegend zwischen Erwerbspersonen mit einem tertiären Abschluss aus dem Hochschulbereich oder einer anerkannten Fortbildung (z. B. als Meister oder Techniker), Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen (vollschulischen oder dualen) Berufsausbildung und Erwerbspersonen ohne anerkannten Berufsabschluss unterschieden (s. Abb. 3).

2.2 Akademisierung als Folge steigender Anforderungen

Die Vergangenheit war durch einen steigenden Anteil von Erwerbspersonen mit einem tertiären Abschluss, insbesondere einem Abschluss einer Fachhochschule oder Universität gekennzeichnet. Dies war nicht nur die Folge eines steigenden Angebots an Hochschulabsolventen, sondern entsprach im Großen und Ganzen auch dem Bedarf des Beschäftigungssystems. Dies belegen die sehr geringe Arbeitslosigkeit unter Akademikern/-innen (vgl. IAB 2015, S. 2), ebenso ihre überdurchschnittlichen Einkommen (vgl. Hausner et al. 2015) sowie die größtenteils anforderungsgerechten Tätigkeiten.

Parallel dazu kann ein steigender Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems konstatiert werden. So ist der Anteil der Routinetätigkeiten kontinuierlich gesunken, während der Anteil der wissensintensiven Tätigkeiten nachhaltig gestiegen ist (vgl. Tiemann 2016, S. 21; Tiemann 2013). Als wissensintensiv sind solche Tätigkeiten einzustufen, zu deren Bewältigung eingetübte Arbeitsroutinen nicht ausreichen, sondern bei denen häufig neue Aufgaben auftreten, zu deren Bewältigung Informationen recherchiert, Wissen neu kombiniert oder neues Wissen angeeignet werden muss. Das ist besonders typisch für akademisch geprägte Aufgaben in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Management und Beratung, Lehren und Veröffentlichen, Prozesse steuern und Informationen aufbereiten. Eine zunehmende Wissensintensität ist indessen nicht nur in Tätigkeiten von Hochschulabsolventen/-innen festzustellen, sondern ein generelles Charakteristikum der Arbeitswelt.

Die gemeinsame Projektion von BIBB/IAB geht deshalb, wie auch alle anderen vorliegenden Vorausberechnungen und Bedarfsanalysen (vgl. Economix 2013), von einem anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung und einem steigenden Anteil von Hochschulabsolventen/-innen im Beschäftigungssystem aus (s. Abb. 3). Der zu erwartende Bedarf setzt sich zu etwa gleichen Teilen aus dem Ersatzbedarf und einem durch den wirtschaftlichen Strukturwandel bedingten Neubedarf zusammen. Die Projektion geht davon aus, dass sowohl der Ersatz-

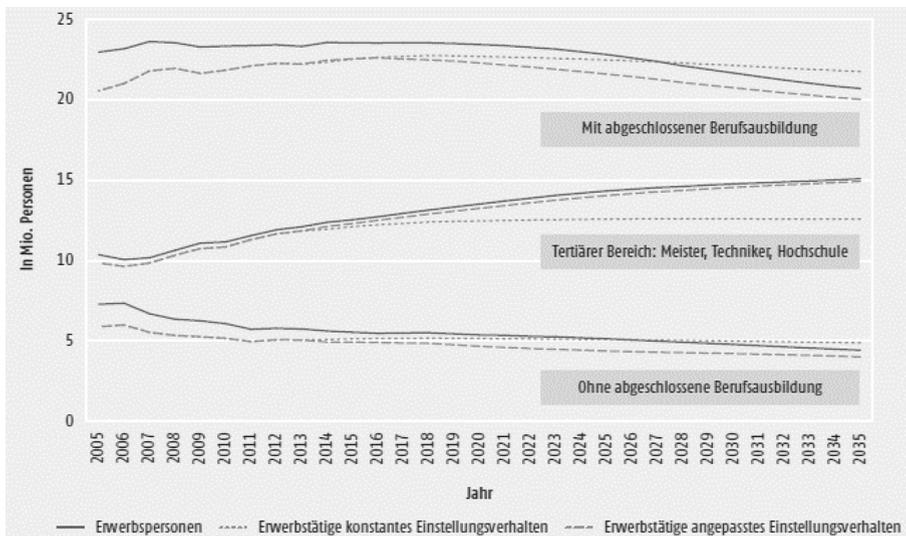


Abb. 3: Entwicklung des Arbeitsmarktes bis 2035 nach Qualifikationen [Quelle: Maier et.al. 2016, S. 16]

bedarf als auch der Neubedarf aufgrund der steigenden Absolventen/-innen-zahlen gedeckt werden können und sich die Nachfragerlücke schließen wird. Gleichwohl ist nicht auszuschließen, dass es auch künftig fachrichtungsspezifische Unterdeckungen, v. a. bei MINT-Qualifikationen, geben wird.

Dem kontinuierlich steigenden Bedarf an Höherqualifizierten steht indessen eine stark gestiegene Zahl an Studienanfängern/-innen gegenüber. Lag der Anteil der Studierenden am Altersjahrgang bis zum Anfang des Jahrtausends unter 40 Prozent, ist seither ein rasanter Anstieg festzustellen. Inzwischen nehmen über 50 Prozent eines Altersjahrgangs ein Studium auf (vgl. Statista 2017b). Selbst wenn diese Quote um Bildungsinländer/-innen und Bildungsausländer/-innen bereinigt wird, ergibt sich eine deutliche Zunahme (s. Dionisius/Illiger 2015). Die von den regelmäßigen Vergleichen der OECD genährte politisch gesetzte Zielmarke von 40 Prozent eines Jahrgangs, die ein Hochschulstudium aufnimmt, ist damit längst überschritten. Zwar sind die Steigerungen in den letzten Jahren auch durch Sonderfaktoren wie die doppelten Abiturienten/-innenjahrgänge in einigen Bundesländern und die Aussetzung der Wehrpflicht zurückzuführen. Die Bildungspolitik hat sich indessen darauf eingerichtet, dass auf mittlere Sicht mindestens jeder zweite ein Studium aufnehmen wird.

Die Motivation der jungen Menschen zur Aufnahme eines Studiums ist nachvollziehbar: Sie wollen sich angesichts der Unsicherheit über die Entwicklung der Berufswelt und der Unbestimmtheit der eigenen Berufswünsche verständlicherweise nicht zu früh festlegen und spezialisieren, sondern Optionen möglichst lange offenhalten (vgl. Tillmann et al. 2015). Ein Studium scheint diesem Interesse besser zu entsprechen als eine Berufsausbildung. Hinzu kommt das höhere Sozialprestige wie auch die Aussicht auf ein höheres Einkommen. Und in der Tat: Die Einkommensvorsprünge von Erwerbstätigen mit einem Studienabschluss sind ein gewichtiges Argument. Das gilt nicht nur für die monatlichen oder jährlichen Einkommen, sondern auch für die Lebenseinkommen (vgl. Hausner et al. 2015). Die Unterschiede zwischen beruflich Qualifizierten und akademisch Qualifizierten sind zudem in der Vergangenheit trotz eines steigenden Anteils von Hochschulabsolventen/-innen nicht kleiner, sondern im Gegenteil größer geworden (vgl. Möller 2011).

In dem Maße in dem die Studierenden ihr Studium erfolgreich beenden und eine Beschäftigung suchen, dürften sich der BIBB-IAB-Projektion zufolge die Arbeitsmarktchancen von Hochschulabsolventen/-innen verschlechtern. Denn die Hochschulexpansion der letzten Jahre ist nicht mehr durch den Bedarf des Beschäftigungssystems gedeckt. Dies dürfte sich in zunehmenden Übergangsproblemen, einem Anstieg der Arbeitslosigkeit aber auch einem verschärften

Wettbewerb um lukrative Arbeitsplätze zwischen Absolventen/-innen einer Aus- und Fortbildung sowie Akademikern/-innen niederschlagen. Eine Beschäftigung wird vielfach nur auf Arbeitsplätzen möglich sein, für die auch Absolventen/-innen einer Aus- oder Fortbildung in Betracht kommen. Auch könnten die Unternehmen in Anbetracht der Bewerber/-innenlage geneigt sein, sich zu einem guten Teil aus der Ausbildung zurückzuziehen und durch Einarbeitungsprogramme für Hochschulabsolventen/-innen zu ersetzen.

Noch gibt es wenig Hinweise für eine derartige Verdrängung (vgl. Dietzen/Wünsche 2012). Wenn in den nächsten Jahren jedoch die Zahl der Schulabgänger/-innen weiter zurückgegangen ist, die Zahl der Abgänge in Rente ansteigen wird und gleichzeitig ausreichend Akademiker/-innen verfügbar sind, könnte der Anreiz groß werden, die Personalentwicklung umzustellen. Würde sich das Einstellungsverhalten der Unternehmen entsprechend ändern und umgekehrt auch Hochschulabsolventen/-innen bereit sein, Arbeitsplätze anzunehmen, die geringere Anforderungen stellen und schlechter vergütet sind als dies bislang üblich war, könnten sich die Übergangsprobleme letztlich als weniger gravierend erweisen. Dies ist in der Projektion in Form einer Alternativrechnung mit einem veränderten Einstellungsverhalten berücksichtigt (s. Abb. 3).

2.3 Zunehmender Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften

Für Absolventen/-innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung unterstellt die BIBB-IAB-Projektion einen leicht rückläufigen Bedarf des Beschäftigungssystems. Gleichwohl wird für dieses Qualifikationssegment mit einer wachsenden Fachkräftelücke gerechnet. Denn aufgrund des Ausscheidens geburtenstarker Jahrgänge entwickelt sich in den nächsten Jahren ein hoher Ersatzbedarf, der allein von den nachrückenden jüngeren Jahrgängen nicht gedeckt werden kann. In Zahlen: Zwischen 2012 und 2035 werden 12,0 Mio. Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung aus dem Erwerbsleben ausscheiden; dem stehen aber nur 9,1 Mio. Neuzugänge gegenüber (vgl. Maier et al. 2016, S. 8). Schon lange zuvor wird es regional und branchenbezogen zu Engpässen kommen, v. a. weil der fachspezifische Bedarf nicht mehr durch ein entsprechendes Angebot gedeckt werden kann. Es ist somit von einem sich verschärfenden Fachkräftebedarf auf der mittleren Qualifikationsebene, also bei Absolventen/-innen mit einem anerkannten Berufsabschluss, auszugehen. Engpässe sind namentlich in folgenden Bereichen zu erwarten: Gastronomie und Reinigungsberufe, Gesundheits- und Pflegeberufe, Berufe in der Logistik und Lagerwirtschaft, Sicherheits- und Wachberufe sowie in den gewerblich-technischen Berufen der Be- und Verarbeitung sowie Instandsetzung. Das sind insbesondere solche Berufe und Branchen, die heute bereits Probleme haben, qualifizierten

Nachwuchs zu gewinnen. Ein Indikator ist nicht zuletzt die steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze gerade in diesen Sektoren.

Eine große Unbekannte in den vorliegenden Vorausberechnungen ist indessen die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Zeichen der Digitalisierung. Unbestritten ist, dass die mit dem Schlagwort „Industrie 4.0“ verbundene Modernisierung mit deutlichen Produktivitätsgewinnen verbunden sein wird, und zwar weit über die Industrie hinaus. Alle Sektoren sind im Prinzip von der Automatisierung, Digitalisierung und Virtualisierung von Prozessen betroffen und herausgefordert, ihre Geschäftsmodelle neu auszurichten. Frey/Osborne (2013) schätzen, dass in der amerikanischen Wirtschaft in den nächsten 10 bis 20 Jahren bis zu 47 Prozent der Arbeitsplätze durch die Digitalisierung bedroht sein werden. Würde dies auch für die deutsche Wirtschaft zutreffen, wäre das für die Beschäftigung und die Berufsbildung eine fatale Entwicklung. Denn das „deutsche Produktionsmodell“ basiert ganz wesentlich auf einem hohen Anteil von Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung oder Fortbildung. Würde die Einschätzung von Frey/Osborne zutreffen, wären auch die Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektion Makulatur. Nicht Fachkräftemangel wäre dann das zentrale Problem des Arbeitsmarktes, sondern ein Überschuss an Arbeitskräften mit einer mittleren Qualifikation.

Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt kommen demgegenüber zu deutlich anderen Ergebnissen. Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) beispielsweise hat den potentiellen Verlust an Arbeitsplätzen für die deutsche Industrie (vgl. Bonin/Gregory/Zierahn 2013, S. 23) mit bestenfalls 12 Prozent beziffert. Dem stehen auf der anderen Seite Arbeitsplatzgewinne in anderen Branchen gegenüber. So steigt der Bedarf in den Bereichen Prozesssteuerung, IT-Sicherheit und Beratung deutlich an. Alles in allem kommen IAB und BIBB deshalb in einer Projektion des Arbeitsmarktes für das Jahr 2030 zu einem annähernd ausgeglichenen Ergebnis (vgl. Wolter et al. 2015, S. 60f.). Arbeitsplatzverluste im gewerblichen Sektor stehen Arbeitsplatzgewinne in den Dienstleistungsbereichen gegenüber. All dies sind aber lediglich Modellrechnungen. Sie zeigen Gefahren für den Arbeitsmarkt, aber auch Chancen und Herausforderungen auf. Erst in einigen Jahren wird genauer abzuschätzen sein, welche Arbeitsplätze betroffen sind. Auf jeden Fall wird der Strukturwandel von den Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Flexibilität, an Lernbereitschaft, eine solide Grundbildung sowie ein tendenziell höheres Qualifikationsniveau erfordern.

Die deutschlandweiten Projektionen sind noch einmal nach Branchen und Regionen zu differenzieren. Für Sachsen-Anhalt mit seinem vergleichsweise geringen Industriebestand bedeutet die Digitalisierung zunächst einmal ein ge-

ringeres Maß an Arbeitsplatzverlusten. Auf der anderen Seite sind auch die wachstumsstarken Dienstleistungen hier nur schwach vertreten, sodass das Bundesland auch von den zu erwartenden Zugewinnen nur unterdurchschnittlich profitieren dürfte. Insgesamt gesehen sind aber noch keine verlässlichen und empirisch fundierten Aussagen über die Wirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung in den Regionen möglich (vgl. Kropp et al. 2017, S. 35).

2.4 Anhaltende Beschäftigungsprobleme für Menschen ohne Berufsabschluss

Kennzeichnend für den deutschen Arbeitsmarkt ist eine berufliche Segmentierung. Eine abgeschlossene Berufsausbildung stellt mit anderen Worten die Grundlage für eine qualifizierte Berufstätigkeit dar. Menschen ohne anerkannte Berufsausbildung haben nicht nur ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden, sondern im Falle der Arbeitslosigkeit auch schlechtere Chancen auf eine Wiedereingliederung. Ihre Arbeitslosenquote liegt fast viermal so hoch wie von beruflich Qualifizierten (vgl. IAB 2015, S. 3); etwa die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keinen Berufsabschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 10).

Für Menschen ohne Berufsabschluss bleiben die Beschäftigungsaussichten weiterhin ungünstig. Der BIBB-IAB-Projektion zufolge wird das Angebot an Erwerbspersonen über den gesamten Projektionszeitraum hinweg über der Nachfrage des Beschäftigungssystems liegen (vgl. Maier et al. 2016). Durch den Zustrom von Geflüchteten ohne anerkannte Berufsausbildung und einen vermutlich längeren Integrationsprozess (vgl. BIBB 2017, S. 423) werden sich die Arbeitsmarktprobleme der formal nicht Qualifizierten tendenziell noch verschärfen.

Entgegen diesem langfristig stabilen Trend sagt die unter anderem von Frey/Osborne (2013) vertretene Polarisierungsthese Beschäftigungsgewinne bei gering Qualifizierten als Folge der Digitalisierung voraus. Sie werden damit begründet, dass sich eine Automatisierung bei bestimmten personenbezogenen Tätigkeiten nicht lohnt und zusätzliche Dienstleistungstätigkeiten im Niedriglohnsektor entstehen. Bislang gibt es für diese Einschätzung keine überzeugenden Belege im Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Es gibt zwar Hinweise auf eine Polarisierung, die mit einem Beschäftigungszuwachs bei gering Qualifizierten verbunden ist, sie bleibt aber auf relative kleine Segmente beschränkt. Für die Mehrzahl der Unternehmen ist eher eine Personalstrategie kennzeichnend, die auf eine Höherqualifizierung durch die Rekrutierung neuer Fachkräfte oder eine laufende Aktualisierung der Qualifikationen durch Aus- und Weiterbildung setzt (vgl. Troltsch 2016, S. 30).

3 Handlungsfelder und Handlungsoptionen

Die Daten und Projektionen machen deutlich, dass die künftigen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten keineswegs zwangsläufig und unveränderbar sind. Bereits das Verhalten der Marktteilnehmer/-innen sorgt für eine permanente Anpassung an neue Rahmendaten und Knappheitsrelationen. Handlungsmöglichkeiten und Bedarfe bestehen überdies bei den verantwortlichen Akteuren, ob in der Politik oder in den Wirtschaftsorganisationen. Dabei besteht ein Konsens, dass eine staatliche Umlenkung von Bildungsströmen im Sinne einer Bildungsplanung weder möglich noch wünschenswert wäre. Die Steuerung muss stattdessen durch Strukturen, durch Anreize und Signale, Förderprogramme und unterstützende Maßnahmen sowie durch Information und Beratung erfolgen.

3.1 Modernisierung der Berufe

Ein großer Vorteil der anerkannten Ausbildungsberufe besteht darin, dass damit nur Mindeststandards festgelegt werden und die Ausbildungsordnungen keine bestimmte Technologie vorschreiben. Sie ermöglichen daher eine flexible Anpassung der Betriebe an veränderte Anforderungen.

Schaffung von Berufefamilien

Die demografische Entwicklung wie auch die Digitalisierung stellen die Neuordnung von Berufe vor neue Herausforderungen. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass technische und organisatorische Innovationen sich v. a. in den bestehenden Berufen und erst in zweiter Linie in gänzlich neuen Ausbildungsberufen niederschlagen. Um dem quantitativ und qualitativ sich verändernden Bedarf des Beschäftigungssystems nach Fachkräften Rechnung zu tragen, müssen die bestehenden Berufsbilder zeitnah überprüft und gegebenenfalls modernisiert werden. Dazu müsste die Qualifikationsforschung deutlich ausgebaut werden.

Es zeichnet sich bei aller Vorläufigkeit ab, dass in den gewerblich-technischen Berufen künftig verstärkt technische Grundlagen und IT-Kompetenzen vermittelt werden müssen. Fachkräfte müssen in der Lage sein, die komplexen Steuerungsprozesse zu verstehen, notfalls regulierend einzugreifen und Fehler zu beheben. Auch dürfte der Anteil der klassischen Metallberufe zugunsten von Elektroberufen und IT-Berufen zurückgehen.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die anerkannten Ausbildungsberufe fortlaufend zu modernisieren. Ein Großteil der Ausbildungsordnungen wurde in den letzten zehn Jahren aktualisiert oder neu geschaffen (vgl. BIBB 2017,

S. 80). Die Zahl von über 300 anerkannten Ausbildungsberufen wird angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken und einer wachsenden Bedeutung von hybriden Qualifikationen auf Dauer weder praktikabel noch bedarfskonform. Eine Zusammenfassung ähnlicher Berufe zu Berufefamilien mit einer Binnenstrukturierung sowie Anrechnungsmöglichkeiten zu verwandten Berufen zeichnet sich bereits seit Jahren ab. Dominierten früher Monoberufe ohne Differenzierungen, so hat der Anteil der Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, Schwerpunktprofilen und Wahlqualifikationen an Bedeutung gewonnen (vgl. Schwarz/Bretschneider 2014). Dadurch weisen die neuen Ausbildungsordnungen ein größeres Maß an Flexibilität auf. Diese Möglichkeiten gilt es weiter in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsorganisationen auszuloten. Gleiches gilt für die gesetzliche Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu verordnen. Davon wurde bislang nur sehr sparsam Gebrauch gemacht.

Schaffung durchgängiger beruflicher Abschlüsse

Die Möglichkeit einer anerkannten Fortbildung ist für die Attraktivität des beruflichen Bildungssystems von herausragender Bedeutung. Die Verheißung „Karriere mit Lehre“ genießt unverändert hohes Vertrauen. Analysen zeigen, dass Absolventen/-innen mit diesen Abschlüssen zu einem hohen Anteil anspruchsvolle oder leitende Aufgaben wahrnehmen und sich die Fortbildung auch im Einkommen niederschlägt (s. Flake/Werner/Zibrowius 2016). Sie nehmen, namentlich in kleinen und mittelgroßen Unternehmen, vielfach Aufgaben wahr, die gleichermaßen von Hochschulabsolventen/-innen ausgeübt werden. Der Fortbildungsabschluss ist darüber hinaus die Grundlage für eine unternehmerische Selbständigkeit – nicht nur im Handwerk.

Insgesamt gibt es rund 200 bundesgesetzlich geregelte Fortbildungsprüfungen. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wurde ein Bezugssystem geschaffen, um berufliche und hochschulische Abschlüsse einzuordnen. Anerkannte Fortbildungsabschlüsse wurden den Niveaus fünf, sechs und sieben des DQR zugeordnet. Das ist zugleich ein wichtiges Signal für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungsgänge. Es wäre zu wünschen, dass dies auch dadurch anerkannt wird, dass Absolventen mit Fortbildungsabschluss ihre Ausbildung in einem affinen Masterstudiengang fortsetzen können.

Die Einordnung der Fortbildungsabschlüsse in den DQR hat zugleich Spielräume für neue Abschlüsse und die Schaffung durchgängiger Berufslaufbahnen geschaffen. Dem Niveau fünf des DQR, das zugleich die erste Ebene der Fortbildung darstellt, sind bislang erst wenige Abschlüsse zugeordnet. Hier erwächst eine Chance für eine fachliche Spezialisierung im Anschluss an die Erstausbildung. Die Entwicklung entsprechender Abschlüsse und Fortbildungsgänge

könnte die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern und zugleich den Weg zu einer längeren und anspruchsvolleren Fortbildung auf dem Niveau sechs erleichtern. Dies gilt umso mehr, als die Hochschulen bislang wenig Neigung zeigen, diese Lücke durch Studiengänge nach dem Muster der „Short cycles“ zu füllen. Allerdings müssen derartige Fortbildungsabschlüsse durch einen entsprechenden Bedarf der Wirtschaft legitimiert sein.

3.2 Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung

Seit einigen Jahren gibt es mehr Studienanfänger/-innen als junge Menschen, die eine duale Berufsausbildung beginnen. Dies wurde von einigen als Menetekel für die Berufsausbildung und als Ausdruck einer bildungspolitischen Fehlsteuerung interpretiert. Zweifellos hat sich der Wettbewerb zwischen den Systemen angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken verschärft. Von einem Niedergang der Berufsausbildung kann aber (noch) keine Rede sein. Berücksichtigt man die kürzeren Bildungszeiten in der Berufsausbildung, die Vielfalt beruflicher Bildungswege, den Zustrom von ausländischen Studienanfängern/-innen sowie die hohen Abbruchquoten an den Hochschulen, relativiert sich das Krisen-Szenario.

Verbesserung der Ausbildungsqualität und der Arbeitsbedingungen

Nach wie vor wird die duale Ausbildung bei jungen Menschen und ihren Eltern sowie von den Betrieben als Grundlage für einen Berufseinstieg sehr geschätzt. Auch ist das Image bei Experten nach wie vor sehr hoch (vgl. Ebbinghaus et al. 2013). Image- und Qualitätsprobleme konzentrieren sich indessen auf bestimmte Berufe/Berufsgruppen und Branchen. Als attraktiv werden von den jungen Menschen v. a. kaufmännische Berufe, IT-Berufe, Medienberufe, Berufe mit einem „grünen“ Image sowie anspruchsvolle technische Berufe eingeschätzt. Weniger in der Gunst der jungen Leute stehen hingegen handwerkliche Berufe, Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungsberufe sowie weniger anspruchsvolle kaufmännische Berufe.

Die Gründe liegen nicht allein in den typischen Arbeiten, sondern v. a. auch in den Arbeitsbedingungen, den ungünstigen Arbeitszeiten, den ungesicherten Übernahme- und Entwicklungsmöglichkeiten. Hinzu kommen Qualitätsprobleme und eine häufig geringe Vergütung während der Ausbildung wie auch in der anschließenden Beschäftigung. In Zeiten mit einem Bewerber/-innenüberhang wurden diese Probleme verdeckt. Angesichts rückläufiger Bewerber/-innenzahlen treten sie nunmehr umso schärfer in Erscheinung. Es ist verständlich, wenn die jungen Leute Ausbildungsgänge und Berufe wählen, die ihnen

attraktiver scheinen und bei denen sie sich bessere Karrierechancen versprechen.

Hier sind die Unternehmen, die Arbeitgeber und die Wirtschaftsorganisationen gefragt. Über öffentlichkeitswirksame und professionelle Kampagnen hinaus kommt es darauf an, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Handlungsfelder sind unter anderem die Qualität der Ausbildung, das Angebot an Fort- und Weiterbildung, die Vergütungsbedingungen sowie die Karriere-möglichkeiten mit einer Ausbildung oder beruflichen Fortbildung. Die Gleichwertigkeit der Bildungswege darf kein Anspruch bleiben, sondern muss in die Realität der betrieblichen Personalpolitik umgesetzt werden.

3.3 Ausschöpfung von Potenzialen

Die vorliegenden Daten und Projektionen zeigen, dass ein wesentlicher Ansatz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs darin besteht, die vorhandenen Potenziale besser auszuschöpfen. Solche Potenziale bestehen v. a. bei jenen Personen-gruppen, die bislang in geringerem Maße an Ausbildung und Beschäftigung partizipieren. Sie verstärkt an Bildung, Ausbildung und Fortbildung zu beteiligen, muss daher ein vorrangiges Ziel sein. Darüber hinaus bietet die Aufde-ckung und gegebenenfalls Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ungenutzte Handlungsmöglichkeiten.

Eine Erschließung von Erwerbspersonenpotentialen kann ebenso durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einen späteren Übergang in den Ruhe-stand, eine Teilzeitbeschäftigung von Ruheständlern, die Aufstockung von Teil-zeitbeschäftigung oder eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit erfolgen. Darüber hinaus bietet das Anwerben von qualifizierten Zuwanderern/-innen sowie die Qualifizierung und Integration von geflüchteten Menschen eine Möglichkeit, einen Teil des demografischen bedingten Bevölkerungsrückgangs zu kompensieren.

All dies geschieht nicht automatisch, sondern bedarf entsprechender Initiativen und Anreize, damit sich Menschen entschließen, Arbeit aufzunehmen, mehr oder länger zu arbeiten. Es geht bspw. um Möglichkeiten der Kinderbetreu-ung, um flexible Arbeitszeiten sowie um finanzielle Anreize. Ebenso wichtig ist es, die Qualifikationen der Erwerbspersonen durch Weiterbildung aktuell zu halten und das formale Niveau durch Möglichkeiten zur Nachqualifizierung, zum Nachholen von Bildungsabschlüssen, der Umschulung und Aufstiegsfort-bildung zu erhöhen. Hier haben die Unternehmen eine große Verantwortung.

Sicherung der Übergänge in eine Ausbildung

Die Chancen auf eine betriebliche Ausbildung haben sich in den vergangenen Jahren aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage und der rückläufigen Bewerber/-innenzahlen tendenziell verbessert. Gleichwohl gibt es erhebliche Passungsprobleme. Auf der einen Seite steht eine steigende Zahl von unbesetzten Ausbildungsplätzen; auf der anderen Seite finden viele Jugendliche nach wie vor keinen betrieblichen Ausbildungsplatz (vgl. BIBB 2017, S. 14 f.).

Grundsätzlich stünde ungeachtet schwächerer Jahrgangsstärken eine ausreichende Zahl von jungen Menschen für eine Berufsausbildung zur Verfügung. Viele Unternehmen scheuen aber das Risiko, Schulabgänger/-innen mit schwachen schulischen Leistungen in eine Ausbildung zu nehmen. Die Gefahr erscheint ihnen als zu groß, dass die Auszubildenden an den schulischen Anforderungen scheitern, ihre Lehre abbrechen oder es zu Konflikten kommt, weil das Sozialverhalten der Bewerber/-innen nicht den Gepflogenheiten im Betrieb oder den Verhaltenserwartungen der Kunden/-innen gerecht wird.

Der Anteil der jungen Menschen ohne Berufsausbildung ist nach wie vor hoch – im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktchancen zu hoch. Aktuell haben rund 2 Mio. Menschen unter 34 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. BIBB 2017, S. 324). Diese Gruppe ist äußerst heterogen, die Gründe für den fehlenden Berufsabschluss sind vielfältig. Ein Teil hat wegen regionaler Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt keinen Ausbildungsplatz gefunden. Ein anderer Teil hat eine begonnene Ausbildung abgebrochen und keinen Anschluss mehr in einer anderen Ausbildung gefunden. Bei jungen Frauen ist ein häufiger Grund eine Schwangerschaft und die fehlenden Möglichkeiten einer Kinderbetreuung. Wieder andere haben ein Studium ohne Abschluss beendet.

Von der schulischen Vorbildung ist ein großer Teil dieser jungen Menschen in der Lage, eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren. Viele haben mindestens einen Hauptschulabschluss, teilweise sogar einen mittleren Abschluss oder die Hochschulreife (vgl. BIBB 2017, S. 326). Um die Unternehmen darin zu unterstützen, diesen jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, müssen die bestehenden Förderinstrumente (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufseinstiegsbegleitung, assistierte Ausbildung, externes Ausbildungsmanagement) auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Entsprechende Instrumente müssen qualitätsgesichert und flächendeckend bereitstehen.

Nachqualifizierung von gering Qualifizierten

Ein anerkannter Berufsabschluss bildet die Grundlage für einen Berufseinstieg und eine qualifizierte Berufstätigkeit. Sie gewährleistet zwar längst keine le-

benslange Beschäftigung mehr, bietet aber einen guten Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes. Es ist deshalb eine wirtschafts-, wie auch sozial- und bildungspolitische Aufgabe, den Menschen ohne Berufsabschluss Zugänge zum Erwerb einer vollwertigen beruflichen Qualifikation zu eröffnen. Allerdings dürfte eine zeit- und kostenintensive Ausbildung oder Umschulung nur für einen kleineren Teil der Zielgruppe infrage kommen.

Eine Alternative bietet der schrittweise Erwerb von zertifizierten beruflichen Qualifikationen, die anschlussfähig an einen Berufsabschluss sind oder den Zugang zu einer Externenprüfung ermöglichen. Der Erwerb von zertifizierten Teilqualifikationen wurde in Modellprojekten erprobt und hat sich als ein taugliches Mittel der Nachqualifizierung erwiesen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013). Dies gilt insbesondere dann, wenn es gelingt, Arbeitgeber einzubinden und die erworbenen Qualifikationen anschließend auch verwertet werden können.

Berufliche Integration von Migranten/-innen und geflüchteten Menschen

Die berufliche Integration von Menschen, die als Migranten nach Deutschland gekommen sind, bleibt eine dauerhafte Aufgabe. Namentlich bei Migranten mit türkischem oder arabischem Hintergrund liegen die Beteiligungsdaten im Bildungswesen, in der Berufsausbildung und auch im Beschäftigungssystem deutlich hinter anderen Migrantengruppen und denen der ansässigen Bevölkerung. Über die Jahre hinweg ist es kaum gelungen, die bestehenden Ungleichheiten abzubauen. Nach wie vor sind Jugendliche mit Migrationshintergrund – selbst unter ansonsten gleichen Voraussetzungen – bei der Ausbildungssuche seltener erfolgreich als diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht 2017).

Mit dem Zustrom geflüchteter Menschen nach Deutschland hat diese Herausforderung an Brisanz zugenommen. Die anfängliche Hoffnung, die meist jungen und männlichen Geflüchteten würden die Lücken im Fachkräftenachwuchs schließen können, sind inzwischen einer deutlichen Ernüchterung gewichen. Zu gering ist bei vielen das Bildungsniveau, zu groß sind die sprachlichen Defizite wie auch die kulturellen Unterschiede (vgl. BIBB 2017, S. 423). Hinzu kommen die Unsicherheit über den rechtlichen Status und die Möglichkeiten eines längeren Verbleibs in Deutschland. Der Anteil der geflüchteten Menschen unter den Lehrstellenbewerbern wie auch den Auszubildenden ist deshalb noch sehr gering. Auf Dauer führt indessen kein Weg daran vorbei: Der Zugang zum Arbeitsmarkt mit einer dauerhaften und hinreichend vergüteten Tätigkeit führt über eine Berufsausbildung.

Der Bildungs- und Betreuungsaufwand ist als erheblich einzuschätzen. Zuwanderer/-innen brauchen Fortbildungsmöglichkeiten, v. a. Deutschkurse (vgl. Fendel/Romiti 2016), Hilfe bei der Wohnraumsuche und Unterstützung bei der sozialen Integration. Das lässt sich alles organisieren, aber es braucht Strukturen und „Kümmerer“. Wenn die Arbeitgeber dies alleine nicht bewerkstelligen können, brauchen sie Partner, die ihnen diese Aufgabe abnehmen. Das kostet einiges – wobei keineswegs sicher ist, dass die angeworbenen und eingestellten neuen Mitarbeiter/-innen nicht früher oder später das Unternehmen wechseln oder sogar bei nächster Gelegenheit in ihr Heimatland zurückkehren. Dennoch gibt es dazu keine sinnvolle Alternative.

3.4 Reziproke Durchlässigkeit

Junge Menschen entscheiden sich v. a. auch deshalb für den Erwerb der Hochschulreife und ein anschließendes Studium, weil diese Abschlüsse ein Mehr an Optionen versprechen. Im Sinne der Gleichwertigkeit der Bildungswege ist es notwendig, Wechselmöglichkeiten von einem in einen anderen Bildungsgang ohne unbillige Hürden zu ermöglichen. Dazu muss der einzelne die Möglichkeit besitzen, zwischen verschiedenen Bildungsgängen zu wechseln und seine Entscheidungen gegebenenfalls zu revidieren. Ebenso muss er die Möglichkeit haben, das organisierte Lernen nach einer Phase der Erwerbsarbeit oder der Familienarbeit fortzusetzen, um seine Kompetenzen zu aktualisieren oder zu erweitern. Ein Bildungssystem, das dies ermöglicht, ist die beste Gewähr für die Ausschöpfung aller Ressourcen. Es sorgt außerdem für eine ständige Anpassung zwischen Angebot und Nachfrage, und zwar viel besser als staatliche Regulative dies könnten.

Unterstützung von beruflich Qualifizierten bei Aufnahme eines Studiums

In allen Bundesländern wurde der Zugang von beruflich Qualifizierten zu einem Studium in den vergangenen Jahren liberalisiert. Damit wurde ein wichtiges Zeichen für die Gleichwertigkeit der Bildungsgänge gesetzt. Dies schlägt sich in einer steigenden Zahl von Studierenden nieder, die über keine formale Studienqualifikation verfügen (s. Nickel/Duong 2012, S. 29). Im internationalen Maßstab betrachtet ist sie aber immer noch sehr gering.

Das mag nicht zuletzt auch mit einer Reihe von bestehenden Hemmnissen zusammenhängen. So fehlt es an Information und Beratung über die Möglichkeiten, aber auch die Anforderungen eines Studiums. Es fehlt an Studiengängen, die neben dem Beruf absolviert werden können. Es fehlt an Brückenkursen in jenen Gebieten, die für die Aufnahme eines Studiums maßgebend sind, in der

beruflichen Praxis aber nicht erworben werden konnten. Und es herrscht Unklarheit über die Anrechnung beruflicher Kompetenzen. In der Regel müssen beruflich Qualifizierte, selbst in berufsaffinen Studiengängen, das komplette Studium durchlaufen. Eine Anrechnung von beruflichen Qualifikationen wird von den Hochschulen im Allgemeinen nur sehr zögernd vorgenommen.

Beratung und Vermittlung von Studienabbrechern/-innen

Im Durchschnitt der Studienfächer und Hochschulen beenden ca. 29 Prozent der Studierenden in Bachelor-Studiengängen ihr Studium ohne Abschluss (vgl. Heublein et al. 2017, S. XV). Sie sind bislang vom Arbeitsmarkt recht gut absorbiert worden und fanden meist eine Beschäftigung, v. a. im Segment der Dienstleistungsberufe. Immerhin 43 Prozent der Studienabbrecher/-innen in Bachelor-Studiengängen haben sich anschließend für eine Berufsausbildung entschieden (vgl. ebd, S. XIII). Das gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden von rund 20 Jahren ist unter anderem darauf zurückzuführen. Fast jeder zehnte Auszubildende ist beim Antritt der Lehre inzwischen älter als 24 Jahre (vgl. BIBB 2017, S. 178).

In den Unternehmen sind Studienabbrecher/innen willkommen. Anfängliche Vorbehalte wurden zugunsten der Möglichkeit zurückgestellt, auf diesem Wege, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Allerdings sind die Interessenlagen auf beiden Seiten nicht deckungsgleich. Studienabbrecher/-innen sind v. a. an Ausbildungsplätzen in attraktiven Berufen, an Aufstiegsmöglichkeiten und an einer Anrechnung vorhandener Kompetenzen interessiert. Betriebe hingegen lehnen eine derartige „Sonderbehandlung“ ab (vgl. Ebbinghaus 2016).

Bei Aufnahme einer Berufsausbildung erfolgt in der Regel eine Verkürzung der Ausbildungszeit. Unter Umständen ist auch ein Einstieg in eine Fortbildung oder eine Teilanrechnung von Studienleistungen möglich. Die Entscheidung darüber erfolgt im Wege der Einzelfallentscheidung. Auf Dauer wird man auch hier zu pauschalen Anrechnungsverfahren kommen müssen. Es ist wichtig, unterschiedliche Ansätze zu erproben und Vorschläge zu entwickeln, wie die Integration erleichtert werden kann.

Wenn Studierende unsicher geworden sind, ob das gewählte Studium das Richtige für sie ist, brauchen sie Unterstützung und Beratung. Die Informationen über die Vielfalt beruflicher Alternativen und die Unterstützung bei der Suche und dem Wechsel in andere Bildungsgänge müssen wesentlich verstärkt werden und möglichst früh einsetzen. Dazu wurden inzwischen verschiedene Modelle und Initiativen entwickelt. Es wird wichtig sein, die gemachten Erfahrungen auszuwerten, um die Praxis der Anerkennung und Anrechnung von Studienleistungen zu verbessern. Allerdings zeigen die Erfahrungen mit der Li-

beralisierung der Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungsprüfungen, insbesondere die Herabsetzung der erforderlichen Praxiszeiten, auch Grenzen auf. Der Prüfungserfolg allein ist kein ausreichender Beleg für Handlungskompetenz.

4 Retention – Mitarbeiter/-innen binden

Deutschland zählt weltweit zu jenen Ländern (neben Japan und der Schweiz) mit einer vergleichsweise langen Betriebszugehörigkeit von Beschäftigten (s. Rhein 2010). Dies liegt nicht allein am öffentlichen Dienst mit seinen nach wie vor nahezu lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen, sondern ist auch für viele Unternehmen charakteristisch. In der Vergangenheit galt diese Betriebsbindung zeitweilig als Anzeichen für eine mangelnde Flexibilität des Arbeitsmarktes. Heute und in Zeiten des zunehmenden Mangels an Fachkräften erscheint dies eher als Wettbewerbsvorteil. Eingespielte Teams sind nicht nur für reibungslose Arbeitsabläufe wichtig. In ihnen wächst das wechselseitige Vertrauen, das Grundlage für die Zusammenarbeit und die Weitergabe von Erfahrungswissen ist. Die vergleichsweise lange Betriebszugehörigkeit erklärt zudem, warum sich betriebliche Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten hierzulande eher lohnen als in Ländern mit einer hohen Fluktuation.

Entscheidend für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Leistungsfähigkeit von Organisationen ist es somit, qualifizierte Mitarbeiter/-innen nicht nur zu gewinnen, sondern dauerhaft im Unternehmen zu halten. Beschäftigung und Karrieremöglichkeiten, Einkommen und Fortbildungsangebote sind dabei wichtig – allerdings auf Dauer nicht ausreichend. Entscheidend für Mitarbeiter sind häufig klimatische und kulturelle Faktoren, zum Beispiel die Anerkennung bei der Arbeit, die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten) mitzugestalten und die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Mitarbeiter/-innen wollen in ihrer Kompetenz ernst genommen werden und in Entscheidungen eingebunden sein, zumindest aber ausreichend informiert sein. In Unternehmensleitlinien ist dies längst implementiert, es mangelt aber an der Umsetzung.

Literatur

Beicht, U. (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Fachbeiträge im Internet, Bonn.

- Bertelsmann-Stiftung (2015): Länder-Monitor Berufliche Bildung 2015. Zusammenfassung der Ergebnisse. Gütersloh.
- BIBB (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld.
- Bonin, H; Gregory, T.; Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Kurzex-pertise Nr. 57, Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim.
- Brenke, K. (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: DIW-Wochenbericht, 82 (5), S. 75–86.
- Brunow, S.; Möller, J.; Stegmaier, J. (2012): Dynamiken des Fachkräftebedarfs. Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen. IAB-Forum, 2012 (2).
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): BA-Projekt "Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose". Fortsetzung der Erprobung 2012. Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Abschlussbericht. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, 2017 (4).
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Der Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, 2017 (5).
- Dietzen, A.; Wünsche, T. (2012): Die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung als Schnittstelle zur Hochschule – eine Untersuchung in Betrieben wachsender Beschäftigungsfelder. In: bwp@ – Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, (23).
- Dionisius, R.; Illiger, A. (2015): Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP, 44 (4), S. 43–45.
- Ebbinghaus, M. (2016): Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. In: BIBB-Report, 10 (2).
- Ebbinghaus, M.; Gei, J.; Hucker, T.; et al. (2013): Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012. Bonn.
- Economix Research & Consulting: Arbeitsmarkt 2030 (2013). Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Prognose nach Bundesländern. Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München.

- Fendel, T.; Romiti, A. (2016): Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden. In: BWP, 45 (1), S. 16–19.
- Flake, R.; Werner, D.; Zibrowius, M. (2016): Karrierefaktor berufliche Fortbildung. Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen. In: IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 43 (1), S. 85–103.
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. (2013): The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford.
- Fuchs, J.; Söhnlein, D.; Weber, B. (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. In: IAB-Kurzbericht, 2017 (6).
- Hausner, K.H.; Söhnlein, D.; Weber, B.; et al. (2015): Bessere Chancen mit mehr Bildung. In: IAB-Kurzbericht, 2015 (11).
- Heublein, U.; Ebert, J.; Hutzsch, C.; et al. (2017): Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit, Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Hannover.
- IAB (2015): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Aktuelle Daten und Indikatoren. Nürnberg.
- Kerschbaumer, J.; Schroeder, W. (2005): Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherungen. Wiesbaden.
- Kropp, P.; Theuer, S.; Fritzsche, B.; et al. (2017): Die Digitalisierung verändert die Berufswelt. Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt. IAB Regional, 2017 (2).
- Maier, T.; Zika, G.; Wolter, M.; et al. (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. In: BIBB-Report, 10 (3).
- Möller, J. (2011): Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede. Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot? In: IAB-Forum, 2011 (1).
- Nickel, S.; Duong S. (2012): Studieren ohne Abitur: Monitoring der Entwicklungen in Bund, Ländern und Hochschulen. Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Gütersloh.
- Rhein, T. (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? In: IAB-Kurzbericht, 2010 (19).
- Schwarz, H.; Bretschneider, M. (2014): Strukturmodelle als Ansatz zur Flexibilisierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. In: Severing, E.; Weiß, R. (Hrsg.), Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bonn, S. 181–197.

- Statista (2017a): Vergleich des Bevölkerungsanteils und der Erwerbslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund nach Bundesländern im Jahr 2007. Statista 2017, online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164513/umfrage/erwerbslosenquote-bei-personen-mit-migrationshintergrund>, (letzter Zugriff: 03.05.17).
- Statista (2017b): Entwicklung der Studienanfängerquote in Deutschland von 2000 bis 2016. Statista 2017. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/72005/umfrage/entwicklung-der-studienanfaengerquote>, (letzter Zugriff: 03.05.17).
- Statistisches Bundesamt (2016): Mikrozensus 2015. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung in Deutschland voraussichtlich auf 82,8 Millionen gestiegen. Pressemitteilung 33/17 vom 27. Januar 2017.
- Tiemann, M. (2013): Wissensintensität von Berufen. In: Severing, E.; Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt. Bielefeld, S. 63–83.
- Tiemann, M. (2016): Routine bei der Arbeit. Eine Untersuchung zur Entwicklung von Routineinhalten auf Basis der Erwerbstätigenbefragungen seit 1979. In: BWP, 45 (2), S. 18–22.
- Tillmann, F.; Schaub, G.; Lex, T.; et al. (2015): Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. Bonn.
- Troltsch, K. (2016): Polarisierung in Beschäftigung und Ausbildung? Analysen zu den Folgen des technologischen Wandels auf Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels. In: BWP, 45 (2), S. 28–32.
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Drs. 3818–14. Darmstadt.
- Wolter, M. I.; Mönnig, A.; Hummel, M., et al. (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 8. Nürnberg.
- Zika, G.; Helmrich, R.; Kalinowski, M.; et al. (2012): Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2010. In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. In: IAB-Kurzbericht, 2012 (18).
- Zika, G.; Maier, T.; Helmrich, R.; et al. (2015): Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. In: IAB-Kurzbericht, 2015 (9).

Autorenangaben

Weiß, Reinhold, Prof. Dr., bis 2017 Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor im Bundesinstitut für Berufsbildung, Honorarprofessor an der Universität Duisburg-Essen, Peter-Schwingen-Straße 6, 53177 Bonn, Telefon: (0228) 35016541, E-Mail: reinholdweiss@icloud.com

Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Ausgangslage und Diskurse aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive

Robert W. Jahn

Dieser Beitrag reflektiert die demografischen Veränderungen und deren Wirkungen auf die Fachkräftesicherung und die berufliche Bildung im Zusammenspiel mit weiteren Trends aus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive. In diesem Kontext soll verdeutlicht werden, dass die demografischen Entwicklungen und deren Folgen äußerst komplex und die entsprechenden Prognosen und Projektionen diffizil sind. Zudem ist darauf zu verweisen, dass der Osten der Republik in diesem Zusammenhang als eine Art Modellregion fungiert. Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt deutlich früher und stärker zu zum Teil gravierenden Veränderungen am Ausbildungsmarkt, insbesondere in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren.

1 Einleitung

Im gesamten Osten der Bundesrepublik war – wie noch gezeigt wird – innerhalb der vergangenen Jahre ein enormer Rückgang der Schulabgängerzahlen zu verzeichnen, was u.a. dazu führte, dass die Ausbildungsplatznachfrage kontinuierlich sank. Diese Situation führt zwar dazu, dass den Jugendlichen nunmehr – relativ betrachtet – deutlich mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Dies hat aber auch zur Folge, dass viele Betriebe Besetzungsschwierigkeiten haben und ihre Ausbildungsstellen vakant bleiben. Problematisch aus pädagogischer Perspektive ist aber vor allem die Tatsache, dass gleichzeitig weiterhin ca. 10.000 Jugendliche im Osten als ausbildungssuchend gelten, sodass die demografischen Entwicklungen nicht zu ausgeglichenen Marktverhältnissen führen. Vielmehr haben sich die Passungsprobleme zwischen (regionaler) Ausbildungsplatznachfrage und dem Angebot deutlich erhöht.

Ein verändertes Bildungsverhalten führt weiterhin dazu, dass immer mehr Jugendliche ein Studium der beruflichen Qualifizierung im dualen System vorziehen. In dieser Situation wird Ausbildung für Unternehmen einerseits immer schwieriger und gleichzeitig immer wichtiger. Denn die Fachkräftesicherung durch Ausbildung bleibt für die Betriebe ein zentraler Weg zur Sicherung der zukünftigen betrieblichen Humankapitalressourcen. Die projizierte Lücke im

mittleren Qualifikationssegment (ohne Meister und Fachwirte) wird sich voraussichtlich auch durch Zuwanderung kaum ausgleichen lassen. Offen ist zudem, inwieweit sich die Qualifikationsanforderungen verändern werden: Tendenziell werden die Anforderungen komplexer, u. a. vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Wirtschaftswelt und dem Trend hin zu einer Industrie 4.0. Die Veränderungen im Bildungsverhalten und die demografischen Entwicklungen führen dazu, dass die Heterogenität der Bewerber/-innen und Auszubildenden zunimmt und damit verbunden die Anforderungen an die pädagogische Eignung des ausbildenden Personals steigen. Damit gewinnt auch die Frage der Ausbildungsqualität wieder an Bedeutung. Aktuell wird die Entwicklung am Ausbildungsmarkt in den neuen Bundesländern außerdem dadurch weiter verschärft, dass in vielen Ausbildungsberufen die Vertragslösungszahlen explodieren. Attraktive Ausbildungsbedingungen werden zu einem weiteren wichtigen Baustein für die Unternehmen, nicht nur um geeignete Bewerber/-innen zu finden, sondern vor allem auch zu halten und zu binden. Personalbindung und -entwicklung gewinnen folglich an Bedeutung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Und auch in der Zeit nach der Ausbildung bleibt die Frage der Fachkräftesicherung aufgrund horizontaler und vertikaler Berufswechsel bestehen.

Diese Entwicklungen werden im Folgenden mit einigen Zahlen illustriert. Zunächst wird auf die demografischen Veränderungen eingegangen, und deren Folgen für Umfang und Struktur der Erwerbsbevölkerung werden diskutiert (Kap. 2). In diesem Zusammenhang sind die kompensatorischen Potentiale der Zuwanderung zu thematisieren (Kap. 3) und anschließend wird auf die spezifische Situation in den östlichen Bundesländern eingegangen (Kap. 4). Kap. 5 betrachtet weitere Möglichkeiten, mit rückläufigen Erwerbspersonenquoten umzugehen. Dabei spielen auch die qualitativen Veränderungen der Arbeitswelt (z. B. Digitalisierung) eine Rolle. Im sechsten Kap. wird illustriert, dass vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen allerdings nicht mit einem flächendeckenden Fachkräftemangel zu rechnen ist, sondern vielmehr differenzierte Entwicklungen in den Qualifikationssegmenten zu erwarten sind, die durch Veränderungen im Bildungsverhalten verschärft werden könnten. Dies führt vor allem am Ausbildungsmarkt zu enormen Passungsproblemen, auch wenn der öffentliche Diskurs von Besetzungsschwierigkeiten geprägt ist (Kap. 7). Damit rückt erstens die Bedeutung berufsorientierender Maßnahmen (Kap. 8), zweitens die Problematik vorzeitiger Vertragslösungen (Kap. 9) und drittens die betriebliche Bildungsarbeit in den Unternehmen (Kap. 10) in den Fokus der Aufmerksamkeit. In diesem Sinne wird ein einleitender Überblick über die komplexe Problemstellung und potentielle Handlungsfelder gegeben.

2 Demografie

Demografische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung, das Bildungssystem und insbesondere die berufliche Bildung stehen in einem komplexen Zusammenhang und sind immer im Kontext weiterer Megatrends zu diskutieren. Im Folgenden werden die Spezifika der ostdeutschen Bundesländer besonders betont, um zu zeigen, dass globale Betrachtungen und Aggregationen den Blick für die regional (aber auch branchen-, berufs- und qualifikationsbezogen) differenzierten Entwicklungsprozesse versperren. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass demografische Entwicklungen (i. S. e. Wandels in der Bevölkerungsstruktur) zunächst erst einmal „normale“ sozial-strukturelle Veränderungsprozesse darstellen. Prognosen bzw. Projektionen dieser Entwicklungen und deren Folgen sind nur unter bestimmten Annahmen zu realisieren. Diese Annahmen betreffen bspw. Geburtenrate, Lebenserwartung, Zu- und Abwanderung oder auch das Renteneintrittsalter. Zugleich signalisieren diejenigen Annahmen, die als Variablen in diese Berechnungen eingehen, aber auch Einflussmöglichkeiten auf diese Entwicklungen.

Bei schwächerer Zuwanderung wird die Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2050 von ca. 81 Mio. in 2016 auf ca. 72 Mio. schrumpfen. Das bedeutet ein Minus von ca. 9 Mio. Köpfen, so die Projektionen des Statistisches Bundesamts (2017). Bis 2040 beträgt der Bevölkerungsrückgang zwar lediglich 5 Mio. Bürger/-innen, zugleich wird jedoch sichtbar, dass das Medianalter um vier Jahre auf 49,8 Jahre ansteigen und die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier 20–64-Jährige) von 49,4 auf 40,2 Mio. sinken wird (s. Abb. 1).

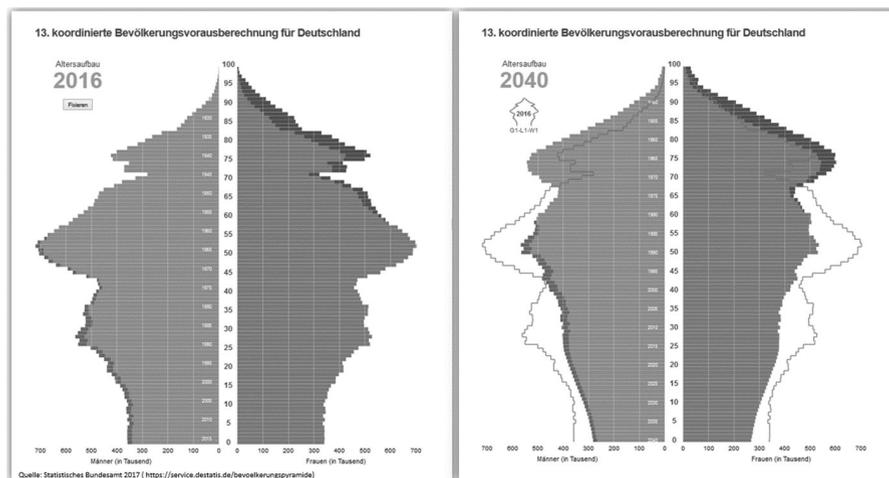


Abb. 1: Bevölkerungspyramiden 2016 und 2040 [Quelle: Statistisches Bundesamt 2017]

Die demografischen Wandlungsprozesse verändern also nicht nur die Zahl der Köpfe, sondern auch die Zusammensetzung der Bevölkerung. Vor allem reduziert sich der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: Die Erwerbsbevölkerung schrumpft erstens deutlich stärker als die Gesamtbevölkerung, sodass – insbesondere ab 2030 – mit einem Rückgang um ca. 10 Mio. Erwerbspersonen zu rechnen ist, und diese Erwerbsbevölkerung wird zweitens deutlich älter sein als frühere Kohorten.

3 Zuwanderung

Wenig überraschend ist die Erkenntnis, dass Zuwanderung diesen Schrumpfungsprozess zwar abmildern kann, voraussichtlich aber nicht vollends kompensieren wird. Selbst bei einer stärkeren Zuwanderung (200.000 statt 100.000 p. a.) wird bis 2040 ein Rückgang der Gesamtbevölkerung auf 79 Mio. (der Erwerbsbevölkerung auf 42,3 Mio.) prognostiziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Zudem wird deutlich, dass Zuwanderung die Altersentwicklung der Bevölkerung nicht wesentlich verändern kann (vgl. ebd.). Buck et al. (2002, S. 20) weisen zudem darauf hin, dass Zuwanderung nicht ohne Kosten zu realisieren ist: „Dies schon gar nicht in den Herkunftsländern, denen Humanressourcen entzogen werden, aber auch nicht für die Zielländer, soweit sie sich nicht auf eine reine, zeitlich begrenzte Arbeitsmigration beschränken. Dass die Vorstellung einer ‚Migration zum Nulltarif‘ sowohl inhuman als auch unreal ist, hat bereits die Vergangenheit gezeigt. Die Kosten der Integration von Arbeitsmigranten dürfen jedenfalls nicht erneut den Zuwanderern selbst (...) und der Allgemeinheit/dem Staat angelastet werden“ (Buck et al. 2002, S. 20).

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Zuwanderung aus der EU tendenziell gering ausfallen wird, da auch in anderen europäischen Staaten vergleichbare

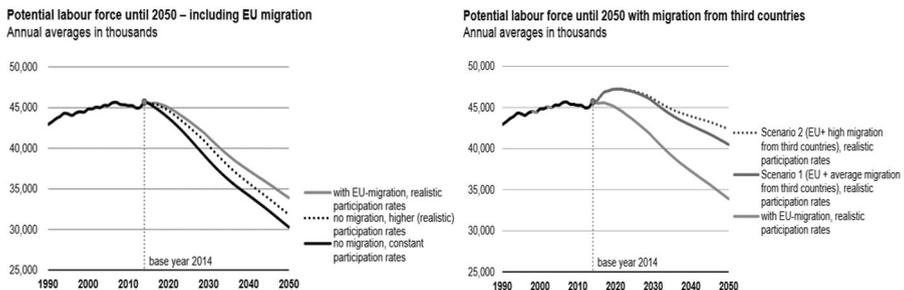


Abb. 2: Entwicklung des Arbeitskräftepotentials bis 2050 unter Zuwanderung [Quelle: Fuchs et al. 2016, S. 12 u. 16]

demografische Entwicklungen stattfinden (vgl. Coomans 2001). Berechnungen des IAB gehen davon aus, dass die EU-Binnenwanderung nur zu einer geringen Nettozuwanderung nach Deutschland führen wird und das zurückgehende Arbeitskräftereservoir keinesfalls hierdurch kompensiert werden kann (vgl. Fuchs et al. 2016, S. 12).

Auch die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten wird die demografischen Veränderungen nicht vollständig kompensieren können (s. Abb. 2). Insbesondere die Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten (über Greencard-Regelungen o. Ä.) ist nicht zur Kompensation der projizierten Fachkräftelücken und überdies zur Externalisierung gesellschaftlicher Ausbildungskosten geeignet. Die bislang zugänglichen Projektionen lassen die Notwendigkeit erkennen, ein Zuwanderungs-, Integrations- und Qualifizierungsregime zu entwickeln, mit dessen Hilfe dringend benötigte Fachkräfte bedarfsgerecht gewonnen und in Deutschland berufsspezifisch qualifiziert werden können.

4 Demografische Entwicklungen in den ostdeutschen Ländern

Vergleicht man die Bevölkerungsentwicklung in den westlichen und östlichen Regionen Deutschlands, wird deutlich, dass die demografischen Entwicklungen im Osten des Landes mit Ausnahme der Metropole Berlin besonders gravierende Auswirkungen haben (s. Tab. 1). Bekannterweise wird diese besondere Problematik der ostdeutschen Bundesländer im Wesentlichen durch zwei Entwicklungen ausgelöst: Einerseits durch die (Ab-)Wanderungsbewegungen, andererseits durch den gravierenden Geburtenrückgang nach der Wiedervereinigung.

Tab. 1: Entwicklung der Bevölkerung (2016–2050)

	2016	2020	2030	2040	2050	Veränderung 2050/2016
Bundesrepublik Deutschland	81.483	81.446	79.240	75.996	71.949	-11,7 %
Alte Bundesländer (mit Berlin)	69.087	69.266	67.860	65.513	62.370	-9,7 %
Neue Bundesländer (ohne Berlin)	12.396	12.180	11.380	10.483	9.579	-22,7 %
Brandenburg	2.447	2.430	2.321	2.138	1.930	-21,1 %
Mecklenburg- Vorpommern	1.583	1.553	1.444	1.324	1.197	-24,4 %
Sachsen	4.035	3.991	3.782	3.541	3.303	-18,1 %

(Fortsetzung Tab. 1)

	2016	2020	2030	2040	2050	Veränderung 2050/2016
Sachsen-Anhalt	2.198	2.124	1.917	1.728	1.552	-29,4 %
Thüringen	2.133	2.082	1.916	1.752	1.597	-25,1 %

Zahlen in Tsd.; Variante der Bevölkerungsvorausberechnung (Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung (G1-L1-W1)= 100.000 Nettozuwanderung p. a.); Daten: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017

In der Folge des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationsprozesses verließen ca. 2 Mio. vornehmlich jüngere Menschen den Osten, was zu einer erheblichen Alterung der Bevölkerung führte. Zwar ist die Abwanderungsdynamik rückläufig, gleichwohl lassen sich die Folgen dieser Entwicklungen nicht ohne Weiteres revidieren. Ohne Berlin verlieren die ostdeutschen Flächenländer bei schwacher Zuwanderung bis 2050 jede/-n vierte/-n Einwohner/-in (-22,7 %). Selbst in den Modellen mit starker Zuwanderung (+200.000 p. a.) wird ein Bevölkerungsrückgang um 20 Prozent projiziert. Sachsen-Anhalt bildet dabei jeweils das Schlusslicht. Diese Entwicklungen waren u. a. mit Blick auf die Entwicklung der Geburtenzahlen, konkreter in der Folge an der Entwicklung der Schüler/-innenzahlen absehbar. In den vergangenen 15 Jahren sind diese im Osten um ca. 40 Prozent abgesunken und stabilisieren sich nunmehr auf niedrigem Niveau (s. Tab. 2).

Tab. 2: Entwicklung der Schüler/-innenzahlen an allgemeinbildenden Schulen (2000–2015)

	1999/00	2004/05	2009/10	2014/15	Veränderung 2015/2000
Bundesrepublik Deutschland	10.048.395	9.624.854	8.905.800	8.366.666	-16,7 %
Alte Bundesländer (mit Berlin)	8.278.589	8.392.640	7.913.490	7.282.362	-12,0 %
Neue Bundesländer (ohne Berlin)	1.769.806	1.232.214	992.310	1.084.304	-38,7 %
Brandenburg	356.167	256.710	215.827	228.291	-35,9 %
Mecklenburg-Vorpommern	246.556	170.117	127.472	139.982	-43,2 %
Sachsen	532.109	365.956	304.027	346.113	-35,0 %
Sachsen-Anhalt	331.402	231.329	173.799	185.351	-44,1 %
Thüringen	303.572	208.102	171.185	184.567	-39,2 %

Daten: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017

Diese Entwicklungen stellen die ostdeutschen Länder vor vielfältige Herausforderungen – unter anderem hinsichtlich der Aufrechterhaltung qualitativ angemessener Schulstrukturen. Zwar könnte man vermuten, der demografische Wandel würde die Länder an dieser Stelle finanziell entlasten, faktisch führt der Rückgang der Schüler/-innenzahlen jedoch zu erheblichen Problemen im allgemein- und berufsbildenden Bereich. Die Schulnetzplanungen erfolgen im Spannungsfeld zwischen den Kosten für Infrastruktur (Unterhalt Schulgebäude, Auslastung von Gebäuden und Personal, Umgang mit Personalüberhängen etc.), der Bedeutung von Schulstandorten für die Attraktivität von Kommunen, den angemessenen Anfahrtswegen und -zeiten für die Schüler/-innen und der Bereitstellung eines ausreichend breiten und tiefen (Aus-) Bildungsangebots. Das zu erwartende „demographische Echo“ (Phase, in der die Kinder der ohnehin geburtenschwachen Kohorten die Schullaufbahn beginnen) wird ab 2025 die Existenz zahlreicher Schulstandorte infrage stellen (vgl. Bundesministeriums des Innern 2010). Zugleich wird dies zu einer Belastungsprobe für das duale Ausbildungssystem, da eine wohnort- bzw. arbeitsortnahe Beschulung schon jetzt oftmals kaum möglich ist und in vielen ostdeutschen Regionen mit erheblichen Fahrtstrecken, -zeiten und -kosten verbunden ist. Dass gerade in den östlichen Bundesländern bereits vor einigen Jahren ein „Schulsterben“ im dualen System einsetzte, zeigt Weishaupt (2014, S. 16f.): Demnach ist zwischen 2002 und 2011 ein Rückgang der öffentlichen Teilzeitberufsschulen um ca. 28 Prozent zu verzeichnen (in den westlichen Ländern -9 %) und v. a. ländliche Regionen sind hiervon besonders betroffen.

Am Beispiel der Schulstandortproblematik wird deutlich, welchen Druck die demografischen Entwicklungen auf gewachsene wirtschaftliche, politische und soziale Strukturen und Institutionen erzeugen. Dabei sind die Auswirkungen regional recht unterschiedlich. Wenn das (verfügbare) Potential an Erwerbspersonen sinkt, werden (ländlich und kleinbetrieblich dominierte) Regionen ohne hinreichende Zuwanderung erheblichen ökonomischen und sozialen Transformationsprozessen unterzogen. Unternehmen reagieren im Extremfall mit Geschäftsaufgabe, Standortschließungen oder -verlagerungen in die wachsenden Ballungsräume.

Die Problematik eines die wirtschaftliche Prosperität gefährdenden Fachkräftemangels ist aus der Perspektive bestimmter Regionen also deutlich gefährlicher einzustufen als aus gesamtdeutscher Sicht. Gerade in den ostdeutschen Betrieben werden Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung und Belegschaften als zentrale Megatrends wahrgenommen (s. Abb. 3).

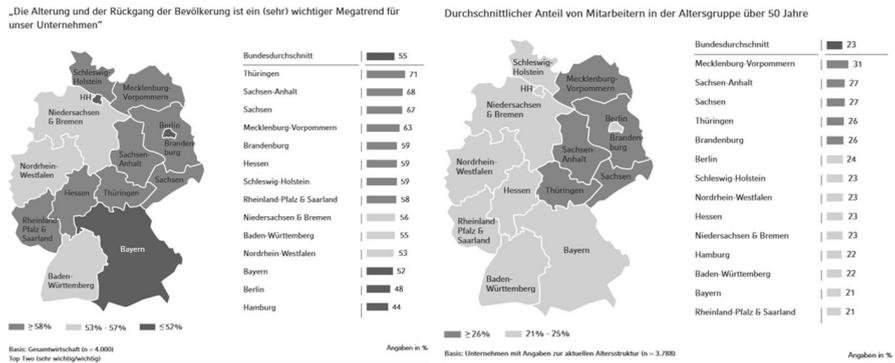


Abb. 3: Demografisches Ost-West-Gefälle [Quelle: Commerzbank AG 2009, S. 23 u. 32]

5 Kompensation rückläufiger Erwerbspersonenzahlen

Der demografisch bedingte Rückgang der Erwerbsbevölkerung (insb. deren Anteil an der Gesamtbevölkerung) wird sich voraussichtlich nachteilig auf das (regionale) Bruttoinlandsprodukt auswirken. Allerdings ist unklar, wie stark dieser Effekt tatsächlich ausfallen wird, da eine sinkende Erwerbsfähigenquote durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (z. B. durch Aktivierung bisher nicht (voll) Beschäftigter, wie Frauen, An- und Ungelernte, Ältere) sowie Maßnahmen der Wirtschaftsförderung (z. B. durch Erhöhung der Produktivität) kompensiert werden kann (vgl. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung 2012). In der Diskussion über die Möglichkeiten zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots stehen also – neben der Zuwanderung von Arbeitskräften – Strategien zur Steigerung der Erwerbsquote der einheimischen Erwerbsbevölkerung im Mittelpunkt. Entsprechende Arbeitsmarktprognosen gehen – basierend auf Repräsentativbefragungen und empirischen Untersuchungen – davon aus, dass die Frauenerwerbsquote weiter steigen wird (vgl. Buck et al. 2002, S. 21). Eine steigende Erwerbsquote jüngerer Personen ist kritisch zu sehen, da dies zu einer geringeren Bildungsbeteiligung führen kann – die angesichts der qualitativen Veränderungen der beruflichen Anforderungsstrukturen kontraproduktiv sein dürfte (vgl. Buck et al. 2002, S. 21). Insofern könnte insb. die Erwerbstätigenquote der Älteren (55–64 Jahre) gesteigert werden. Dabei geht es aber auch darum, die Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbspersonen bis zum Erreichen der Altersgrenze zu erhalten – u. a. durch Maßnahmen lebenslangen Lernens, Weiterbildung sowie durch Strategien einer altersgerechten Arbeitsgestaltung und betrieblichen Gesundheitsprävention (vgl. Rat der EU 2001). Die Erhöhung der Erwerbspersonenquote ist – neben der Zuwanderung – also ein wichtiger Baustein im Umgang mit den demografischen Veränderungen.

Gleichsam ist darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigungspotentiale dieser Gruppen nicht überschätzt werden sollten, da sie zu Teilen bereits erschlossen sind (vgl. Fuchs et al. 2015, S. 10; Klinger et al. 2012, S. 27). Hier ist auch auf die ohnehin höhere Frauenerwerbsquote im Osten hinzuweisen.

Chancen für die Wirtschaft bestehen darin, die vorhandenen Potentiale bestmöglich zu nutzen. Dies bedeutet auch Ausbildungszeiten so effizient wie möglich zu gestalten. Unnötige bildungs- und berufsbiografische Brüche, Wartezeiten, Sackgassen, redundante Bildungsprozesse sind durch verzahnte, durchlässige Bildungsangebote zu vermeiden. Dies gilt insb. für Maßnahmen des Übergangssystems, aber auch für den Umgang mit Ausbildungsabbrüchen oder den Studienausstieg. Zudem sollten (berufliche) Bildungsangebote neben aller notwendigen Spezialisierung vor allem flexibel einsetzbare Kompetenzen und die Fähigkeiten und Bereitschaften zum lebenslangen Lernen fördern. Das Konzept der „modernen erweiterten Beruflichkeit“ greift diese Überlegungen auf. Es geht nach Kutscha u. a. darum, „(...) die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung in den Mittelpunkt von Lernen zu rücken, das selbständige Handeln zu fördern und eine umfassende berufliche Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit als Grundlage lebenslangen Lernens und speziell der beruflichen Weiterbildung zu vermitteln“ (Kutscha 2015, S. 9f.). Es geht somit auch darum, ältere Menschen mit Würde in Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungsprozesse einzubinden und diese zu befähigen und zu ermuntern, Erfahrungen an die kommenden Generationen weiterzugeben und diese zu unterstützen und zu entlasten.

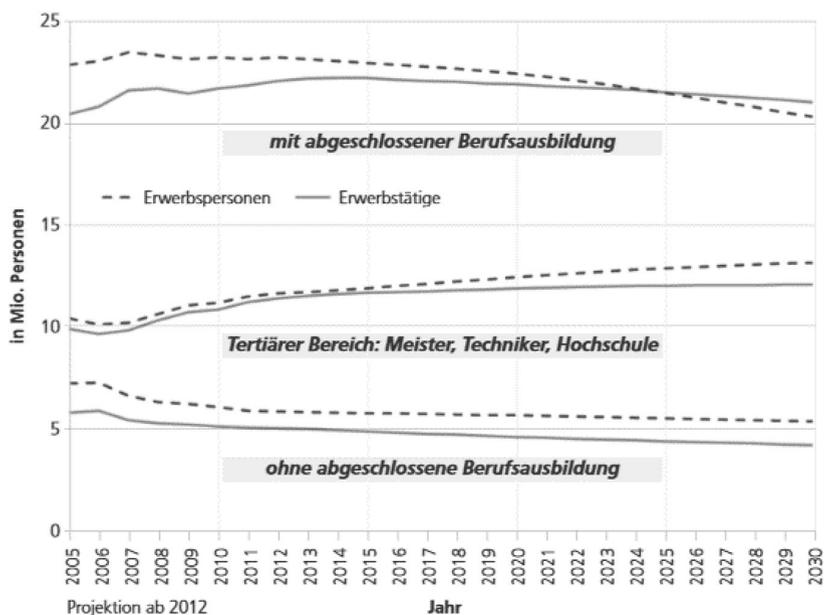
Es muss der Wirtschaft in der Folge aber auch gelingen, mit weniger Erwerbspersonen den Wohlstand der Gesellschaft zu sichern. Digitalisierung und Automatisierung sind Megatrends, die diese Entwicklungen positiv begleiten können. Dazu bedarf es jedoch der entsprechenden Qualifikationen sowie Infrastrukturen. Die konkreten Auswirkungen von Industrie 4.0 auf berufliche Anforderungen, auf Arbeitsmärkte und auf die berufliche Bildung sind zu großen Teilen noch unvorhersehbar (vgl. Hermann et al. 2017, S. 241). Industrie 4.0 steht in diesem Kontext u. a. für hochautomatisierte, digitalisierte und vernetzte Produktions- und Logistikketten (vgl. Siepmann & Graef 2016; Frenz et al. 2015; Windelband & Dworschak 2015). Diskutiert wird in diesem Zusammenhang die zunehmende Substitution von repetitiven Routinetätigkeiten (insb. in Fertigungsberufen, aber auch in Handel, Finanzwirtschaft, Logistik), sodass Beschäftigungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte zurückgehen (vgl. Hermann et al. 2017, S. 242; Gebhardt et al. 2015, S. 55). Dabei werden Substitutionspotentiale zwar vorrangig bei An- und Ungelernten, aber auch bei Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment gesehen; allerdings sind laut Berechnungen des IAB nur etwa 15 Prozent der Beschäftigten mit einem stei-

genden Substituierbarkeitsrisiko konfrontiert (vgl. Dengler & Matthes 2015, S. 23). Neben der Verdrängung einfacher Tätigkeiten ist allerdings auch mit Reshoring-Prozessen zu rechnen, d. h. einer Rückverlagerung von Produktionskapazitäten und Arbeitsplätzen ins Inland (vgl. Bals et al. 2016), sofern die entsprechenden Qualifikationsstrukturen vorhanden sind. Insofern wird von einem allgemeinen Anstieg der Qualifikationsanforderungen ausgegangen, da mehr Erwerbspersonen mit der Entwicklung und Steuerung cyberphysikalischer Systeme befasst sind (vgl. Dengler & Matthes 2015, S. 23; Gebhardt et al. 2015, S. 55). Es ist zudem damit zu rechnen, dass sich in diesem Kontext bestehende Berufsbilder verändern werden (vgl. Hermann et al. 2017, S. 252; Dengler & Matthes 2015, S. 24; Gebhardt et al. 2015, S. 57; Padur & Zinke 2016; Spöttl & Windelband 2016). Interessant ist aber auch, dass sich durch Industrie 4.0 ebenfalls Chancen für gering Qualifizierte eröffnen können und diese durch digitale Unterstützung komplexere Aufgaben bewältigen und produktivere Arbeitsleistungen erbringen könnten (vgl. Gebhardt et al. 2015, S. 55).

6 Differenzierte Entwicklungen in den Qualifikationssegmenten und Veränderungen im Bildungsverhalten

Die demografischen Veränderungen haben nicht nur regional differenzierte Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, sondern sie treffen auch verschiedene Qualifikationsebenen in unterschiedlichem Maße. In den Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des BIBB und des IAB (s. Abb. 4), die den langfristigen Personalbedarf bis 2030 ausweisen, wird deutlich, dass im Ungelerntensegment mit einem moderaten Rückgang der Nachfrage zu rechnen ist, die Zahl der Akademiker die Nachfrage übersteigt und wir insbesondere im mittleren Qualifikationssegment ab 2020 mit Engpässen rechnen müssen (vgl. Maier et al. 2014).

Damit wird deutlich, dass diese Projektionen davon ausgehen, dass sich die Bildungsexpansion weiter fortsetzen wird. Damit ist das Thema der zunehmenden Akademisierung und der Veränderungen im Bildungsverhalten angesprochen. Die Nachfrage der Jugend nach formal höher qualifizierenden Bildungszertifikaten ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016) resümiert: „Der Bildungsstand der Bevölkerung hat sich in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich verbessert, es werden mehr allgemeinbildende und berufsqualifizierende Bildungszertifikate erworben. Der Anteil von Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung oder einem Studienabschluss ist weiter gestiegen und wird sich voraussichtlich auch weiter erhöhen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 13).



Quelle: Mikrozensus und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes. Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, dritte Welle

Abb. 4: Erwerbstätige (Arbeitskräftenachfrage) und Erwerbspersonen (Arbeitskräfteangebot) nach Qualifikationsniveaus (ISCED) [Quelle: Maier et al. 2014, S. 5]

Betrachtet man die Zugänge in die unterschiedlichen Sektoren des Bildungssystems, sieht man, dass die berufliche Bildung im Vergleich zu einem Studium für Jugendliche und junge Erwachsene an Attraktivität verliert. Das BIBB (2016) hält fest, dass die Neuzugänge zu den vollqualifizierenden Bildungsgängen der beruflichen Bildung weiter zurückgehen. Auch die Zugänge in das Übergangssystem sind im Vergleich zu 2005 deutlich rückläufig (-35 %), haben sich jedoch – überraschenderweise – seit 2011 kaum mehr substantziell verändert. Die Zahl der Studienanfänger/-innen ist hingegen seit 2005 deutlich gestiegen (+39 %) und größer als die Zahl der Neuzugänge in das duale System (vgl. BIBB 2016, S. 239 f.). Im akademischen Bereich gleicht die Erhöhung der Studierquoten den demografischen Rückgang folglich mehr als aus. Zudem profitieren die ostdeutschen Länder durch den Zuzug westdeutscher Studierender und können den demografischen Rückgang ihrer Bevölkerung hierdurch teilweise kompensieren (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 7).

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016, S. 103 f.) macht zudem deutlich, dass erhebliche regionale Disparitäten in diesen Entwicklungen ver-

borgen sind. Der Blick auf die gesamtdeutschen Entwicklungen versperrt daher den Blick auf Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Flächenländern. Da in den westdeutschen Ländern die demografischen Umwälzungen erst noch ausstehen, sind erst mit zeitlicher Verzögerung ein weiterer Abbau des Übergangssystems und eine Verschärfung der betrieblichen Besetzungsprobleme zu erwarten. Die Entwicklungen am ostdeutschen Ausbildungsmarkt führen zu einer deutlichen Verbesserung der Marktsituation der Jugendlichen und spiegeln sich nicht nur in einer deutlich gestiegenen Angebots-Nachfrage-Relation wider (vgl. BIBB 2016, S. 11 f.). Auch die Übernahmequoten nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sind in den ostdeutschen Ländern gestiegen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 9–10), was für zunehmende Bindungsaktivitäten der Unternehmen von jungen, selbstausgebildeten Fachkräften spricht. Eine Gruppe von Jugendlichen kann jedoch weiterhin kaum von den insgesamt positiven Entwicklungen profitieren: Jugendliche mit max. Hauptschulabschluss. Diese münden im Osten zunehmend in das Übergangssystem ein (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 104). Die Hoffnungen, die demografischen Entwicklungen würden auch das Benachteiligtenproblem lösen, scheinen sich nicht zu erfüllen. Zwar scheint die marktkompensatorische Relevanz des Übergangssystems insb. in den ostdeutschen Ländern zurückzugehen, die originären Benachteiligungsursachen verschwinden jedoch durch die veränderte Marktlage allein nicht und die Unternehmen scheinen auch (noch) nicht bereit, sich in größerem Maße dieser Gruppe zu öffnen. Gerade diese Jugendlichen sind jedoch im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen besonders zu fördern. Deren berufliche Qualifizierung (bspw. auch durch Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitenden Hilfen oder assistierten Ausbildung) bzw. auch die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten (bspw. durch die Externenprüfung) ist aus volkswirtschaftlicher Perspektive notwendig, um den projizierten Bedarf an Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment (s. Abb. 4) zu stillen (vgl. Maier et al. 2014, S. 6).

Die Gruppe der „geeigneten“ Bewerber/-innen für das mittlere Qualifikationssegment schrumpft also nochmals – nicht nur aufgrund der Demografie, sondern zusätzlich wegen eines veränderten Bildungsverhaltens. „Mit Verlagerung der Schulabschlüsse zur Hochschulreife wird – ceteris paribus – das Nachfragepotenzial im Bereich der Absolventinnen und Absolventen mittlerer und unterer Abschlüsse entzogen. Dieses lässt sich für die Unternehmen eigentlich nur über die im Übergangssystem verbliebenen Ausbildungsinteressierten oder durch Zuwanderung ersetzen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 104). Die steigenden Studierquoten in diesem Zusammenhang als „Akademisierungswahn“ zu bezeichnen, erscheint angesichts der steigenden Nachfrage nach

akademisch orientierten Qualifikationen (s. Abb. 4) unangebracht. Zudem sind diese sicherlich auch eine Folge der Ausbildungsmarktkrise Anfang und Mitte der 2000er Jahre. Schließlich wurde den Jugendlichen, den Eltern und der Gesellschaft in den Jahren, in denen das Versorgungsproblem von Jugendlichen noch um Vieles größer war, suggeriert, nur mit guten Schulabschlüssen – im besten Fall Abitur – könne man eine (gute) Ausbildungsstelle bekommen. Dass die Jugend nun nach höheren Schulabschlüssen strebt und die erworbenen Zertifikate auch einlöst, ist wenig verwunderlich.

Dabei ist allerdings auch zu erwähnen, dass die steigende Studierneigung und die wachsenden Studierquoten nicht zwangsläufig zu einem Anstieg an akademisch qualifizierten Erwerbstätigen führen müssen. Schließlich beenden – seit Jahren relativ konstant – ca. 25 Prozent der Studierenden ihr Studium ohne Abschluss (vgl. Heublein et al. 2014, S. 3 ff.). Die Ursachen sind vielschichtig (vgl. Heublein et al. 2010) und signalisieren, dass zumindest ein Teil der Studienanfänger/-innen aufgrund einer mangelnden Passung zwischen Anforderungen und Strukturen des Studiums und des Studienfachs auf der einen und den individuellen Kompetenzen, Interessen und Motiven auf der anderen Seite das Studium beendet (vgl. Jahn 2014). Diese Gruppe wird zunehmend auch als Potential für die duale Ausbildung in den Blick genommen. So wird bspw. im BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2016) ein Schwerpunktthema zu „Studienabbrecher/-innen als Chance für die Duale Berufsausbildung“ (BIBB 2016, S. 385–427) aufgenommen. Auch das Handwerk buhlt seit einigen Jahren verstärkt um diese Gruppe, da sich gerade in den Berufen dieses Wirtschaftsbereichs die Besetzungsschwierigkeiten verschärfen.

Aufgrund der steigenden Zahl unbesetzter Lehrstellen erscheint die verstärkte Gewinnung von Studienabbrechern/-innen für die duale Berufsausbildung als vielversprechende Strategie, die möglicherweise für die Betriebe weitaus attraktiver sein könnte, als eine Öffnung gegenüber benachteiligten Jugendlichen. Da ein Großteil der Studierenden vor Studienbeginn noch keinen Berufsabschluss erworben hat (vgl. Frank, Heister & Walden 2015), liegen in dieser Gruppe sowohl Potentiale für die duale Ausbildung als auch bildungspolitischer Handlungsbedarf. Da Studienabbrüche erst nach mehreren Semestern erfolgen, wurden vielfältige Kompetenzen erworben. Es muss nicht nur sichergestellt werden, dass Studienausstreiber/-innen formal qualifiziert werden, sondern auch, dass sie rasch in eine Berufsausbildung übergehen und die erworbenen, für die Ausbildung relevanten Kompetenzen angerechnet werden können, um letztlich die Ausbildungszeiten zu reduzieren (vgl. Jahn 2014).

Verbleibsanalysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) signalisieren, dass der Übergang von Abbrecher/-innen ohne berufliche Vorqualifikation in

die berufliche Bildung selten direkt nach dem Studienausstieg erfolgt, sondern in vielen Fällen erst nach einer Such- und Orientierungsphase. Auch fünf Jahre nach Studienabbruch verfügen lediglich rund 60 Prozent von ihnen über einen Berufsabschluss (vgl. BIBB 2016, S. 410). Sowohl die Quote der formal unqualifiziert Verbleibenden als auch die Dauer bis zur beruflichen Qualifikation sind aufgrund der skizzierten Entwicklungen zu reduzieren. Eine entsprechende Expertenbefragung (vgl. Ebbinghaus et al. 2014) zeigt zudem, dass die Potentiale dieser Gruppe für die duale Ausbildung zwar generell hoch eingeschätzt werden, allerdings nicht alle Berufsgruppen gleichermaßen von Studienabbrechern/-innen profitieren werden (bspw. Reinigungs-, Hotel- und Gaststätten- sowie Körperpflegeberufen) (vgl. ebd., S. 14 ff.). Gerade für weniger attraktive Berufe – die häufig auch durch ein geringeres schulisches Vorbildungsniveau und niedrigere Ausbildungsvergütungen sowie durch erhebliche Besetzungsschwierigkeiten geprägt (vgl. Milde & Matthes 2016, S. 13 f., Ulrich 2016, S. 17) und gleichzeitig mit hohen Abbruchquoten (vgl. BIBB 2016, S. 183 ff.) konfrontiert sind – wird diese Gruppe kaum zur Lösung der Fachkräfteproblematik beitragen können. Insofern wird eher damit gerechnet, dass informations- und kommunikationsintensive Berufe bspw. im kaufmännisch-verwaltenden Bereich hier profitieren können, sodass eine Verdrängung von relativ leistungsschwächeren Jugendlichen zu befürchten ist. Zudem scheinen gerade kleine Betriebe über wenige Erfahrungen und Ressourcen zu verfügen, um diese Zielgruppe zu erschließen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 6).

7 Ausbildungsmarkt zwischen Versorgungs-, Besetzungs- und Passungsproblemen

Mit Fokus auf die berufliche Bildung und insbesondere die duale Ausbildung fällt vor allem die Zunahme der Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt auf (s. Tab. 3), die dazu führen, dass trotz eines relativ stabilen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge rückläufig ist. Aufgrund der demografischen Entwicklungen und des veränderten Bildungsverhaltens nahm die Ausbildungsnachfrage in den vergangenen Jahren (2010–2015) im Bundesdurchschnitt um ca. 6 Prozent ab. Im Osten ging die Nachfrage im gleichen Zeitraum sogar um ca. 17 Prozent zurück. Dies hatte zur Folge, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) am Ausbildungsmarkt bundesweit – bei einem relativ konstanten betrieblichen Ausbildungsangebot – von 90,5 auf 93,4 anstieg. Da im gleichen Zeitraum die öffentlich geförderte außerbetriebliche Ausbildung massiv zurückgefahren wurde (–54 % bundesweit, –69 % Ostdeutschland), verbesserte sich die betriebliche ANR in Ostdeutschland von 76,0 auf 90,0 (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt [Quelle: BIBB 2016, 12]

Deutschland							Veränderung 2015/2010
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
insgesamt	579.564	599.070	584.532	563.280	560.301	563.055	-2,8 %
Ausbildungs- platzangebot zum 30.09. noch unbesetzt	19.605	29.689	33.274	33.738	37.101	40.960	108,9 %
betrieblich	538.521	568.608	558.627	541.599	539.907	544.188	1,1 %
außerbetrieblich	41.043	30.459	25.905	21.681	20.394	18.864	-54,0 %
Ausbildungs- nachfrage insgesamt	640.332	641.700	627.243	613.107	604.389	602.886	-5,8 %
erfolgreich	559.959	569.379	551.259	529.542	523.200	522.093	-6,8 %
zum 30.09. noch suchend	80.371	72.319	75.984	83.564	81.188	80.791	0,5 %
ANR	90,5	93,4	93,2	91,9	92,7	93,4	
betrieblich	84,1	88,6	89,1	88,3	89,3	90,3	
Neue Ausbildungsverträge	559.959	569.379	551.259	529.542	523.200	522.093	-6,8 %
Ostdeutschland (Neue Länder und Berlin)							
insgesamt	95.325	89.670	85.068	80.472	80.949	81.639	-14,4 %
Ausbildungs- platzangebot zum 30.09. noch unbesetzt	3.662	5.175	6.163	6.227	6.657	7.482	104,3 %
betrieblich	76.758	77.904	76.731	73.632	74.298	75.771	-1,3 %
außerbetrieblich	18.567	11.766	8.334	6.840	6.651	5.868	-68,4 %
insgesamt	101.037	92.874	89.415	83.877	83.637	84.177	-16,7 %
Ausbildungs- nachfrage erfolgreich	91.662	84.495	78.903	74.244	74.292	74.157	-19,1 %
zum 30.09. noch suchend	9.374	8.380	10.510	9.633	9.345	10.021	6,9 %
ANR	94,3	96,5	95,1	95,9	96,8	97,0	
betrieblich	76,0	83,9	85,8	87,8	88,8	90,0	
Neue Ausbildungsverträge	91.662	84.495	78.903	74.244	74.292	74.157	-19,1 %

Daten: BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 12.

Trotz dieser Entwicklungen bleiben die Zahlen der unversorgten Bewerber/-innen am Ausbildungsmarkt in Ost und West nahezu stabil und damit – trotz der stetig gestiegenen Zahl der offenen Stellen – ist der Anteil der unversorgten Bewerber/-innen angesichts der zurückgehenden Bewerberzahlen kontinuierlich gestiegen. Die Veränderungen auf der Nachfrageseite können die Versorgungsprobleme der Jugendlichen scheinbar nicht lösen. Vielmehr wird offensichtlich, dass Angebot und Nachfrage nicht zusammenfinden. Dass Betriebe ihre Lehrstellen nicht besetzen können, ist ein Phänomen, das in den 2000er Jahren im Osten nahezu unbekannt war. 2015 blieben nahezu 7.500 Stellen unbesetzt, d. h. fast jede zehnte betrieblich angebotene bzw. gemeldete Stelle. Im gesamten Bundesgebiet konnten 40.000 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (s. Tab. 3). Da jedoch nicht alle Betriebe ihre Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit melden, dürfte die faktische Zahl der unbesetzten Lehrstellen deutlich höher sein. Ähnliches gilt auch auf der Nachfrageseite.

Diese Gleichzeitigkeit von Versorgungs- und Besetzungsproblemen offenbart ein erhebliches regionales, berufliches und qualifikatorisches Passungsproblem. Ein Teil der Bewerber/-innen interessiert sich nicht für die angebotenen Berufe oder bringt die erforderlichen Kompetenzen für den Wunschberuf nicht mit. Dabei bestehen erhebliche regionale Unterschiede. So weisen die Arbeitsagenturbezirke Greifswald, Nordhausen und Schwerin bundesweit die größten Besetzungsprobleme auf; Hameln, Recklinghausen, Bochum und Marburg die größten Versorgungsprobleme. Mit den größten Passungsproblemen sind die Agenturbezirke Greifswald, Neuruppin und Eberswalde konfrontiert. Allein auf eine Ost-West-Asymmetrie zu verweisen verkürzt jedoch den Blick für die erheblichen regionalen Unterschiede zwischen einzelnen Agenturbezirken, zwischen denen auch ein Nord-Süd-Gefälle verläuft (vgl. Milde & Matthes 2016, S. 14). Die regionalen Disparitäten werden z. T. durch regionale Ausgleichsprozesse abgebaut. Da sich das Lehrstellenangebot in den östlichen Bundesländern in Relation zur Nachfrage deutlich positiver entwickelt, sinken die sog. Auspendlerquoten. Seibert & Wesling schreiben: „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 Prozent bis 2011 gesunken“ (Seibert & Wesling 2014, S. 10). Dabei besteht trotz dieser verbesserten Marktsituation in nahezu allen ostdeutschen Regionen ein Auspendlerüberschuss, bzw. anders ausgedrückt: nur in den regionalen Zentren Erfurt, Jena, Leipzig, Cottbus und Dresden sowie in Berlin überwiegen die Einpendler, trotz einer auch in anderen Regionen guten Lehrstellenversorgung. Die Betriebe in eher ländlichen Regionen, die nicht über ein urbanes Zentrum mit attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten und einer hohen Versorgungsqualität verfügen, werden zukünftig er-

hebliche Probleme am Ausbildungsmarkt haben (vgl. Seibert & Wesling 2014, S. 14; Troltsch et al. 2012, S. 5).

Die Frage der Attraktivität stellt sich nicht nur für bestimmte Regionen, sondern auch für Berufe. Denn es bestehen für bestimmte Berufe (z. B. in der Gastronomie, dem Lebensmittelhandwerk, im Reinigungsgewerbe) einerseits erhebliche Besetzungsprobleme, andererseits kaum Versorgungsprobleme (bspw. Restaurantfachmann/-frau 35,2 % unbesetzte Lehrstellen vs. 8,6 % unversorgte Bewerber/-innen). Daneben gibt es Berufe (z. B. im kaufmännischen Bereich oder im Mediensektor), die kaum mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, aber große Versorgungsprobleme aufweisen (bspw. Gestalter/-in für visuelles Marketing 3,3 % unbesetzte Lehrstellen vs. 44,7 % unversorgte Bewerber/-innen) (vgl. Milde & Matthes 2016, S. 13; Maier et al. 2014, S. 11). Die Jugendlichen suchen vor allem nach attraktiven Berufen (und auch Arbeitgebern) bzw. Berufen, die als attraktiv gelten (vgl. Eberhardt, Scholz & Ulrich 2009). Ulrich (2016, S. 16) führt unter Bezug auf die Arbeiten von Gottfredson (1981) aus, dass weniger die Arbeitsinhalte Interesse oder Desinteresse an bestimmten Berufen hervorrufen, sondern vielmehr das mit Berufen verbundene Sozialprestige eine Rolle in beruflichen Orientierungsprozesse spielt. Empirische Analysen zeigen, dass das berufstypische schulische Anforderungsniveau (Hauptschüler/-innenanteil als Indikator für das Ansehen als „gebildete“ Berufe) und Ausbildungsvergütung (als Indikator für materielle Wertigkeit) die Besetzungsprobleme in Berufen mit erheblichen Effektstärken beeinflussen (vgl. Ulrich 2016, S. 18). Wenn Jugendliche bestimmte Berufe bzw. auch bestimmte Ausbildungswege (berufliche Bildung) nicht wegen der Passung der beruflichen Aufgaben mit den eigenen Interessen, sondern auch oder vorrangig wegen des mit ihnen verbundenen Sozialprestiges wählen, dann lassen sich hieraus erweiterte Anforderungen für Berufsorientierung aber auch die Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen ableiten.

8 Berufsorientierung

Es spricht daher auf den ersten Blick vieles dafür, die Berufsorientierung in allgemein- aber auch berufsbildenden Schulen weiter zu verbessern, um nicht zuletzt das Matching zwischen Ausbildungsangeboten und -nachfrage zu erhöhen. Löwenbein, Sauerland & Uhl weisen in diesem Zusammenhang allerdings zurecht darauf hin, dass berufliche Mismatch- oder Allokationsprobleme zunächst ein für moderne, freie Gesellschaften natürliches und normales Phänomen sind – ein Resultat freier (manchmal eben auch „falscher“) Entscheidungen. Problematisch wird es, wenn diese Fehlallokationen zunehmen und

die mit ihnen einhergehenden gesellschaftlichen Kosten steigen (vgl. Löwenbein, Sauerland & Uhl 2017, S. 7).

Durch Berufsorientierungsmaßnahmen sollten Jugendliche realistische Vorstellungen von der Ausbildungs- und Arbeitsrealität verschiedener Berufe erhalten sowie zu einem reflektierten Selbstkonzept gelangen. Zudem sind gute Kenntnisse über den regionalen Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Es sollte insbesondere gelingen, Informationsdefizite abzubauen, damit die Jugendlichen – beeinflusst durch das sozial und geschlechtlich determinierte Berufsimago (vgl. Ulrich 2016) – inhaltlich passende und marktlich attraktive berufliche Optionen nicht voreilig ausschließen.

Insgesamt scheinen viele Maßnahmen vorrangig die erfolgreiche Bewältigung der ersten Schwelle zu fokussieren und organisatorisch und institutionell auf diese Phase begrenzt (vgl. Weiß 2015, S. 15). Es gilt allerdings auch, auf die Bewältigung von berufsbiografischen Brüchen und beruflichen Neuorientierungen vorzubereiten und nicht nur auf eine erst- oder gar einmalige Berufswahl. Insofern ist die Entwicklung von „Berufswahlkompetenz“ (Ratschinski et al. 2015, S. 85 in Anlehnung an Driesel-Lange et al. 2010) bzw. „berufsbiographische Gestaltungskompetenz“ (Petersen et al. 2015, S. 39 in Anlehnung an Kaufhold 2009) in den Mittelpunkt zu stellen.

Eckert resümiert zwar, dass mit den bestehenden Berufsorientierungsprogrammen vielfältige Konzepte und Bausteine (wie etwa Potentialanalysen, Werkstatttage, Exkursionen, Praktika, Berufswahlpässe, Schülerfirmen, Bewerbungstrainings u. v. m.) vorhanden sind. Zugleich macht er aber darauf aufmerksam, dass deren Umsetzung in der Schule einen erheblichen Aufwand darstellt und hohes Engagement von allen Beteiligten erfordert. Insbesondere die regionalen Vernetzungsaktivitäten sind aufwendig (vgl. Eckert 2017, S. 21 ff.; vgl. auch Petersen et al. 2015). Dass sich Betriebe in weiter zunehmendem Maße an Berufsorientierungsmaßnahmen beteiligen ist erfreulich (vgl. DIHK 2014, S. 13 ff.). Ihr Engagement ist aber vermutlich auch eine Folge der Besetzungsschwierigkeiten und dient dazu, die Sichtbarkeit am regionalen Ausbildungsmarkt zu erhöhen.

Konsens besteht darin, möglichst früh zu beginnen, Jugendliche auf die Wahl eines Berufes oder Bildungsweges vorzubereiten, allerdings zeigen Untersuchungen zur Rolle der Berufsberatung und der schulischen Berufsorientierung teilweise relativ schwache Effekte auf die Berufswahlkompetenz und eine bisweilen geringe Wertschätzung durch die Jugendlichen (vgl. Weiß 2015, S. 17). Petersen et al. (2015), Puhmann (2005) oder Schütte & Schlauch (2015) zeigen, dass die Eltern nach wie vor der zentrale Akteur in beruflichen Orientierungsprozessen sind. Ratschinski/Sommer/Kunert (2015) untersuchen das Be-

rufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF, das u. a. Potenzialanalysen und Praxisphasen in verschiedenen Berufsfeldern systematisch verbindet (vgl. Ratschinski et al. 2015). Ergebnisse der Evaluation lassen darauf schließen, dass während des Programms eine Verbesserung der Berufswahlkompetenz erfolgt, allerdings nicht stärker als in einer Kontrollgruppe, die allerdings teilweise mit vergleichbaren berufsorientierenden Maßnahmen in Berührung kam. Insofern entfalten die verschiedenen Maßnahmen der Berufsorientierung durchaus positive Wirkungen, allerdings profitieren nicht alle Schüler/-innen in gleichem Maße von den verschiedenen Maßnahmen (vgl. Sommer 2017, S. 8 u. 13 ff.). Weiß (2015, S. 15) macht darauf aufmerksam, dass hinter Durchschnittswerten zur Wirksamkeit derartiger Maßnahmen sehr unterschiedliche Zielgruppen, Voraussetzungen und Motive sowie Maßnahmen, Träger, Umsetzungsstrategien und Rahmenbedingungen stehen, die einen differenzierten Blick auf die Wirkungen erfordern. So identifiziert Struck (2017) acht verschiedene Typen von BOP-Teilnehmenden, von denen die einen in verschiedener Hinsicht von den Maßnahmen profitieren, die Programme bei anderen aus unterschiedlichen Gründen weniger wirksam sind.

Ob die Maßnahmen und Ansätze der Berufsorientierung dann tatsächlich zu einer Verbesserung der Matchingproblematik vor und nach der ersten Schwelle führen bzw. führen können, ist ambivalent zu diskutieren. Einerseits sollen die Maßnahmen zu einer kompetenten, reflektierten und informierten Wahl eines Ausbildungsberufs und -betriebs bzw. eines anderen Bildungsweges führen und insb. Mismatch vermeiden. Zugleich geht es aber darum, Jugendliche in die Lage zu versetzen, proaktiv, mündig und selbstbewusst ihre eigenen, sich auch verändernden Interessen an guter Ausbildung und guter Arbeit zu reflektieren. Diese Reflexionen führen dann eventuell gerade erst zu Passungsproblemen zwischen den arbeitsweltlichen Realitäten und den eigenen Ansprüchen und schließlich zu Abbrüchen bzw. Neuorientierungen.

9 Ausbildungsabbrüche bzw. vorzeitige Vertragslösungen

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs derzeit nicht nur auf die Matching-Probleme beim Zugang in das Ausbildungssystem hingewiesen, sondern auch auf jene, die während der Ausbildung auftreten oder sichtbar werden (vgl. Jahn, Heisler & Diettrich 2016). Vorzeitige Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüche sind als Indikator für Passungsprobleme zwischen den Interessen und Voraussetzungen der Jugendlichen sowie den Ausbildungsrealitäten und -anforderungen anzusehen.

2014 wurden im gesamten Bundesgebiet rund 25 Prozent aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Bei diesen Vertragslösungsquoten besteht ein starkes Gefälle zwischen Berufen. Die höchsten Quoten sind bei handwerklichen Berufen (z. T. über 40 Prozent) vorzufinden (vgl. BIBB 2016, S. 182). Weiterhin bestehen erhebliche regionale Unterschiede. In Sachsen-Anhalt werden bspw. 33,5 Prozent aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, in Baden-Württemberg „nur“ 21,4 Prozent. Neben berufsbezogenen und regionalen Aspekten spielen Merkmale der Jugendlichen und der Betriebe eine Rolle, z. B. schulische Vorklassifikationen, Berufswünsche, Betriebsgrößen und die betrieblichen Ausbildungsmotive (vgl. BIBB 2016, 182 ff.). Differenziert nach Personenmerkmalen fallen die deutlich höheren Vertragsauflösungsquoten von ausländischen Auszubildenden auf. Auch Auszubildende, die vor der Ausbildung eine Übergangsmaßnahme absolviert haben, sind überdurchschnittlich häufig von vorzeitigen Lösungen betroffen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 9). Weiterhin besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Lösungsquote und dem schulischen Vorbildungsniveau. Unabhängig vom Beruf zeigt sich, dass je höher der erworbene Schulabschluss ist, umso geringer ist die Lösungsquote (vgl. BIBB 2016, S. 182).

Die höheren Lösungsquoten von Jugendlichen mit max. Hauptschulabschluss sind auch ein Resultat der Selektionsmechanismen des dualen Systems, denn diese Jugendlichen sind häufiger gezwungen, Berufe zu erlernen, die nicht unbedingt ihre Wunschberufe darstellen. Die Komplexität wird nochmals dadurch verschärft, dass die Zahl der Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen im Handwerk tendenziell höher ist als in anderen Bereichen, dieser Bereich wiederum in stärkerem Maße durch kleinbetriebliche Ausbildungsstrukturen geprägt ist und Kleinbetriebe ein erhöhtes Lösungsrisiko aufweisen (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015; Jahn, Heisler & Diettrich 2016). Insofern lassen sich keine monokausalen Aussagen treffen. Weitere Ursachen werden in der Untersuchung von Schöngen (2003) ausgewiesen. Er zeigt, dass 57 Prozent der Vertragslösungen von den Auszubildenden ausgehen und Gründe, die in der betrieblichen Sphäre angesiedelt sind, in den meisten Fällen (70 %) Ursache von Vertragslösungen sind (vgl. Schöngen 2003, S. 36). Im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen und die erhöhten Lösungsquoten in den ostdeutschen Bundesländern wird von Uhly die Kopplung der Vertragslösungsquoten an die allgemeine Lage am Ausbildungsmarkt thematisiert: „Verbessert sich die Lage am Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der Auszubildenden (...), so nehmen auch die Chancen auf ein alternatives Ausbildungsverhältnis zu. Die Auszubildenden, die mit einem eingegangenen Ausbildungsverhältnis unzufrieden sind, werden dann eher den Ausbildungsvertrag lösen. Ebenso ist denkbar, dass Ausbildungsbetriebe (...) eher weniger präferierte Bewerber/-innen auf

Ausbildungsstellen einstellen und diese Ausbildungsverhältnisse ein höheres Vertragslösungsrisiko aufweisen“ (Uhly 2013, S. 4).

Zwar ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass erstens statistische Probleme zu beachten sind, d. h. es werden möglicherweise durch mehrfache Vertragsabschlüsse bei unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben zu viele Verträge erfasst, von denen dann nur ein Ausbildungsverhältnis faktisch zustande kommt. Zudem wird vereinzelt über Fälle berichtet, in denen Studieninteressierte aus sozialversicherungsrechtlichen Motiven eine Ausbildung allein zur Überbrückung der Wartezeit bis zum Studienbeginn aufnehmen. Zweitens ist darauf hinzuweisen, dass eine erhebliche Zahl der Vertragslösungen keinen Ausbildungsabbruch darstellt, sondern die Ausbildung lediglich bei einem anderen Betrieb oder in einem anderen Beruf fortgesetzt wird (vgl. Uhly 2013, S. 5). Dies sollte jedoch nicht das Problem relativieren, denn die Lösungen führen dazu, dass die Betriebe Such- und Ausbildungskosten tragen müssen, ohne den return-of-invest zu erhalten und in der Folge die Gefahr besteht, dass sie sich aus der Ausbildung zurückziehen. Zudem versperrt dies möglicherweise den Blick auf die notwendige Diskussion über betriebliche Ausbildungsbedingungen und -qualität.

10 Betriebliche Bildungsarbeit und Personalentwicklung

Die betriebliche Bildungsarbeit gewinnt unter den Bedingungen des demografischen Wandels aufgrund der Besetzungsprobleme und der damit einhergehenden Lösungsproblematik an strategischer Bedeutung – sowohl für einzelne Betriebe als auch für Branchen. Zwar haben Unternehmen Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung: z. B. durch Rekrutierung (Gewinnung von ausländischen, nicht erwerbstätigen Arbeitskräften), Qualifizierung (Betriebliche Bildungsarbeit, Weiterbildung), Gestaltung von Arbeitsbedingungen (Employer-Branding und CSR-Aktivitäten zur Mitarbeitergewinnung und -bindung) oder Arbeitseinsatz (Outsourcing, Anpassung der (Lebens-)Arbeitszeit) (vgl. Euler 2010, S. 4). Dennoch scheint Ausbildung eher an Bedeutung zu gewinnen. Eine demografiesensible Personalpolitik zeichnet sich einerseits durch die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Älteren resp. deren (Re-)Integration aus (vgl. Abb. 5). Dabei geht es u. a. um Gesundheitsmanagement, Weiterbildung oder die Gestaltung von Arbeitsplätzen, wie eine Befragung der Commerzbank AG unter 4.000 Unternehmen ergab (vgl. Commerzbank AG 2009).



Abb. 5: Maßnahmen einer demografiesensiblen Personalpolitik [Quelle: Commerzbank AG 2009, S. 36]

Andererseits geht es um den – hier als „War for talents“ bezeichneten – Wettbewerb um geeigneten Nachwuchs. Personalentwicklung und die berufs- und betriebsspezifische Qualifizierung jüngerer Mitarbeiter/-innen werden zur Bewältigung des demografischen Wandels wichtig. Zudem nehmen Aktivitäten zum Personalmarketing und zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle im Kampf um junge Talente ein. Bindung und Marketing werden daher künftig im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte wichtige Bausteine sein. Dass gerade auch die Bindung zunehmende Bedeutung hat, zeigen auch die Übergänge an der zweiten Schwelle. Die Arbeitslosenzugänge nach einer erfolgreich beendeten dualen Ausbildung (die auch Sucharbeitslosigkeit einschließen) sind zwischen 2009 und 2014 deutlich zurückgegangen. In den alten Bundesländern sank die Quote von 34,3 auf 27,1 Prozent, in den neuen Ländern von 54,6 auf 38,3 Prozent (vgl. BIBB 2016, S. 293). Die Aktivitäten des „War for Talents“ sind gesamtwirtschaftlich allerdings problematisch,

weil die Gefahr besteht, dass er zu einem Nullsummenspiel wird und insb. die kleinen Unternehmen und/oder bestimmte Regionen diesen „Kampf“ verlieren. Gleichsam vermag er einen Bewusstseinswandel begünstigen und den Stellenwert beruflicher Bildung, betrieblicher Bildungsarbeit und guter Arbeit erhöhen.

Dass insb. klein- und mittelständische Unternehmen in Ostdeutschland von den Besetzungsschwierigkeiten betroffen sind, zeigen Troltsch et al. (2012). Dies führt jedoch i. d. R. noch nicht dazu, dass diese Betriebe ihr Ausbildungsengagement zurückfahren wollen, denn auch auf den Facharbeitermärkten rechnen sie mit wachsenden Besetzungsschwierigkeiten (vgl. Dietz et al. 2012, S. 52 f.). Gericke et al. (2009) legen dar, dass nicht die Unternehmensgröße an sich entscheidend ist, sondern die betrieblichen Strategien das Vakanzrisiko beeinflussen. Ein kurzfristiges, wenig planvolles und relativ einseitiges Anwerbeverhalten der Betriebe steht in einem engen Zusammenhang mit vakanten Stellen. Gerade kleine Betriebe verfügen jedoch nur über begrenzte Marketing- und Selektionsstrategien (vgl. Gericke et al. 2009, S. 9, Jahn & Diettrich 2015). Um Ausbildungskapazitäten auszulasten und zu erschließen, müssen Betriebe ihre Rekrutierungs- bzw. Bewerbungsstrategien verbessern. Daneben sollten Berufsinhalte und Verdienstmöglichkeiten attraktiver gestaltet und Entwicklungsmöglichkeiten über die Ausbildung hinaus geboten werden (vgl. Eberhard et al. 2009; Gericke et al. 2009). Die Ausbildungsumfrage des DIHK (2014) zeigt, dass über die Hälfte der Betriebe aufgrund der demografischen Entwicklungen Handlungsbedarf bei der Rekrutierung von Fachkräften sieht. In den östlichen Bundesländern besteht nochmals höherer Handlungsdruck (67 %). Insbesondere steigt die Bereitschaft der Betriebe, Praktika anzubieten und sich in Kooperation mit Schulen an Berufsorientierungsmaßnahmen zu beteiligen, um frühzeitig geeignete Bewerber zu identifizieren und zu binden sowie die Orientierung der Jugendlichen zu verbessern (vgl. DIHK 2014, S. 13 ff.). Damit liegt der Fokus vorrangig auf Informations- resp. Marketingstrategien, allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es besonders wichtig sein wird, über pädagogisch-professionelle und attraktive Ausbildungskonzepte den Ausbildungserfolg und Verbleib im Unternehmen sicherzustellen (vgl. Jahn & Diettrich 2015).

Krewerth & Beicht (2011, S. 221) führen an, dass Jugendliche heute nicht mehr als „Bittsteller“ auftreten (müssen), sondern als gleichberechtigte Akteure mit eigenen Qualitätsansprüchen am Ausbildungsmarkt agieren. In einer Befragung von 6.000 Auszubildenden wird erstens deutlich, dass die Jugendlichen den Ausbildungsbedingungen (insb. einer guten fachlichen und pädagogischen Betreuung sowie einer guten Arbeits- und Betriebsintegration) eine hohe Bedeutung für die Ausbildungsqualität zuweisen. Zweitens zeigt sich, dass zwischen Soll und Ist eine bisweilen erhebliche Lücke besteht; d. h. die Ansprüche der Ju-

gendlichen treffen auf eine durchaus heterogene und bisweilen problematische Ausbildungswirklichkeit. Drittens zeigt sich zum einen, dass bestimmte Berufe – insb. solche mit zum Teil höheren Besetzungsproblemen und Lösungsquoten – und kleinere Betriebe in der Bewertung der Ausbildungsqualität tendenziell ungünstiger abschneiden. Zum anderen ist dies jedoch nicht pauschalisierbar, d. h. auch kleine Ausbildungsbetriebe (bspw. für Köche/-in oder Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk) können eine gute Ausbildungsqualität gewährleisten (vgl. Krewerth & Beicht 2011, S. 236 ff.).

Kleine Betriebe können also durchaus in diesem Wettbewerb mithalten, wenn Sie an die Bedürfnissen der Jugendlichen orientiert Auszubildende und Arbeitskräfte suchen, qualifizieren und binden. Das Image von Arbeitgebern spielt dabei eine große Rolle. „Dabei werden potenzielle Mitarbeiter nicht zu einer Bewerbung motiviert, weil sie hohe Gehälter oder Statussymbole erwarten, sondern weil ein Unternehmen signalisiert, dass Leistungen belohnt werden und dass das Arbeiten angenehm gestaltet und interessant ist“ (Lewandowski & Liebig 2004, S. 25). Lewandowski & Liebig machen ferner deutlich, dass es nicht die Größe per se ist, sondern es auf eine Mischung aus tätigkeits-, unternehmenskultur- und entwicklungsbezogenen Faktoren (Feedback, Einarbeitung, Förderprogramme, Aufstiegschancen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten etc.) ankommt.

11 Fazit

Die Situation ist also problemgeladen, komplex und vielschichtig – sie ist aber kein Grund für Resignation. Aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive bietet diese Situation – neben allen Problemen insbesondere für den ländlichen Raum – auch viele Chancen. Fragen der Ausbildungsqualität, der Gestaltung von guter Arbeit, der Förderung originär Benachteiligter und der Berufsorientierung gewinnen für alle Akteure in der Beruflichen Bildung an Bedeutung. Es bedarf gemeinsamer integrierter Anstrengungen von Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und Gesellschaft um den demografischen Wandel zu meistern und über die effektive und effiziente Gestaltung (beruflicher) Bildungsprozesse negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung zu mindern. Diese Anstrengungen müssen entlang von Bildungsketten realisiert werden, um (angefangen bei der beruflichen Orientierung über die Ausbildung im dualen System bis hin in die Phase der Beschäftigung, Fort- und Weiterbildung und Umschulung) verzahnte, durchlässige und anschlussorientierte berufliche Bildungsangebote bereitzustellen, die einerseits den Qualifikationsbedarfen der Wirtschaft gerecht werden und die andererseits den Subjekten Mitgestaltungsmöglichkeiten zutrauen und zumuten.

Aus einer Forschungsperspektive wird deutlich, dass es künftig verstärkt einer regional-, zielgruppen-, betriebs- und berufsspezifischen Forschung bedarf, um zu differenzierteren Befunden zu gelangen. Viele Probleme einzelner Regionen, Berufe oder Akteure werden durch bundesweite Mittelwerte entweder kaum sichtbar oder aber überschätzt. Dabei kann man nicht allein auf ein Ost-West-Gefälle verweisen: Innerhalb der ostdeutschen Länder bestehen ebenso Unterschiede wie in innerhalb der westdeutschen. Gleichwohl werden die Effekte der demografischen Entwicklungen auf die berufliche Bildung und die Fachkräfteproblematik in den neuen Ländern gegenwärtig besonders deutlich sichtbar. Den ostdeutschen Bundesländern sollte in dieser Situation daher eine besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden, um die Wirkungen der demografischen Veränderungen zu untersuchen und differenzierte Maßnahmen zu erproben.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.
- Bals, L.; Kirchoff, J. F.; Foerstl, K. (2016): Exploring the reshoring and insourcing decision making process. Toward an agenda for future research. In: *Operations Management Research*, 9 (3–4), S. 102–116.
- BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart.
- Bundesministeriums des Innern (2010): Auswirkungen des Demografischen Wandels auf die Organisation der Schulbildung in den ländlichen Räumen. Berlin.
- Commerzbank AG (2009): Abschied vom Jugendwahn? Unternehmerische Strategien für den demografischen Wandel. Online verfügbar unter <https://www.unternehmerperspektiven.de/portal/media/unternehmerperspektiven/up-studien/up-studien-einzelseiten/up-pdf/Studie07-Mai-2015-Abschied-vom-Jugendwahn.pdf> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Coomans, G.(2001): Die Alterung der arbeitenden Bevölkerung in Europa: Fragen und Prioritäten. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft*. Stuttgart, S. 48–62.
- Dengler, K.; Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. In: *IAB-Forschungsbericht*, 2015 (11), S. 1–34.

- Dietz, M.; et al. (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Nürnberg (IAB-Forschungsbericht. 08/2012). Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0812.pdf> (letzter Zugriff: 07.07.15).
- DIHK (2014): Ausbildung 2014. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin: DIHK. Online verfügbar unter http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2104.pdf/at_download/file?mda_te=1408546175080.
- Driesel-Lange, K.; et al. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Bad Berka: Thilm.
- Ebbinghaus, M. (2016): Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. In: BIBB-Report, 10 (2), S. 1–16.
- Ebbinghaus, M.; et al. (2014): Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2014. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_Expertenmonitor_2014.pdf (letzter Zugriff: 29.05.2017).
- Eberhard, V.; Scholz, S.; Ulrich, J. G. (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: BWP, 38 (3). S. 9–13.
- Eckert, M. (2017): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung aus berufspädagogischer Sicht. In: Löwenbein, A.; Sauerland, F.; Uhl, S. (Hrsg.): Berufsorientierung in der Krise? Münster, S. 13–26.
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Frank, I.; Heister, M.; Walden, G. (2015): Berufsbildung und Hochschulbildung. Durchlässigkeit und Verzahnung als bildungspolitische Herausforderungen – bisherige Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7724> (letzter Zugriff: 29.05.2017).
- Frenz, M.; Heinen, S.; Schlick, C. (2015): Industrie 4.0. Anforderungen an Fachkräfte in der Produktionstechnik. In: BWP. 44 (6), S. 12–16.
- Fuchs, J.; et al. (2015): IAB-Prognose 2015/2016. Arbeitsmarkt weiter robust. In: IAB-Kurzbericht, 2015 (15), S. 1–12.
- Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L. (2016): Replacement migration from a labour market perspective. Germany's long-term potential labour force and immigration from non-EU member countries. Nürnberg. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp0416.pdf> (letzter Zugriff: 10.05.2017).

- Gebhardt, J; Grimm, A; Neugebauer, L. M. (2015): Entwicklungen 4.0 – Ausblicke auf zukünftige Anforderungen an und Auswirkungen auf Arbeit und Ausbildung. In: *Journal of Technical Education*, 3 (2), S. 45–61.
- Gottfredson, L. S. (1981): Circumscription and compromise. A developmental theory of occupational aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology*, 28 (6), S. 545–579.
- Hermann, T.; et al. (2017): Auswirkungen von Industrie 4.0 auf das Anforderungsprofil der Arbeitnehmer und die Folgen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung. In: Andelfinger, V. P.; Hänisch, T. (Hrsg.): *Industrie 4.0*. Wiesbaden, S. 239–253.
- Heublein, U.; et al. (2010): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08. Hannover.
- Heublein, U.; et al. (2014): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Hannover.
- Jahn, R. W. (2014): Durchlässigkeit 3.0 – Studienabbrecher als Zielgruppe Beruflicher Bildung. In: *Berufsbildung*, 68 (145), S. 32–34.
- Jahn, R. W.; Diettrich, A. (2015): Demographisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise – Ergebnisse einer quantitativen Regionalstudie zu Ausbildungsstrategien kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland. In: BIBB; et al. (Hrsg.): *Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen*. Bielefeld, S. 97–118.
- Jahn, R. W.; Heisler, D.; Diettrich, A. (2016): Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche – nur Probleme oder auch Chancen? In: *Berufsbildung*, 70 (157), S. 2–5.
- Kaufhold, M. (2009): Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In: Bolder, A.; Dobischat, R. (Hrsg.): *Eigen-Sinn und Widerstand*. Wiesbaden, S. 220–228.
- Klinger, S; et al. (2012): *Handbuch Arbeitsmarkt 2013*. Bielefeld.
- Krewerth, A.; Beicht, U. (2011): Qualität der Ausbildung in Deutschland. Ansprüche und Urteile von Auszubildenden. In: Krekel, E. M.; Lex T. (Hrsg.): *Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung*. Bielefeld, S. 221–241.
- Kutscha, G. (2015): Erweiterte moderne Beruflichkeit – Eine Alternative zum Mythos „Akademisierungswahn“ und zur „Employability-Maxime“ des Bologna-Regimes. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, S. 1–22. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe29/kutscha_bwpat29.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Lewandowski, A.; Liebig, C. (2004): Determinanten der Arbeitgeberwahl und Relevanz des Personalimages für die Bewerbungsabsicht. In: *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, 19 (1), S. 15–28.

- Löwenbein, A.; Sauerland, F.; Uhl, S. (2017): Einführung. Herausforderungen bei der Berufswahl und der Berufsorientierung. In: Löwenbein, A.; Sauerland, F.; Uhl, S. (Hrsg.): Berufsorientierung in der Krise? Münster, S. 7–13.
- Maier, T.; et al. (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. In: BIBB-Report, 8 (23), S. 1–16.
- Milde, B.; Matthes, S. (2016): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt – Entwicklungen im Jahr 2015. In: BWP, 45 (4), S. 11–15.
- Mohr, S.; Troltsch, K.; Gerhards, C. (2014): Regionale Passungsprobleme und Betriebe mit rückläufigen Ausbildungsstellen. In: BWP, 43 (2), S. 26–30.
- Padur, T.; Zinke, G. (2016): Berufsbildung im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt. Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). In: Berufsbildung, 70 (159), S. 18–19.
- Petersen, W.; et al. (2015): Berufsorientierung in der Realschule. Empirische Untersuchung zur Perspektive von Lernenden und Lehrenden in Baden-Württemberg. In: Solga, H.; Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bielefeld., S. 25–42.
- Puhlmann, A. (2005): Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder. Online verfügbar unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_puhlmann_ElternBerufswahl.pdf (letzter Zugriff: 12.7.2017).
- Rat der EU (2001): Empfehlung des Rates vom 19. Januar 2001 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 24.01.2001, L 22/27–30.
- Ratschinski, G.; Sommer, J.; Kunert, C. (2015): Die Evaluation des Berufsorientierungsprogramms des BMBF. In: Solga, H.; Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bielefeld, S. 83–100.
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (1), S. 105–135.
- Schütte, M.; Schlauch, R. (2015): Berufseinstiegsbegleitung, Ausbildungslotsen, vertiefte Berufsorientierung, Berufsberatung etc. – Wie nutzen Schüler/-innen an Haupt- und Realschulen diese Angebote? In: Solga, H.; Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bielefeld, S. 63–81.
- Seibert, H.; Wesling, M. (2014): Auspendlerüberschuss trotz guter Lehrstellenversorgung in Ostdeutschland. Verschärfter Wettbewerb um Nachwuchskräfte fordert ländliche Regionen heraus. In: BWP, 43 (2), S. 10–14.

- Siepmann, D.; Graef, N. (2016): Industrie 4.0 – Grundlagen und Gesamtzusammenhang. In: Roth, A. (Hrsg.): Einführung und Umsetzung von Industrie 4.0. Berlin, S. 17–82.
- Sommer, J. (2017): Vierter Zwischenbericht: Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Berlin. Online verfügbar unter https://www.berufsorientierungsprogramm.de/files/4._Zwischenbericht_BOP-Evaluation_2017.pdf (letzter Zugriff: 12.7.2017).
- Spöttl, G.; Windelband, L. (2016): Industrie 4.0 – "Von der Software her denken". In: Berufsbildung, 70 (159), S. 3–6.
- Statistisches Bundesamt (2017): 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland. Online verfügbar unter <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide>, zuletzt geprüft am 10.05.2017.
- Struck, P. (2017): Zwischen „Da kam so raus, dass ich handwerklich sehr begabt bin.“ und „Ich wollte noch ein bisschen Schule genießen.“ Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Sonderbericht Nr. 3. Berlin (im Erscheinen).
- Troltsch, K.; Gerhards, C.; Mohr, S. (2012): Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. In: BIBB-Report, 6 (19), S. 1–11.
- Uhly, A. (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (6), S. 4–5.
- Ulrich, J. G. (2016): Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsangeboten. In: BWP, 45 (4), S. 16–20.
- Weishaupt, H. (2014): Berufliche Schulen im demografischen Wandel. Perspektiven für die strategische Weiterentwicklung. In: BWP, 43 (2), S. 15–19.
- Windelband, L.; Dworschak, B. (2015): Veränderungen in der industriellen Produktion. Notwendige Kompetenzen auf dem Weg vom Internet zu Industrie 4.0. In: BWP, 44 (6), S. 26–29.
- Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2012): Studie zum Thema Demografie und zukünftige EU-Strukturfondsförderung. Mannheim. Online verfügbar unter http://www.beauftragte-neue-laender.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/studie_demografie.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Weiß, R. (2015): Viel hilft nicht immer viel: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung – Einführung und Überblick. In: Solga, H.; Weiß, R. (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bielefeld, S. 7–23.

Autorenangaben

Jahn, Robert W., Prof. Dr., Professur für Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (0391) 6756936, E-Mail: robert.jahn@ovgu.de.

Berufsbildung, demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Eine Analyse der Entwicklungen in den neuen Bundesländern

Klaus Jenewein

Abstract

Der Ausbildungsmarkt in den neuen Bundesländern ist in besonderer Weise von demografischen Veränderungen gekennzeichnet. Bereits seit der Jahrtausendwende setzte hier ein demografisch bedingter Rückgang der Schulabgängerzahlen ein, der den Entwicklungen in den alten Bundesländern um ein Jahrzehnt vorausieht. Vor diesem Hintergrund lassen sich in den neuen Bundesländern Entwicklungen und Wirkungen analysieren, die in den alten Ländern teilweise noch bevorstehen. Der vorliegende Beitrag stellt diese Entwicklungen vor und zeigt am Beispiel der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe auf, wie sich diese auf die Ausbildungssituation und Fachkräftesicherung der Klein- und Kleinstbetriebe in den neuen Bundesländern auswirken. Abschließend werden aktuelle Erkenntnisdefizite und Forschungsfragen herausgestellt.

1 Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich seit Jahrzehnten in einem weitgreifenden Veränderungsprozess. Sowohl kaufmännische als auch – in noch stärkerem Maß – produzierende Tätigkeiten haben kontinuierlich Jahr für Jahr abgenommen, demgegenüber existiert eine kontinuierliche Steigerung der so genannten sekundären Dienstleistungsberufe (s. Abb. 1) in den Tätigkeitsschwerpunkten „Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren und Publizieren“ (BIBB/IAB 1999).

Es gab also bereits um die Jahrtausendwende eine sich kontinuierlich verstärkende Hinwendung zu wissensintensiven Berufen, verbunden mit einem verstärkten Zufluss zusätzlicher Fachkräfte über die beruflichen und hochschulischen Ausbildungssysteme. Diese Entwicklungen haben sich in der Folgezeit weiter verstärkt und führen zu einer konstanten Zunahme der Auszubildenden im Bereich der sekundären Dienstleistungsberufe und parallel dazu zu einem ständig steigenden Anteil der Auszubildenden mit höheren allgemeinen Bildungsabschlüssen.

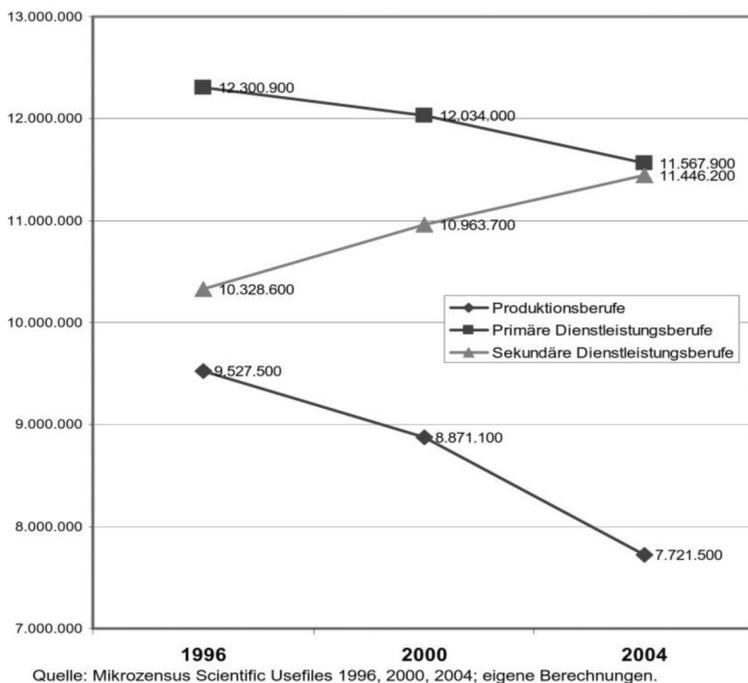


Abb. 1: Die Entwicklung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder um die Jahrtausendwende [Quelle: Hall 2009, S. 8]

Dies zeigt sich nicht nur in der über Jahrzehnte deutlich stabileren Arbeitsmarktlage für Fachkräfte mit höheren beruflichen Bildungsabschlüssen, sondern mittelbar auch in einem geänderten Bildungsverhalten der Bevölkerung: Die seit 2005 im Rahmen der Bildungsberichterstattung ausgewiesenen Veränderungen der Zugänge in einzelne Bildungssektoren (s. Abb. 2) lassen erkennen, dass seit einem Jahrzehnt eine kontinuierliche Steigerung des Anteils derjenigen jungen Menschen eines Altersjahrgangs zu erkennen ist, die eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben (die Ausschläge dieser Kurve sind wesentlich durch die Effekte doppelter Abiturjahrgänge in einzelnen Bundesländern zu erklären, die Tendenz ist insgesamt jedoch eindeutig). Noch stärker steigt der Anteil derjenigen, die in ein Hochschulstudium einmünden; innerhalb des dargestellten Zeitraums liegt die Steigerungsrate hier bei 40 Prozent. Bereits der Berufsbildungsbericht 2014 hat darauf hingewiesen, dass inzwischen eine höhere Zahl von Studienanfängern erreicht worden ist, als an Anfängern einer Berufsausbildung im Dualen System (BMBF 2014, S. 60). Ein Ende dieser bereits seit Jahrzehnten anhaltenden Entwicklung ist nicht abzuse-

hen; Deutschland nähert sich offensichtlich in dieser Beziehung an andere europäische Volkswirtschaften an.

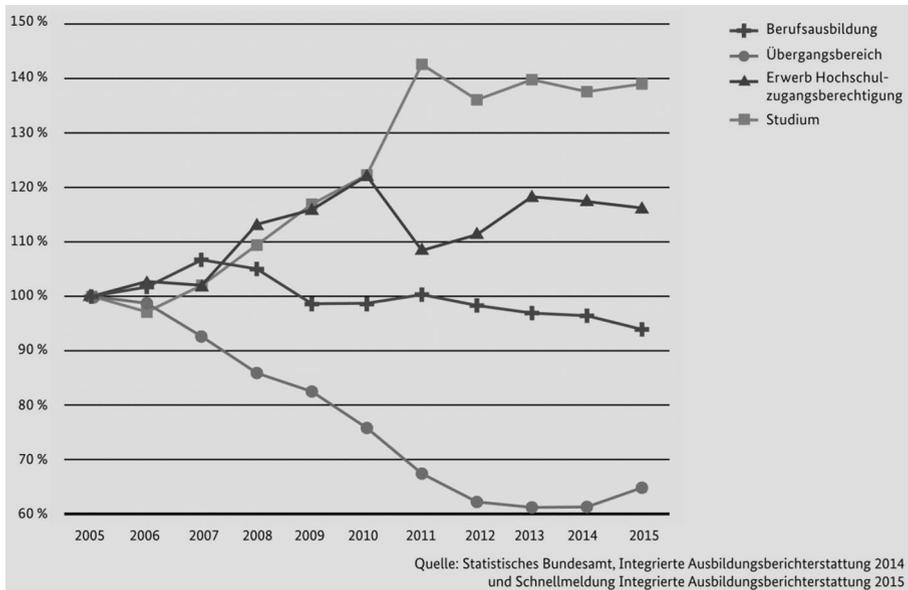


Abb. 2: Verschiebungen zwischen den Bildungssektoren 2005 bis 2015 [Quelle: BMBF 2016, S. 39].

Diese Entwicklung wird durch den Rückbau der Bildungsgänge des Übergangssystems begleitet. Offensichtlich ist im dargestellten Zeitraum der lange Zeit gleichbleibende Anteil des dualen Systems auch dadurch erreicht worden, dass eine Klientel, welches noch vor zehn Jahren ins Übergangssystem ausweichen musste, inzwischen von der Berufsausbildung aufgenommen wird – und somit die Heterogenität im beruflichen Ausbildungssystem erheblich gesteigert haben dürfte.

Wenn als Ausgangslage akzeptiert werden soll, dass über die Berufsausbildung ein entscheidender Beitrag zur Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft geleistet werden muss, stellt sich hier die Frage, ob und wie diese Veränderungen in den Ausbildungsstrukturen des dualen Systems erfolgreich bewältigt werden können.

2 Demografische Veränderungen in den neuen Bundesländern

Die bislang aufgezeigten gesamtdeutschen Entwicklungen spiegeln allerdings die Situation der neuen Bundesländer nur unzureichend wider. Die demografischen Entwicklungen haben frühzeitig erkennen lassen, dass sich in den neuen Bundesländern in den vergangenen 15 Jahren eine Entwicklung vollzogen hat, die in den alten Ländern erst langsam zum Tragen kommt: Bedingt durch den gravierenden Rückgang der Schulabsolventenzahlen verbleiben immer weniger junge Menschen, die in die berufliche Ausbildung einmünden und hier Ausbildungsplätze nachfragen. Bereits 2009 veröffentlichte die Bildungsberichterstattung Prognosen für die Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Hochschulzugangsberechtigung – und zwar zu einem Zeitpunkt, zu dem diese in den alten Bundesländern ihren Höchststand erreicht hatten (s. Abb. 3). Wenn wir diese Zahlen zugrunde legen, ist inzwischen in den alten Bundesländern seit dem Höchststand 2007 bereits ein Rückgang von fast 100.000 Absolventen/-innen (fast 18 Prozent) zu verzeichnen, die bereits heute für den beruflichen Ausbildungsmarkt fehlen. Dennoch steht ein weiterer Rückgang der Absolventenzahlen bevor, der sich bis nach 2020 erstreckt.

Ganz anders jedoch die Situation der neuen Bundesländer. Hier ist dieser Prozess bereits seit fünf Jahren abgeschlossen; gegenüber dem Höchststand des Jahres 2001 sind aktuell ca. 80.000 Absolventen/-innen zu verzeichnen, was einem Rückgang von 55 Prozent entspricht. Seit 2011 ist ein Sockel der Absolventenzahlen erreicht, dieser pendelt sich mit einem nur noch geringfügigen Anstieg langfristig auf diesem Niveau ein.

Im Rahmen des BIBB-Modellversuchsprogramms „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ wurde bereits frühzeitig untersucht, wie sich die demografischen Effekte auf den Ausbildungsmarkt auswirken. Allerdings war hier eine differenzierte Betrachtung der neuen Bundesländer eher eine Ausnahme. Jedoch zeigt bereits die Auswertung von Albrecht et al. (2014), dass die Bewerbungen in allen ostdeutschen Flächenländern bereits im Jahr 2011 – innerhalb von sechs Jahren – um weit über die Hälfte eingebrochen sind (Tab. 1). Am gravierendsten ist dieser Effekt in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Rückgang von damals über 120.000 auf nur noch 51.000 Bewerbungen, also um fast 60 Prozent.

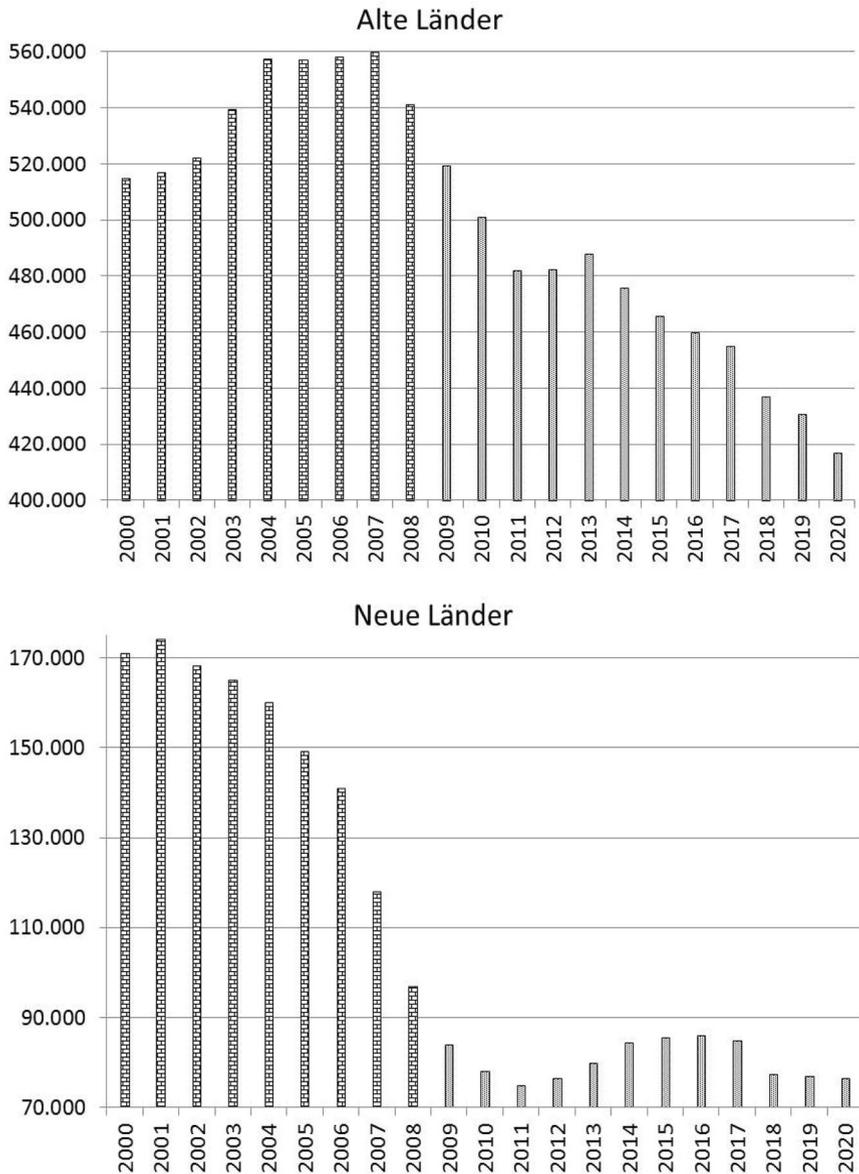


Abb. 3: Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2000 bis 2020; bis 2008 Ist-, ab 2009 Prognose-Zahlen [Quelle: BMBF 2009, S. 22].

Tab. 1: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsbewerbungen [Quelle: Albrecht et al., 2014, S. 19; Zahlenbasis: BIBB 2013, S. 253]

	2005	2011	Entwicklung
Deutschland	4.835.789	4.080.462	16 %
Schleswig-Holstein	160.090	154.270	4 %
Hamburg	82.131	78.350	5 %
Niedersachsen	466.133	442.750	- 5 %
Bayern	713.755	676.353	- 5 %
Hessen	330.607	313.065	- 5 %
Baden-Württemberg	630.839	596.991	- 5 %
Nordrhein-Westfalen	1.054.381	983.111	- 7 %
Bremen	34.274	31.590	- 8 %
Rheinland-Pfalz	240.616	218.807	- 9 %
Saarland	59.714	52.628	- 12 %
Berlin	179.294	134.358	- 25 %
Sachsen	265.914	123.813	- 53 %
Brandenburg	177.622	81.861	- 54 %
Thüringen	152.442	68.817	- 55 %
Sachsen-Anhalt	164.140	72.319	- 56 %
Mecklenburg-Vorpommern	123.837	51.379	- 59 %

Insbesondere für die Unternehmen in den neuen Ländern folgt daraus eine dramatische Veränderung für ihre betriebliche Ausbildung: Die Unternehmen müssen ihre Auszubildenden aus einem viel geringeren Bewerberpotential rekrutieren und damit das Ausbildungspotential viel weiter ausschöpfen, als das in der Vergangenheit der Fall war – sofern das für Bewerbungen bestehende Potential überhaupt noch reicht. Es steht zudem zu erwarten, dass Betriebe unterschiedlicher Größen und Branchen in sehr unterschiedlicher Weise betroffen sind; diesem Punkt wird weiter unten gesondert nachgegangen.

Betrachten wir die tatsächlich verzeichneten Neuverträge, gibt es interessanterweise zumindest zeitweise eine Entkoppelung von der Entwicklung der Bewerbungszahlen. Die in Tab.2 dargestellte Entwicklung in den neuen Ländern zeigt, dass das System innerhalb gewisser Grenzen durchaus reagieren kann. Zwar wurde in den neuen Ländern zwischen 2009 und 2013 insgesamt ein Viertel weniger Neuverträge abgeschlossen. Für die betriebliche Ausbildung bedeutete dies jedoch einen Rückgang von nur 11 Prozent, da im gleichen Zeitraum öffentlich geförderte überbetriebliche Ausbildungsplätze um 70 Pro-

Tab. 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern [Quelle: BIBB 2014, S. 12 ff.].

	Neuverträge	davon	
		betrieblich	überbetrieblich
2009	98.997	76.068	22.932
2010	91.662	73.095	18.567
2011	84.495	72.729	11.766
2012	78.903	70.569	8.334
2013	74.244	67.404	6.840
2013/2009	75 %	89 %	30 %

zent abgebaut wurden und hiermit offenbar der erste Ausbildungsmarkt stabilisiert worden ist. Eine solche Tendenz spiegelt sich auch in den gesamtdeutschen Zahlen wider: Während hier von 2009 bis 2013 die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse um nur 2 Prozent zurückging, beträgt der Rückgang bei den öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen deutschlandweit 53 Prozent (vgl. Ulrich et al. 2014, S. 35).

Dennoch ist für die neuen Länder festzustellen, dass auch die Zahl der betrieblichen Neuverträge Jahr für Jahr zurückgegangen ist und mit zeitlicher Verzögerung den demografischen Veränderungen folgt. Hinsichtlich der Konsequenzen für die Fachkräftesicherung ist bei dieser Betrachtung zu bedenken, dass es sich auch in den neuen Ländern um einen Zeitraum handelt, der in eine Phase überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstums fällt und in dem der Rückgang der Ausbildungszahlen nicht etwa mit einem geringeren Fachkräftebedarf korrelieren dürfte. Welche Aussagen lassen sich hieraus ableiten? Im Wesentlichen sind drei Trendlinien erkennbar:

- Ausbildungsmärkte besitzen offensichtlich die Fähigkeit, demografische Schwankungen in einem Umfang auszugleichen. In den neuen Ländern wurde in den letzten Jahren die betriebliche Ausbildung durch einen Rückbau der überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten gestützt. Gleichzeitig wurden auch die Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems – etwa Berufsgrundbildung und Berufsvorbereitung – massiv zurückgefahren. Inzwischen ist es bspw. in Sachsen-Anhalt nach Aussagen des Kultusministeriums so, dass in allen Berufsfeldern, in denen ein Angebot an dualen Ausbildungsberufen existiert, die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge (i. d. R. Berufsfachschulen mit staatlicher Prüfung zum Assistenten/zur Assistentin) eingestellt sind. Es ist jedoch festzustellen, dass

das Potential dieser Maßnahmen, das in Summe zur Stützung der betrieblichen Ausbildung führt, fast aufgebraucht ist.

- In den Jahren seit 2011 geht – trotz sich erholender Konjunktur mit positiven wirtschaftlichen Entwicklungsdaten und steigender Zahl von Schulabsolventen/-innen – die Zahl der Neuverträge auch für betriebliche Auszubildendenverhältnisse kontinuierlich zurück.
- Zudem verändert sich die Zusammensetzung der Auszubildendenschaft: Offensichtlich sind innerhalb eines Fünfjahreszeitraums in deutlich fünfstelliger Größenordnung Jugendliche in die duale Berufsausbildung eingemündet, die noch vor wenigen Jahren keinen Platz im ersten Ausbildungsmarkt erhalten hätten. Es ist davon auszugehen, dass sich die biografische und soziokulturelle Zusammensetzung in diesen Bildungsgängen in einem sehr kurzen Zeitraum deutlich verändert hat; die Folge ist eine stark zunehmende Heterogenität im ersten Ausbildungsmarkt.

3 Die Sichtweise der Bildungspolitik

Seitens der Bildungspolitik sind die demografischen Entwicklungen frühzeitig aufgenommen worden. Reaktionen finden sich in Aussagen wie *„Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“* (Presseerklärung des BMBF zur Veröffentlichung des Berufsbildungsberichts, 2012). Im Wesentlichen werden appellative Aufforderungen an die Betriebe gerichtet, ihren Fachkräftebedarf durch die vollständige Ausschöpfung des Bewerberpotentials sicherzustellen (was im Übrigen auch zu der aktuellen Entwicklung der Inklusionsdiskussion passt). Aussagen, wie ein von den Betrieben gefordertes Umdenken, um einseitige Perspektiven (z. B. Orientierung auf „Bewerber mit hohem Potenzial“) zu überwinden (vgl. Jenewein 2013; Jenewein et al., 2013), unterstreichen die Sichtweise, mit potenzialorientierten Ansätzen solle die Vielfalt der Stärken Jugendlicher als Chance für die Fachkräftesicherung anerkannt werden. Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte seien gefordert, Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre individuellen Potenziale zu entfalten.

Handlungsansätze und -instrumente wurden in den vergangenen Jahren mit dem durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ mit bundesweit 17 Modellversuchen entwickelt. Diese beziehen sich auf die folgenden Handlungsfelder (vgl. Ernst et al. 2015, S. 8; BIBB 2015, S. 7):

- Verbesserung der Kooperation der am Übergang in das berufliche Ausbildungssystem beteiligten Akteure durch regionale Netzwerke,

- Förderung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung insgesamt und auf der Ebene einzelner Marktsegmente und Berufe,
- Einbezug der Betriebe in Aktivitäten und Programme zur Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung,
- Beratung und Unterstützung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen in allen Ausbildungsfragen durch Angebote im Rahmen externen Ausbildungsmanagements sowie Qualifizierung des beruflichen Ausbildungspersonals für einen potentialorientierten Umgang mit heterogenen Zielgruppen und für eine ganzheitliche Sicht auf Prozesse der beruflichen Orientierung, des Übergangs in berufliche Ausbildungssysteme und der Gestaltung beruflicher Ausbildung.

Interessant ist allerdings, dass vergleichbare Aktivitäten für die berufsbildenden Schulen als duale Partner der betrieblichen Ausbildung in vielen Bundesländern fehlen. Offensichtlich wird die Sicherung der Ausbildungsqualität vorwiegend im Verantwortungsbereich der Betriebe gesehen; Beiträge der Berufsschule zur Sicherung der Ausbildungsqualität oder zur Prävention von bzw. Intervention bei Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen werden vergleichsweise wenig diskutiert.

Für die Frage, ob und wie unter diesen Rahmenbedingungen ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf gewährleistet ist, wird regelmäßig als Indikator die so genannte Vertragslösungsquote herangezogen. Hier gibt es bereits frühzeitig Erkenntnisse darüber, dass sich diese Situation in den neuen Ländern parallel zur demografischen Entwicklung spezifisch entwickelt. In der Berufsbildungs-Berichterstattung 2012 wurde dem Aspekt der Vertragslösungen besondere Bedeutung beigemessen, zudem gibt ein Forschungsprojekt des BIBB besonderen Aufschluss über spezifische Ausbildungsverläufe des Jahrgangs 2008.

Abb. 4 macht deutlich, dass sich bereits bei Betrachtung der Durchschnittszahlen die Situation in den neuen Bundesländern erheblich von der in den alten Bundesländern unterscheidet: Die ausgewiesene Lösungsquote ist mit 30,6 Prozent gegenüber 23,2 Prozent in den alten Bundesländern um ein Viertel höher.

Bei der Betrachtung der Situation in den einzelnen Bundesländern ist erkennbar, dass alle ostdeutschen Bundesländer hinsichtlich der Vertragslösungsquote an der Spitze aller Bundesländer liegen, lediglich für Sachsen ergibt sich eine von Hamburg und Schleswig-Holstein um nur 0,1 Prozent differierende Abweichung und eine mit diesen Bundesländern gemeinsame Platzierung in der Ländergruppe mit hohen Vertragslösungsquoten.

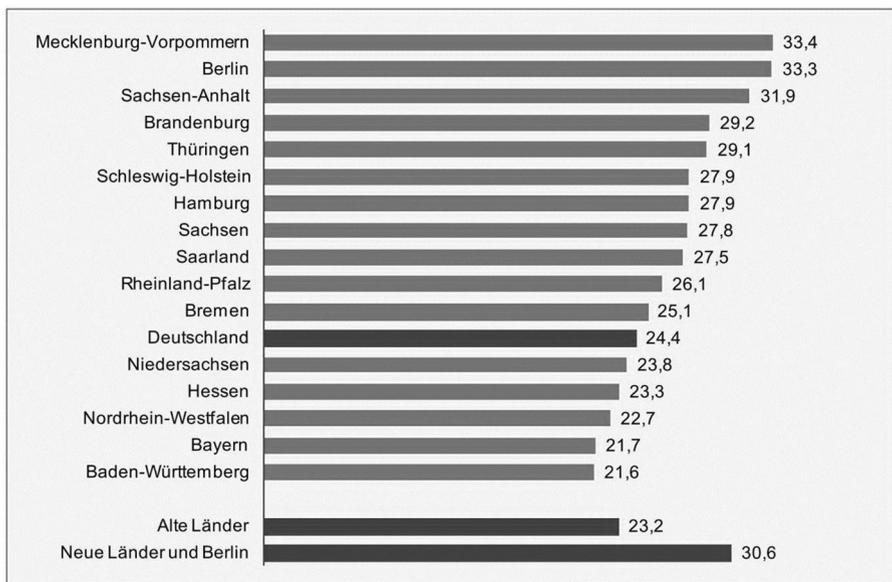


Abb. 4: Vertragslösungen in dualen Ausbildungsberufen im regionalen Vergleich [Quelle: Zahlen des Statistischen Bundesamtes, Dietrich & Fritzsche 2014, S. 16; zur Zahlenbasis vgl. BIBB 2014, S. 173]

Existiert daher in den neuen Bundesländern eine spezifische Situation, die etwas mit der dargestellten Besonderheit der demografischen Veränderungen zu tun hat? Eine erste Ursachendiskussionen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung ergab, dass eine besondere Problematik hinsichtlich der Ausbildungsqualität in den neuen Ländern dort nicht gesehen wird; die Differenzen in der Vertragslösungsquote – so die ersten Erklärungsansätze – seien eher auf die gegenüber den alten Bundesländern stärker kleinbetrieblich geprägte Wirtschaftsstruktur zurückzuführen und auch Folge des Sachverhalts, dass in Zeiten des Bewerbermangels der Wechsel von Ausbildungsbetrieben tendenziell leichter möglich ist, sodass beides zu einer erhöhten Vertragslösungsquote beiträgt. Inwiefern ist diese Argumentationslinie jedoch vor dem Hintergrund der aufgezeigten Entwicklungen tatsächlich belastbar? Im vorliegenden Beitrag soll die spezifische Situation in der gewerblich-technischen Berufsausbildung der neuen Bundesländer besonders betrachtet werden.

4 Realität: Bewerbermangel und zunehmende Heterogenität

Wie bereits in der eingangs zitierten Prognose des Berufsbildungsberichts 2009 deutlich wurde, eilt die Entwicklung in den neuen Bundesländern den alten Bundesländern um gut 10 Jahre voraus. Inzwischen findet in den neuen Bundesländern der weit überwiegende Teil der Jugendlichen, die noch 2009 vom Übergangssystem aufgenommen worden wären, den direkten Weg in die Ausbildung. Insgesamt kann jedoch gezeigt werden, dass trotz aller begleitenden Maßnahmen die Ausbildung insbesondere in den Handwerksberufen gravierend einbricht (vgl. Jenewein 2015a). Am Beispiel der mitteldeutschen Bundesländer ist für die vier größten elektro- und metalltechnischen Ausbildungsberufe zu erkennen, dass der Einbruch der Bewerberzahlen direkt auf die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe durchschlägt: Beim Ausbildungsberuf Elektroniker/-in im Handwerk bspw. mit minus 69 Prozent, Kfz-Mechatroniker/-in mit minus 43 Prozent und Metallbauer/-in mit minus 64 Prozent innerhalb von 20 Jahren (s. Tab. 3).

Tab. 3: Mitteldeutsche Bundesländer Sachsen (SN), Sachsen-Anhalt (ST) und Thüringen (TH): Entwicklung der Neuvertragszahlen in ausgewählten Ausbildungsberufen [Quelle: BIBB o.J.]¹

Ausbildungsberuf	Region	1995	2005	2010	2013	2015
Anlagenmechaniker/-in (HW, alle Fachrichtungen)	SN, ST, TH		684	465	435	510
Elektroniker/-in (HW, alle Fachrichtungen)	SN, ST, TH		882	732	750	822
Kfz-Mechatroniker/-innen (IH+HW, alle Fachrichtungen)	SN, ST, TH	3003	2388	1629	1641	1704
Metallbauer/-innen (HW, alle Fachrichtungen)	SN, ST, TH	1032	1083	570	372	369

Für die berufsbildenden Schulen ist damit eine an gemeinsamen Merkmalen oder an homogener Vorbildung orientierte Klassenbildung angesichts dieses gravierenden Rückgangs der Neuvertragszahlen oft nicht mehr möglich. Sachsen-Anhalt reagiert bspw. mit einem Erlass, sogenannte Mischklassen zu bilden, mit denen eine Beschulung in Ausbildungsortnähe gewährleistet werden

¹ Für den Beruf Anlagenmechaniker/-in existieren für 1995 keine Vergleichszahlen; der Beruf ist im Rahmen der Neuordnung 2003 aus verschiedenen Vorgängerberufen gebildet worden. Quelle der in diesem Kapitel verwendeten Ausbildungszahlen (Tabellen 3 bis 5): BIBB-Berufe-Datenbank (www.bibb.de/berufe), Recherchedaten 01.08.2015 und 26.11.2016

soll. Das Ergebnis sind nicht nur hinsichtlich der Vorbildung, sondern auch noch hinsichtlich des Ausbildungsberufs und der betrieblichen Ausbildungserfahrungen heterogener zusammengesetzte Berufsschulklassen.

Wichtiger Indikator für die Folgen dieser Entwicklungen im Ausbildungssystem bildet die Vertragslösungsquote. Deren Analyse zeigt, dass die Ausbildungsbetriebe des Handwerks einem rasant ansteigenden Problempotential gegenüberstehen. Parallel zum Einbruch der Neuvertragszahlen lässt sich erkennen, dass die Vertragslösungsquoten in den mitteldeutschen Bundesländern gravierend ansteigen (s. Tab. 4) und im Vergleich zu 1995 in der Nähe der doppelten Vertragslösungsquote liegen. Auch in denjenigen Berufen, in denen die Quote in den letzten zwei Jahren wieder zurückgeht (bspw. Metallbauer/-in vom 44,2 auf 42,7 Prozent), verfestigt sich diese auf einem gegenüber den Ausgangsdaten und gegenüber dem Bundesdurchschnitt außerordentlich hohen Niveau.

Es kann daher angenommen werden, dass die gesamte demografische Entwicklung in der Berufsausbildung der elektro- und metalltechnischen Handwerke nicht erfolgreich aufgefangen werden kann und sowohl qualitativ als auch quantitativ zu erheblichen Verwerfungen führt.

Tab. 4: Mitteldeutsche Bundesländer Sachsen (SN), Sachsen-Anhalt (ST) und Thüringen (TH): Entwicklung der Vertragslösungsquoten in ausgewählten Ausbildungsberufen [Quelle: BIBB o.J., zur Verdeutlichung von Tendenzen vereinfachte Darstellung durch nicht gewichteten arithmetischen Mittelwert der drei Bundesländer Sachsen (SN), Sachsen-Anhalt (ST) und Thüringen (TH)]

Ausbildungsberuf	Region	1995	2005	2010	2013	2015
Anlagenmechaniker/-in (HW, alle Fachrichtungen)	ST		28,6	34,9	62,1	48,3
	SN, ST, TH		21,4	38,3	48,2	42,5
Elektroniker/-in (HW, alle Fachrichtungen)	ST	21,4	30,5	40,5	42,7	47,5
	SN, ST, TH	18,8	24,7	37,5	39,0	40,8
Kfz-Mechatroniker/-innen (IH+HW, alle Fachrichtungen)	ST	16,7	14,5	26,0	34,1	36,6
	SN, ST, TH	18,0	14,6	22,0	29,6	32,4
Metallbauer/-innen (HW, alle Fachrichtungen)	ST	33,0	20,0	44,0	54,5	55,1
	SN, ST, TH	25,3	20,5	43,8	44,2	42,7

Ein besonderes Augenmerk wird auf die Entwicklung in Sachsen-Anhalt gelegt. Seit 2010 liegen hier für alle dargestellten Handwerksberufe die Vertragslösungsquoten höher als im Durchschnitt der mitteldeutschen Länder und bereits seit 2013 werden hier Lösungsquoten erreicht, die über 50 und im Jahr 2013 für der Beruf Anlagenmechaniker/-in sogar über 60 Prozent liegen. Es ist offensichtlich, dass das Berufsausbildungssystem für die Handwerksberufe in diesem

Bundesland mit einer gravierenden Problemlage kämpft, die sich auf einem sowohl im Bundesvergleich als auch im Langzeitvergleich des Landes sehr hohem Niveau stabilisiert.

Tab. 5: Sachsen-Anhalt: Entwicklung der Neuvertragszahlen und Vertragslösungsquoten (LQ) in ausgewählten handwerklichen Ausbildungsberufen; zum Vergleich dargestellt sind die Angaben für den größten Industrieberuf Industriemechaniker/-in [Quelle: BIBB o.J.]²

Ausbildungsberuf		1995	2005	2010	2013	2015
Tischler/-in (HW)	Neuverträge	696	369	153	117	111
	LQ	17,4	22,5	40,7	48,7	42,0
Maler/-in und Lackierer/-in (HW, alle Fachrichtungen)	Neuverträge	855	312	159	93	81
	LQ	22,6	33,4	50,7	50,8	46,7
Friseur/-in (HW)	Neuverträge	600	468	249	204	213
	LQ	16,8	28,2	54,8	66,3	58,9
zum Vergleich:						
Industriemechaniker/-in (IH, alle Fachrichtungen)	Neuverträge	321	312	282	261	249
	LQ	18,8	8,2	18,4	15,5	16,2

Eine ergänzende Auswertung von drei handwerklichen Ausbildungsberufen aus anderen Berufsfeldern ergibt durchweg ein vergleichbares Bild; einer mehr als verdoppelten Vertragslösungsquote bei gleichzeitigem massivem Rückgang der Neuvertragszahlen (s. Tab. 5).

Geht man davon aus, dass die Zahl der Neuverträge abzüglich der Vertragslösungen in etwa dem Potential zukünftiger Fachkräfte eines Ausbildungsberufs

2 Das BIBB hat in der Diskussion dieser Zahlen eingewendet, die Lösungsquoten vor und nach 2008 ließen sich nicht miteinander vergleichen: Im so genannten Schichtenmodell sei das für die Berechnung zugrunde gelegte Quotensummenverfahren verändert worden, nach 2008 würde die neue Berechnungsmethode eingesetzt und führe zu einer veränderten Ausweisung der Lösungsquote (LQ_{neu} ab 2009 gegenüber LQ_{alt} bis 2008, vgl. BIBB 2014, S. 167 und Uhly 2015, S. 34 ff). Bezüglich der hier diskutierten Entwicklungen wird diese Argumentation jedoch für nicht belastbar gehalten; die seitens BIBB für die Erhebungsjahre 2009 bis 2012 vorgelegte Gegenüberstellung der alten und neuen Berechnungsmethode führt zwischen beiden Berechnungen zu Differenzen von deutlich unter einem halben Prozent (BIBB 2014, S. 169). Hinzu kommt, dass die neue Berechnungsmethode tendenziell etwas niedrigere Quoten ausweist; in Bezug auf die für die ausgewählten Handwerksberufe festgestellten Steigerungen würden diese tendenziell sogar höher ausfallen und die hier beschriebenen Tendenzen noch verstärken.

entspricht, würde sich im 20-Jahres-Zeitraum 1995 bis 2005 für das Tischlerhandwerk ein Rückgang von 574 auf nur noch 64 Nachwuchsfachkräfte, für das Maler- und Lackiererhandwerk ein Rückgang von 661 auf nur noch 43 Nachwuchsfachkräfte und für das Friseurhandwerk ein Rückgang von 499 auf nur noch 87 Nachwuchsfachkräfte ergeben.³ Es stellt sich die Frage, wie lange die Unternehmen diese gravierenden Schwankungen in der Reproduktion ihrer betrieblichen Fachkräfte ausgleichen können.

Interessanterweise – das zeigt eine Vergleichsauswertung des größten metalltechnischen Industrieb Berufs Industriemechaniker/-in – existieren diese Tendenzen in der industriellen Ausbildung offensichtlich nicht. Einerseits sind zwar die Neuverträge auch hier zurückgegangen, jedoch fällt der Rückgang um 22 Prozent wesentlich geringer aus, als der Bewerberrückgang für das gesamte Bundesland Sachsen-Anhalt. Ebenso sind zwar Schwankungen in der Vertragslösungsquote zu verzeichnen, verbleiben aber insgesamt in einem bundesweit üblichen Bereich und liegen in den letzten Erhebungsjahren sogar niedriger als vor 20 Jahren. Offensichtlich sind die hier gefundenen Tendenzen ein charakteristisches Problem in der Berufsausbildung des Handwerks.

5 Differenzierte Auswirkungen auf Klein- und Kleinstbetriebe

Die bereits im Vergleich der gewerblich-technischen Ausbildungssektoren Handwerk und Industrie angedeuteten Tendenzen zeigen sich auch in der Berufsbildungsstatistik. Im Rahmen der Berufsbildungsberichterstattung 2014 hat das BIBB eine Reihe von Sonderauswertungen zur Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern durchgeführt und hier verschiedene Ausbildungsmarktdaten für unterschiedliche Betriebskonstellationen berechnet.

Zunächst ist festzuhalten: Betriebe unterschiedlicher Größenordnung sind von der Veränderung ihrer Ausbildungsaktivität in sehr unterschiedlicher Weise betroffen. Dies betrifft einerseits die absolute Zahl der in diesen Betrieben ausgebildeten zukünftigen Fachkräfte: Während mittlere Betriebe und Großbetriebe die Anzahl der Auszubildenden bis zum Jahr 2012 halten oder sogar noch erhöhen konnten, ist diese bei den Klein- und Kleinstbetrieben um über 30 bzw. über 50 Prozent eingebrochen. Dementsprechend hat sich die Ausbildungs-

3 Diese Zahlen sind lediglich eine Einschätzung; etwa der Effekt, dass Auszubildende nach Vertragslösungen ggf. im Rahmen eines Neuvertrages in einem anderen Betrieb wiederauftauchen und ihre Ausbildung in demselben Beruf fortsetzen können, kann durch Auswertung dieser Zahlen nicht erfasst werden. Dennoch charakterisieren diese Schätzungen eine Tendenz der tatsächlich erzielten Fachkräftesicherung in den jeweiligen Handwerksberufen.

quote bei den Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern erheblich reduziert; von Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten – diese Betriebe haben noch im Jahr 1999 mehr als die Hälfte der gesamten Ausbildungsleistung in den neuen Ländern erbracht – bilden im Jahr 2012 von 13 Betrieben 12 gar nicht mehr aus (s. Tab. 6). Auch bei den Kleinbetrieben mit 10–49 Beschäftigten gehen Ausbildungsleistung und Ausbildungsquote erheblich zurück. Demgegenüber können die mittleren und großen Betriebe ihre Auszubildendenzahl und ihre Ausbildungsquote sogar noch steigern. Es wird daher deutlich, dass die gravierenden Einbrüche in der Ausbildungsleistung insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe und damit zentral die Handwerksberufe betreffen. Diese Beobachtung korreliert mit den bereits dargestellten Einbrüchen in den handwerklichen Ausbildungsberufen und mit der hier zu verzeichnenden drastischen Erhöhung der Vertragslösungsquoten.

Tab. 6: Neue Bundesländer: Entwicklung der Auszubildendenzahlen und der Ausbildungsquote (prozentualer Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben) nach Betriebsgrößenklassen [eigene Darstellung nach: Berufsbildungsbericht 2014, Internettabellen, Abb. A4.10.1.7 und A4.10.1–12]

	Auszubildendenzahl			Ausbildungsquote	
	1999	2012	1999/2012	1999	2012
Kleinstbetriebe bis 9 Beschäftigte	52.795,00	25.961,00	–50,80 %	13,50 %	7,50 %
Kleinbetriebe 10–49 Beschäftigte	35.618,00	24.267,00	–31,90 %	45,70 %	35,40 %
Mittlere Betriebe 50–249 Beschäftigte	10.036,00	10.167,00	1,30 %	61,90 %	62,70 %
Großbetriebe ab 250 Beschäftigte	2.004,00	1.989,00	–0,70 %	80,50 %	81,50 %

Es ist daher bereits auf der Grundlage der referierten Beobachtungen zu erkennen: Die demografische Entwicklung führt offensichtlich zu einem erheblichen Rückgang der Reproduktion betrieblicher Fachkräfte in den Kleinst- und Kleinunternehmen und geht damit in den gewerblichen Berufen voll zu Lasten des Handwerks, während mittlere und große Betriebe ihre Auszubildendenzahlen vollständig halten und ggf. steigern konnten. Ein Blick auf die Situation in einzelnen Handwerkskammern bestätigt diese Einschätzung. Exemplarisch soll dies aufgezeigt werden für den Kammerbezirk Halle (Saale), eine von zwei Handwerkskammern in Sachsen-Anhalt.

Tab. 7: Handwerkskammer Halle (Saale): Anzahl der Auszubildenden und Neuverträge im Kammerbezirk [Quelle: HWK Halle 2017]

Handwerkskammer Halle (Saale)	2000	2001	2006	2011	2015	2016
Auszubildende im Kammerbezirk	12.007	10.628	7.964	4.764	3.447	3.448
Neuverträge im Kammerbezirk	3.962	3.360	2.585	1.631	1.330	1.351

Der Rückgang in den Auszubildendenzahlen beträgt, hier gegenüber dem Erhebungsjahr 2000, 71,3 Prozent und liegt hier weit oberhalb des Rückgangs der Schulabsolventenzahlen ohne Hochschulzugangsberechtigung. Dies gilt auch für die Neuverträge, wobei deren Rückgang mit 65,9 Prozent etwas moderater ausfällt (offensichtlich wirken sich im Vergleich die inzwischen gestiegenen Vertragslösungsquoten aus, sodass der Bestand der Auszubildendenzahlen im Verhältnis zu den Neuverträgen noch geringer ausfällt).

Dieser Rückgang der Ausbildungstätigkeit wirkt sich mit Verzögerung auch auf die Fortbildungsaktivitäten aus; gegenüber dem Jahr 2000 geht die Zahl der ausgebildeten Meister/-innen um 58, gegenüber 1995 sogar um 64 Prozent zurück (s. Tab. 8), im Bezirk der Handwerkskammer Magdeburg ist dieser Rückgang sogar noch größer (vgl. Volksstimme vom 11.03.2017).

Tab. 8: Meisterabschlüsse an der Handwerkskammer Halle (Saale) nach Gewerbegruppen [Quelle: HWK Halle 2017]

Handwerkskammer Halle (Saale)	1995	2000	2006	2011	2015	2016
Meisterabschlüsse	462	391	258	232	194	167
darunter:						
Bau/Ausbau	96	88	39	23	16	23
Metall/Elektro	241	148	118	97	92	77
Holz	17	29	2	10	0	2

Zudem fallen diese Rückgänge in der Meisterausbildung gerade in den gewerblich-technischen Gewerken der Bau/Ausbau-, Holz- und Metall/Elektro-Handwerke noch einmal überproportional aus. Man muss hierbei bedenken, dass diese Entwicklung in den letzten Jahren in einen Zeitraum kontinuierlichen Wirtschaftswachstums fällt und sich darüber hinaus in einer Phase befindet, in der fast 30 Jahre nach der Wende das Ausscheiden der Betriebsinhaber/-innen kumuliert.

6 Desiderata

Es kann festgehalten werden, dass sich der Ausbildungsmarkt der kleinen und mittleren Unternehmen in Ostdeutschland durch Demografie und zunehmende Heterogenität in einer beträchtlichen Schiefelage befindet. Während mittlere und große Unternehmen auch in Zeiten erheblichen Bewerberrückgangs ihre Fachkräftesicherung über berufliche Ausbildung bislang in großem Umfang aufrechterhalten können, ist die Zahl der Neuverträge in den Klein- und Kleinstbetrieben von erheblichen Rückgängen betroffen. Insbesondere in den Kleinstbetrieben, die in den neuen Bundesländern noch 1999 deutlich über die Hälfte der Ausbildungsleistung des dualen Systems getragen haben, ist die Ausbildungsquote dermaßen stark zurückgegangen, dass dieses Betriebssegment kaum noch eine Chance haben dürfte, den eigenen Fachkräftenachwuchs über Ausbildung zu sichern. Hinzu kommt für die Klein- und Kleinstbetriebe der weitere Rückgang der Reproduktionsquote durch einen enormen Anstieg der Vertragslösungszahlen, wie dies an ausgewählten gewerblich-technischen Berufen des Elektro- und Metall- sowie Kfz-Handwerks aufgezeigt worden ist. Die stark expandierenden Lösungsquoten scheinen ein Indikator dafür zu sein, dass gerade Klein- und Kleinstunternehmen mit der sich ergebenden Situation deutlich überfordert sind und die duale Berufsbildung als Eckpfeiler der betrieblichen Personalentwicklung für diese Unternehmen nicht mehr funktioniert.

Sowohl hinsichtlich konkreter Ursachen, als auch der Wirksamkeit möglicher Handlungsansätze ist jedoch der wissenschaftliche Erkenntnisstand defizitär. Dies gilt etwa hinsichtlich der Frage,

- warum es den Klein- und Kleinstunternehmen in den neuen Bundesländern offenbar nicht gelingt, die Attraktivität ihrer Berufe und Perspektiven positiv zu entwickeln, diese auf dem Ausbildungsmarkt in Konkurrenz zu mittleren und großen Betrieben erfolgreich zu positionieren und welche konkreten Handlungsansätze etwa für die Berufsorientierung der allgemeinbildenden Schulen sich hieraus ergeben;
- welche konkreten Ursachen für die besonders in den gewerblich-technischen Handwerksberufen der neuen Bundesländer vorliegende enorme Steigerung der Vertragslösungsquoten und für die in diesen Berufen zu verzeichnenden unterdurchschnittlichen Prüfungserfolge vorliegen;
- wie neue Zielgruppen – bspw. im Rahmen der Inklusions- und Migrationsentwicklungen – für die duale Berufsausbildung systematisch erschlossen und erfolgreich in das Ausbildungssystem integriert werden können;

- welche konkreten Handlungsansätze (vgl. Ernst et al. 2015) gerade für Klein- und Kleinstbetriebe zielführend sind, um zu einer erfolgreicherer Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses und dessen Bindung an die ausbildenden Unternehmen beizutragen;
- wie Klein- und Kleinstunternehmen auch für hoch qualifizierte junge Menschen Perspektiven bieten können, zumal gerade in den neuen Bundesländern – bedingt durch den erheblichen Abstand zum Bundesdurchschnitt – für den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse noch Nachholeffekte zu erwarten sind;
- wie sich die duale Berufsausbildung in Konkurrenz zum Hochschulsystem in Zukunft erfolgreich positionieren kann, zumal in den neuen Bundesländern auch hinsichtlich der Durchlässigkeit für beruflich Qualifizierte in das Hochschulsystem ein erhebliches Defizit besteht, das der Attraktivität der Berufsausbildung Grenzen setzt (vgl. Jenewein 2017);
- welchen Anteil die berufsbildenden Schulen als duale Partner der Betriebe an dieser Entwicklung haben, mit welchen Wirkungen und Nebenwirkungen etwa die in Sachsen-Anhalt eingeführte Regelung zur Mischklassenbildung verbunden sind (vgl. Jenewein 2015b) und wie die berufsbildenden Schulen zu einem verbesserten Ausbildungserfolg beitragen könnten;
- mit welchen Handlungsansätzen dem anstehenden hohen Bedarf an Unternehmensnachfolgern in den Klein- und Kleinstbetrieben begegnet werden kann, denn hier ist offensichtlich, dass allein die Qualifizierung des Führungskräftenachwuchses über die Meisterausbildung mindestens in den gewerblichen Branchen nicht hinreichend gesichert sein wird.

Literatur:

- Albrecht, G.; Ernst, H.; Westhoff, G.; et al. (2014): *Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung*. Compendium. Bonn.
- BIBB/IAB (1999): *Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes – Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 im Überblick*. Online verfügbar unter http://infosys.iab.de/BeitrAB248/inhalte/s_bebe.html#bebe3 (letzter Zugriff: 29.06.2017).

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015): Fachkräftesicherung durch Vielfalt – Praxiserprobte Wege für mehr Erfolg in der dualen Ausbildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o. J.): Berufe-Datenbank. Datenblätter für die Ausbildungsberufe Anlagenmechaniker/-in, Elektroniker/-in, Kfz-Mechatroniker/-in, Metallbauer/-in, Tischler/-in, Maler- und Lackierer/-in, Friseur/-in, Industriemechaniker/-in. Online verfügbar unter www.bibb.de/berufe (Zugriff: 01.08.2015 und 26.11.2016).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn/Berlin.
- Dietrich, I.; Fritzsche, B. (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012. Nürnberg.
- Ernst, H.; Jablonka, P.; Jenewein, K. et al. (2015): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung: Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Bonn.
- Hall, A. (2009): Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Beruf und Arbeit im Wandel, Verwertung beruflicher Qualifikationen. Präsentation zur Tagung am 20.01.2009. Bonn. Online verfügbar unter www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_veranstaltung_200109_erwerbstaetigenbefragung_2006_hall_brenscheidt.pdf (letzter Zugriff: 25.07.2017)
- HWK Halle (2017): Handwerkskammer Halle (Saale): Zahlen/Daten/Fakten Statistik. Online verfügbar unter https://www.hwkhalle.de/handwerk_regional/zahlen_daten_fakten/statistik.html (letzter Zugriff: 25.07.2017).
- Jenewein, K. (2013): Der demographische Wandel und seine Auswirkung auf die Fachkräfteversorgung der kleinen und mittleren Unternehmen. In: *bwp@*, Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Spezial 6: 17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung.

- Jenewein, K. (2015a): Berufsbildung im demografischen Wandel. Lernen & lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, 30 (117), S. 4–11.
- Jenewein, K. (2015b): Berufsgruppenspezifische Ausbildung in Klassen mit geringen Auszubildendenzahlen. Lernen & lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, 30 (120), 151–156.
- Jenewein, K. (2016): Ausbildungsabbrüche und Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung, 70 (157), S. 1.
- Jenewein, K. (2017): Berufliche Bildung und Studierfähigkeit – zur Durchlässigkeit von der beruflichen Bildung in das Hochschulstudium. In: Lernen & lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, 32 (127), S. 92–100.
- Jenewein, K.; Marchl, G.; Westhoff, G. (2013): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: bwp@, Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Spezial 6: 17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15.
- Kropp, P.; Danek, S.; Purz, S.; et al. (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau (IAB-Forschungsbericht 13/2014). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf> (letzter Zugriff: 25.07.2017).
- Severing, E.; Weiß, R. (2014): Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld.
- Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung – Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn.
- Ulrich, J. G.; Matthes, S.; Flemming, S. et al. (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013 – Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (Fassung vom 20.01.2014). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf (letzter Zugriff 25.07.2017).

Autorenangaben

Jenewein, Klaus, Prof. Dr., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Berufs- und Betriebspädagogik, 39016 Magdeburg, Tel. (0391) 6756623, jene-
wein@ovgu.de

Demografie und Fachkräftesicherung: Ausgewählte Problemstellungen, Befunde und Perspektiven aus Mecklenburg-Vorpommern

Andreas Diettrich & Vivien Peyer

Abstract

Mit einer exemplarischen Fokussierung auf die Situation im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern erfolgt, z. T. im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Bundesländern, die Analyse von „Demografie und Fachkräftesicherung“ aus der Perspektive eines nordostdeutschen Flächenlandes, in dem sich die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren deutlich verändert hat. Mecklenburg-Vorpommern ist aufgrund seines starken Dienstleistungssektors und der Abwanderungsbewegungen der letzten Jahrzehnte besonders auf die Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Bildungsinstitutionen und -strukturen in den vorwiegend ländlich strukturierten Regionen angewiesen. Dies ist besonders wichtig, um einerseits jungen Menschen eine berufliche „Bleibeperspektive“ zu offerieren und andererseits die sich derzeit ausdifferenzierende Unternehmensstruktur mit geeigneten Fachkräften zu versorgen. Problematisch ist in dieser Region zudem der hohe Anteil von Ausbildungsverhältnissen in Branchen, die bereits bundesweit besonders hohe Vertragslösungsquoten aufweisen, insbesondere im Tourismusbereich.

1 Einführung und Hintergrund

In Mecklenburg-Vorpommern, einem traditionell relativ strukturschwachen, nordostdeutschen Flächenland (23.211 km²; Landesportal MV 2017) mit sechs Landkreisen und zwei kreisfreien Städten (Rostock und Schwerin), hat sich in den letzten Jahren die demografische Situation und die Situation auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt deutlich verändert und weitgehend „umgekehrt“. Während seit der Wiedervereinigung die demografische Situation durch eine stark schrumpfende Bevölkerung, Abwanderungsbewegungen (insbesondere junger und hochqualifizierter Bevölkerungsgruppen), geringe Geburtenraten und beginnende Überalterung gekennzeichnet war, war die wirtschaftliche Entwicklung deutlich schwächer als im Bundesvergleich und auch im Vergleich mit den ostdeutschen Bundesländern Thüringen und Sachsen. Dies führte zu hoher (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und einer hohen Anzahl unversorgter Jugendlicher auf dem Ausbildungsstellenmarkt – insbesondere leistungsschwächere Jugendliche hatten Probleme, einen Ausbildungsplatz und

eine berufliche Perspektive zu finden. Staatliche Interventionen in den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt konnten diese Trends nur ansatzweise kompensieren.

Seit wenigen Jahren hat sich die Situation spürbar verändert. Die Bevölkerungsentwicklung ist auf niedrigem Niveau stabil bzw. steigt in einzelnen Landkreisen und hat die Marke von 1,6 Millionen wieder überschritten (vgl. Statista GmbH 2017, o. S.). Auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit hat sich in den letzten Jahren verbessert, so ist z. B. das BIP von 2014 auf 2015 um 1,9 % auf 39.869 Millionen Euro gewachsen, es wird zu 75,4 % vom Dienstleistungsbe-
reich erbracht und zu 22,3 % vom produzierenden Gewerbe. Im Jahresdurchschnitt 2015 gingen rund 739.900 Personen (+1.700 ggü. 2014) einer Erwerbstätigkeit mit Arbeitsort in Mecklenburg-Vorpommern nach, davon 667.100 als Arbeitnehmer und 72.800 als Selbstständige. Der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen betrug 2015 9,8 %. Zusätzliche Arbeitsplätze entstanden im Vergleich 2015 mit 2014 unter anderem im Gesundheits- und Sozialwesen (+3.800), im Gastgewerbe (+1.300), im Verarbeitenden Gewerbe (+1.100), im Bereich Verkehr und Lagerei (+900) sowie im Handel (+500), wobei eine starke Ausdifferenzierung festzustellen ist. Bei den Wirtschaftlichen Dienstleistungen insgesamt (+1.100, darunter in der Zeitarbeit +400) zeigt sich, dass der Arbeitsplatzzuwachs auch außerhalb der Zeitarbeit erfolgte (vgl. Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus MV 2016, S. 8). Insgesamt erbrachte Mecklenburg-Vorpommern 1,3 % der Gesamtwirtschaftsleistung Deutschlands (vgl. Landesportal MV 2017), d. h. die Wirtschaftsleistung ist nicht proportional zum Bevölkerungsanteil.

Die Arbeitslosenquote von derzeit 7,8 % ist vergleichsweise gering; die Zahl der Arbeitslosen liegt mit 64.400 Personen (September 2017) erstmals seit der Wiedervereinigung unter der Zahl von 65.000 (vgl. BA Regionaldirektion Nord 2017a). D. h. es beginnt die Identifizierung und Integration von „stillen Reserven“ für das Beschäftigungssystem vor dem Hintergrund einer langsamen, aber stetigen Wirtschaftsentwicklung, aber auch bezüglich der beruflichen Ausbildung und Fachkräftesicherung: 7.400 Arbeitslose, in der Altersgruppe zwischen 25 und 35, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Berufsabschluss besitzen, sollen z. B. für die Besetzung von Ausbildungsplätzen gewonnen werden (ebd.). Somit ist aus einem Fachkräfteüberschuss und einem Überangebot an ausbildungswilligen Jugendlichen in vielen Branchen und Regionen innerhalb kurzer Zeit ein Fachkräfte- und Bewerbermangel geworden – und eingeübte und bewährte, z. T. durch öffentliche Mittel unterstützte, betriebliche Strategien der Fachkräfteakquise sind plötzlich nicht mehr erfolgreich. Auch das Bildungssystem hat sich in Mecklenburg-Vorpommern diesen demografischen Entwicklungen angepasst: Auf der einen Seite sind Schrumpfungs-

prozesse z. B. im Hinblick auf das Schulnetz festzustellen, auf der anderen Seite eher strukturell-qualitative Entwicklungen, wie die Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung durch Landesmittel oder der weitgehende Ausstieg aus der bisher bildungspolitisch präferierten Beschulung leistungsschwächerer Schüler an Förderschulen zugunsten eines inklusiven Schulsystems.

Im Folgenden können und sollen nicht alle hier angedeuteten Trends und Entwicklungen umfassend und aus ihrer historischen Bedingtheit her differenziert dargestellt werden – diesbezüglich wird insbesondere auf die einschlägigen Analysen der entsprechenden statistischen Ämter, Forschungsinstitutionen (z. B. Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock oder Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.), der politischen Institutionen oder der Sozialpartner verwiesen. Der Fokus der weiteren Ausführungen liegt auf dem Bildungssystem Mecklenburg-Vorpommerns, insbesondere dem Dualen System, in seiner Kopplung zum Arbeitsmarkt bzw. zum Beschäftigungssystem und seiner Akteure, wie z. B. regionalen Unternehmen. Ausgewählte Befunde werden vorgestellt und diskutiert, bevor in einem „vorläufigen Fazit“ Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarfe angedeutet werden.

2 Perspektive I: Demografischer Wandel und Fachkräftemangel – Entwicklung in Ostdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern

„Mit 48 Prozent nennt fast jedes zweite Unternehmen den Mangel an qualifiziertem Personal als Risiko für seine Geschäftsaussichten. Damit ist der Fachkräftemangel bereits zum Jahresanfang 2017 der hellste Punkt auf dem Risikoradar der Unternehmen“ (DIHK 2017, S. 46). Diese Aussage aus der DIHK Konjunkturumfrage zum Jahresbeginn 2017 bestätigt sich in einer Vielzahl von Berichten zur Einschätzung der aktuellen Fachkräftesituation, welche die bestehende Brisanz des Fachkräftemangels widerspiegeln. In jedem Konjunktur- oder Ausbildungsbericht der zuständigen Stellen in den neuen Bundesländern von Industrie und Handel sowie Handwerk ist ein deutlicher Anstieg der Fachkräfteproblematik ausgewiesen. Besonders kritisch bewerten die ostdeutschen Bauunternehmen die Entwicklung zum Fachkräftemangel und sehen diese als größtes Risiko für ihre Geschäftstätigkeit. Ähnliche Wahrnehmungen werden im Dienstleistungsgewerbe (Gastgewerbe, Gesundheitswirtschaft, Unternehmensberatung), zwar mit einer leichten Entspannung der Situation, dennoch auf einem sehr hohen Niveau von 65 %, formuliert (vgl. DIHK 2017, S. 60).

Die Ursachen des Fachkräftemangels sind maßgeblich auf den demografischen Wandel zurückzuführen. Durch diesen wird sich gemäß den Prognosen des

Statistischen Bundesamtes die Bevölkerungszahl Deutschlands von aktuell rund 81 Millionen bis zum Jahr 2060 auf ca. 70 Millionen Menschen reduzieren (vgl. StBA 2015a, S. 7 und 36; StBA 2015b, S. 1; BMBF 2015, S. 3). Aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahl führt die Bevölkerungsentwicklung aus arbeitsmarktpolitischer Sicht zur Reduktion des Erwerbspotenzials (vgl. Weidemeier 2014, S. 6). Einerseits wird eine hohe Fachkräfteanzahl aus den sogenannten „geburtenstarken Jahrgängen“ (vgl. StBA 2012, S. 6) in absehbarer Zeit das Renteneintrittsalter erreichen (vgl. BMBF 2015, S. 3), woraus bei vielen Unternehmen mit alternder Belegschaft ein steigender Fachkräftebedarf entsteht. Andererseits wird die stagnierende Zahl der zur Verfügung stehenden nachrückenden Fachkräfte infolge der quantitativen Entwicklung in der dualen Berufsausbildung künftig nicht mehr ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen zu decken (vgl. Weidemeier 2014, S. 6). Diese Problematik ergibt sich zunächst aus der sinkenden Geburtenrate (vgl. ebd.; BMBF 2015, S. 3), wodurch sich – zeitlich versetzt – auch die Zahl der Absolventen und Absolventinnen der allgemeinbildenden Schulen seit 2006 auch bundesweit verringert. Während der Weiteren der Anteil der Jugendlichen mit Studienberechtigung im betrachteten Zeitraum zunahm, sank die Zahl derer ohne Studienberechtigung (vgl. StBA 2015b, S. 405). Eine daraus resultierende höhere Studienneigung in Verbindung mit dem sich seit Jahren abzeichnenden Trend zur Höherqualifizierung führen dazu, dass die berufliche Ausbildung zunehmend im Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit den Hochschulen steht (vgl. Milde & Kroll 2015, S. 4; BMBF 2015, S. 3). Die Relation zwischen der Zahl der Personen, die eine Ausbildung beginnen und der Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten Jahren enorm verschoben, sodass die sinkende Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (vgl. BMBF 2016, S. 19) im deutlichen Kontrast zu der hohen Zahl an Studienanfängern steht (vgl. Statista GmbH 2016, o. S.). Laut der 2016 vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlichten Daten gab es 2013 erstmals mehr Studienanfänger in Deutschland als Anfänger einer dualen Berufsausbildung (vgl. BMBF 2016, S. 42). Vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015 wurden in ganz Deutschland 522.094 neue Ausbildungsverträge geschlossen (vgl. BMBF 2016, S. 16). Das waren 54.059 Verträge weniger als im Jahr 2010 (vgl. BMBF 2016, S. 19), d. h. ca. 9,3 % Rückgang bei grundsätzlich positiver Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung. In Mecklenburg Vorpommern ist die Anzahl neuer Ausbildungsverträge von 1997–2015 sogar um fast 60 % zurückgegangen (vgl. BIBB 2016, S. 32).

3 Perspektive II: Herausforderungen für das duale System in den neuen Bundesländern und Mecklenburg Vorpommern

Die duale Berufsausbildung ist ein wesentliches Element für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sowie des sozialen Zusammenhalts der Gesellschaft. Zudem bildet der Berufsabschluss eine bedeutsame Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt (vgl. BMBF 2015, S. 3). Um den bestehenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken und die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft aufrechtzuerhalten, stehen die Ausbildungsbetriebe in der Verantwortung, die Fachkräfte für die Zukunft auszubilden. Die Reaktion der Unternehmen ist dabei durch den Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen, wodurch sich auch die Angebotslage an Lehrstellen für die suchenden Jugendlichen verbessert. Dennoch erhöht sich jährlich die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen, diese betragen im Jahr 2015 bundesweit 41.000, was einen Anteil von 7,5 % des Gesamtangebotes darstellt. Besonders stark ist das Handwerk im Osten Deutschlands von diesen Besetzungsproblemen (11,3 %) betroffen. Auch branchenübergreifend führen die ostdeutschen Bundesländer die Rangliste der unbesetzten Ausbildungsstellen, mit Mecklenburg-Vorpommern als Spitzenreiter (17,2 %), an. Ebenso liegen Brandenburg (12,8 %), Thüringen (11,8 %) und Sachsen (9,1 %) weit über und Sachsen-Anhalt (7,3 %) knapp unter dem Bundesdurchschnitt der gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen. Auch die DIHK Unternehmensbefragung zum Thema Ausbildung fasst die Besetzungsschwierigkeiten unter der Überschrift „Leere Lehre in Ostdeutschland“ zusammen und verweist darauf, dass 45 % der dortigen Betriebe nicht alle Ausbildungsplätze belegen konnten. Dabei sind ebenfalls deutliche Branchenunterschiede zu verzeichnen. Während im Bundesdurchschnitt 31 % der befragten Unternehmen (11.269) offene Ausbildungsstellen registrieren, liegt das Gastgewerbe mit 61 % sowie die Branche des Handels und des Verkehrs (Transport/Logistik) mit jeweils 33 % unbesetzter Ausbildungsstellen darüber. Geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt, dennoch mit jeweils 30 % offener Ausbildungsstellen, folgen die Branchen des Baugewerbes und der Industrie (vgl. DIHK 2016, S. 8).

Neben den Besetzungsproblemen der Unternehmen bestehen auf der anderen Seite Versorgungsprobleme bei den Jugendlichen. Diesbezüglich blieben im Jahr 2015 80.800 Jugendliche bei der Bundesagentur für Arbeit als suchend gemeldet, was einem Bundesdurchschnitt von 13,3 % entspricht. Dabei liegt die Quote der unversorgten Bewerber in Ostdeutschland mit 11,5 % jedoch unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. BIBB 2016, S. 17). Vor allem in Berufen der

kaufmännischen Bereiche und im Mediensektor bewerben sich die Nachfragenden erfolglos auf einen Ausbildungsplatz. Andere Branchen wie die Gastronomie, das Lebensmittelhandwerk sowie der Reinigungsbereich werden seitens der Jugendlichen immer weniger nachgefragt und Ausbildungsplätze bleiben frei. Durch die Aggregation von Besetzungs- und Versorgungsproblemen entstehen sogenannte Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, die sich in den letzten Jahren sowohl in West- als auch in Ostdeutschland kontinuierlich verschärft haben (vgl. ebd., S. 21).

Bezüglich der Folgen des demografischen Wandels ist ein Rückgang der Auszubildendenzahlen in den neuen Bundesländern deutlich zu verzeichnen. Diesbezüglich halbierten sich beispielsweise in Sachsen-Anhalt, im Zeitraum von 2002 bis 2012, die Auszubildenden von 60.000 auf 32.000 (vgl. Kropp et al. 2014, S. 7). Ebenfalls wurden 2014 in Brandenburg nur noch 10.239 neue Ausbildungsverträge geschlossen, was einen Rückgang von 48,5 % im Vergleich zum Jahr 2000 darstellt (vgl. Wiethölter et al. 2016, S. 14). Auch Thüringen ist von diesem Trend gleichermaßen betroffen und verzeichnet im Jahr 2012 28.770 Jugendliche in der dualen Berufsausbildung, wohingegen es 10 Jahre zuvor noch 47,6 % mehr waren (vgl. Diettrich & Fritzsche 2014, S. 11). In Mecklenburg-Vorpommern sind derzeit unter 20.000 Jugendliche in der dualen Berufsausbildung, im Vergleich zu den 45.000 Jugendlichen im Jahr 2004 sind das noch deutlich weniger als die Hälfte (vgl. Kotte 2016, S. 9 ff.). Dieser Trend zeigt sich noch drastischer in Sachsen, wo die Anzahl von 59.786 Bewerbern zum Ausbildungsjahr 2001/2002 im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2013/2014 fast um ein Drittel auf 22.096 Bewerber geschrumpft ist (vgl. Sujata & Weyh 2016, S. 10 f.).

Zum August 2017 waren bei der Bundesagentur für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern einerseits 3.356 (-7,7 % zum Vorjahr) unbesetzte Ausbildungsplätze gemeldet, andererseits aber auch 1.892 (-12,2 %) unversorgte Bewerber (vgl. BA Regionaldirektion Nord 2017b). Diese Rückgänge scheinen jedoch eher durch geringere Schulabgängerzahlen und ein erweitertes Ausbildungsplatzangebot begründet zu sein, als durch ein erfolgreiches Matching. Unbesetzte Ausbildungsplätze verteilen sich im Wesentlichen auf folgende Berufe (absolute Zahlen): Koch/Köchin: 262, Restaurantfachmann/-frau: 252, Hotelfachmann/-frau: 236; Kaufmann/-frau im Einzelhandel: 189, Verkäufer/-in: 172, Fachkraft Gastgewerbe: 95, Anlagenmechaniker/-in – Sanitär-/Heiz.-Klimatechnik: 81, Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik: 79, Fachkraft – Lagerlogistik: 73 und Handelsfachwirt/-in: 72 (ebd.). Freie Plätze gibt es somit vor allem in Berufen des Tourismus- bzw. HoGa-Bereichs, im Handel und im Handwerk – und damit vornehmlich auch in KMU sowie in Berufen, die grundsätzlich zu den Berufen mit den höchsten Auszubildendenzahlen zählen –

wobei unter den zehn meistausgebildeten Berufen mit Ausnahme des Bürokaufmanns/-frau kein klassischer Industriebetrieb ist (vgl. Kotte 2016, S. 15).

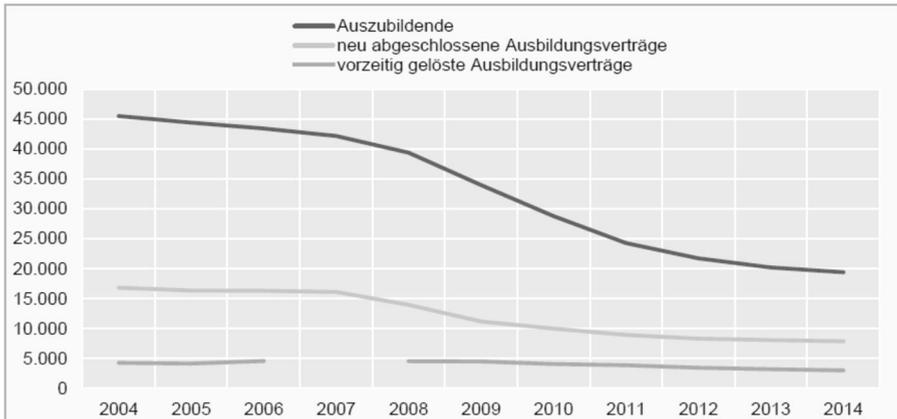


Abb. 1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden, der neu abgeschlossenen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern von 2004 bis 2014 [Quelle: Kotte 2016, S. 11]

Diese stark besetzten Berufe sind allerdings auch wiederum Berufe, ggf. auch Betriebe, die eine hohe Vertragslösungsquote aufweisen. Somit zeigt sich für Mecklenburg-Vorpommern ein erheblicher Rückgang an Ausbildungsverhältnissen und eine in absoluten Zahlen weitgehend stabile Anzahl von Vertragslösungen. Dieser Zusammenhang führt zu einer hohen Vertragslösungsquote von 38,9 % (vgl. INSM 2017), wobei jedoch der Großteil der Jugendlichen im Dualen System oder gar im Ausbildungsberuf verbleibt. Mecklenburg-Vorpommern verfügt neben Sachsen-Anhalt und Berlin deutschlandweit über die höchsten Vertragslösungsquoten, die mit den individuellen Ausgangsbedingungen der Jugendlichen korrelieren. Dies führt zu sehr unterschiedlichen Vertragslösungsquoten in den Berufen (s. Abb. 2).

Nach Analysen des IAB-Nord hatte im regionalen Vergleich „der Landkreis Vorpommern-Rügen 2013 mit 39,9 Prozent die höchste Quote, umgekehrt die Hansestadt Rostock mit 28,1 Prozent den niedrigsten Wert“ (Kotte 2016, S. 21) – dies zeigt erhebliche Disparitäten zwischen städtischem Umfeld und ländlichen Räumen. Die Deutung der regionalen Lösungsquoten sollte lokal erfolgen – bei der kleinen Grundgesamtheit dürfte auch „die Größe des regionalen Ausbildungsmarktes (...) eine wichtige Rolle in Bezug auf die Veränderungsrate spielen. Bei diesen Größenordnungen können bereits einige Dutzend Vertragslösungen mehr oder weniger, z. B. im Zusammenhang mit Be-

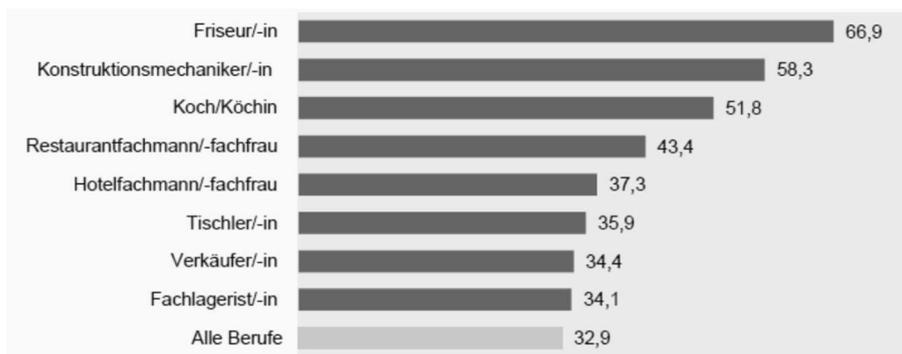


Abb. 2: Ausbildungsberufe mit höchster Lösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern 2013 (>100 Auszubildende) [Quelle: Kotte 2016, S. 26]

triebsschließungen oder Neuansiedlungen, starke Auswirkungen auf die Lösungsquote verursachen“ (ebd.).

Allerdings deutet die hohe Lösungsquote und die damit verbundene Dynamik in stark nachgefragten Ausbildungsberufen mit einer Vielzahl an freien Plätzen bereits an, dass zum einen die wahrgenommene Ausbildungsqualität nicht den Erwartungen der Auszubildenden entspricht: Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend für Mecklenburg-Vorpommern verweist, trotz einiger positiver Entwicklungen, z.B. darauf, dass nur in 33,8 % der Ausbildungsverhältnisse der betriebliche Ausbildungsplan immer eingehalten wird, 31,7 % der Auszubildenden regelmäßig Überstunden ableisten müssen und 16,1 % mindestens häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen (vgl. DGB-Bezirk Nord 2014, S. 57). Zum anderen haben viele Auszubildende sehr klare Erwartungen an Ausbildungsinhalte und -strukturen: Entsprechend bekannter jugendsoziologischer Befunde wollen Jugendliche frühzeitig im Betrieb mitgestalten und Vereinbarkeit von Beruf(sausbildung) und Privatleben umsetzen – und sie sind bereit und derzeit in der Lage, zügig und erfolgreich den Ausbildungsplatz zu wechseln. Somit führt die demografische Entwicklung auch zu einer Qualitätsdebatte im Dualen System.

4 Perspektive III: Berufsbildende Schulen, Lehrkräftebedarf und Lehrkräftemangel

Die von der KMK veröffentlichten Modellrechnungen zum Lehrereinstellungsbedarf und -angebot belegen bundesweit einen Mangel an Lehrerinnen und Lehrern (vgl. Diettrich & Martens 2016). Für den Zeitraum 2010 bis 2020 liegt

der ausgebildete Lehrer/-innennachwuchs stets unter dem Lehrerberauf. Durchschnittlich besteht ein jährliches Unterangebot an Lehrkräften für die beruflichen Fächer des Sekundarbereichs II und die berufsbildenden Schulen von 700 Lehrern/-innen (21 %). Somit können im bundesweiten Durchschnitt jährlich nur 79 % des Lehrkräftebedarfs gedeckt werden (vgl. KMK 2011, S. 18 ff.). Zudem zieht die restriktive Einstellungspolitik der letzten Jahre eine hohe Altersstruktur innerhalb der Lehrkörper der Schulen nach sich. In Mecklenburg-Vorpommern beispielsweise liegt das Durchschnittsalter der 9.000 beschäftigten Lehrer und Lehrerinnen bei 50 Jahren, wie die Alterspyramide für Mecklenburg-Vorpommern zeigt (s. Abb. 3)

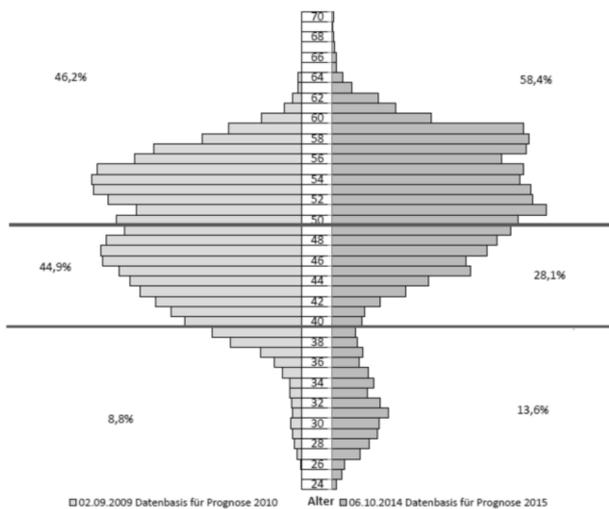


Abb. 3: Anzahl der Lehrkräfte an den öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Schuljahr die Regelaltersgrenze erreichen [Quelle: MBWK 2015, S. 4]

Das Festhalten an dieser Einstellungspolitik entgegen des sich abzeichnenden Lehrkräftemangels sowie die Vernachlässigung der Studiengänge zur Sicherung des Lehrkräftenachwuchses führen dazu, dass der Bedarf an Lehrer/-innen über alle Schulformen hinweg und speziell für die berufsbildenden Schulen quantitativ und qualitativ nicht optimal befriedigt werden kann, trotz umfangreicher Werbemaßnahmen. Die differenzierte Betrachtung von Lehrereinstellungsangebot und -bedarf nach Fachrichtungen zeigt, dass der Lehrkräftemangel im gewerblich-technischen Bereich besonders groß ist. Laut Berechnungen fehlen den einzelnen Bundesländern vor allem in den Fachrichtungen Metall-, Elektro- sowie Fahrzeugtechnik geeignete Lehrer/-innen. In den Berei-

chen der Bau-, Holz- und Textiltechnik sowie der Informationstechnik werden hingegen eher geringe Bedarfe angenommen (vgl. KMK 2011, S.21f.). Aufgrund des Lehrkräftemangels existieren differenzierte Wege in das Lehramt für berufsbildende Schulen, die in einigen Fachrichtungen in den letzten Jahren das „Regelmodell“ einer dreiphasigen beruflichen Lehrerbildung bereits verdrängt zu haben scheinen, z. B. als berufsbegleitende Angebote (vgl. Bals, Eckert & Diettrich 2013). Die Lehrkräfte für die gewerblich-technischen Berufsbereiche werden aktuell nur zur Hälfte an der Universität ausgebildet, die andere Hälfte wird über Sondermaßnahmen in den Schuldienst eingestellt. Dabei handelt es sich um Quer- und Seiteneinsteiger, die auf Grundlage eines Fachstudiums im Mangelfach, wie z. B. dem Ingenieurwesen, rekrutiert werden. In Mecklenburg-Vorpommern reichen bereits derzeit die universitären Ausbildungszahlen nicht aus, obwohl sich der Einstellungsbedarf, auch im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, bis 2021 nochmals deutlich erhöhen wird (vgl. MBWK 20115, S.23). Das Ziel der quantitativen Sicherung des Lehrernachwuchses an berufsbildenden Schulen und vor allem im gewerblich-technischen Bereich darf allerdings nicht zur Vernachlässigung der Qualität der Ausbildung von Lehrern/-innen führen. Die Professionalität der Lehrkräfte im berufsbildenden Bereich entscheidet darüber, ob und wie die Schulabgänger/-innen auf das Berufsleben vorbereitet werden (vgl. Tautz 2012).

Die bundesweit seit 2004 aufgrund der demografischen Entwicklung und veränderten Bildungswahlverhaltens rückgängigen Schülerzahlen im dualen System spiegeln sich nicht in der Anzahl der Lehrkräfte des berufsbildenden Schulwesens wider – die Anzahl der Lehrer und Lehrerinnen ist in der Zeitspanne von 2004 bis 2011 um 2,7 % gestiegen, dies ist jedoch durch die detaillierte Betrachtung der Lehrkräfte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten begründbar. Während bei den Vollzeitbeschäftigten 2.000 Lehrende weniger zu verzeichnen sind, hat sich die Zahl der Lehrer und Lehrerinnen in Teilzeit im gleichen Zeitraum um 4.000 erhöht (vgl. StaBa 2012, S.122). Im Schuljahr 2011/12 waren rund 125.000 Lehrer und Lehrerinnen an berufsbildenden Schulen beschäftigt. Die Aufteilung der Lehrenden auf die einzelnen Schulformen verhält sich entsprechend den Schülerzahlen: 67 % der Lehrer und Lehrerinnen sind im Bereich der Berufsausbildung beschäftigt, wobei 36 % in den Teilzeit-Berufsschulen und 31 % in den vollzeitschulischen Berufsschulen Beschäftigung finden. Auch in den anderen Schulformen sind die Abstufungen der Lehrerzahlen äquivalent zu den Schülerzahlen (vgl. ebd.).

Entscheidend für die Qualität des Berufsschulunterrichts sind, neben ausreichender Anzahl und Kompetenz der Lehrkräfte, die räumlich-materielle Ausstattung von berufsbildenden Schulen sowie die regionale Nähe zum Ausbildungsbetrieb und somit die tatsächliche Möglichkeit zur Lernortkooperation.

Dies fördert die Akzeptanz dieses Lernorts bei den Jugendlichen als auch bei den Unternehmen. Diese Akzeptanz wird letztendlich auch durch die Kultuspolitik geprägt, die sich nicht immer eindeutig bezüglich der Privilegierung eines öffentlichen beruflichen Schulwesens im Dualen System gegenüber privatwirtschaftlichen Alternativen bekennt (vgl. Diettrich & Kaiser 2015).

Im DGB Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern schätzen 55,7 % der Befragten die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als gut oder sehr gut ein, 14,9 % als ausreichend oder schlecht (vgl. DGB-Bezirk Nord 2014, S. 21). Die im Rahmen der Ausbildungsumfrage der IHK zu Rostock befragten Ausbildungsbetriebe (N=100) sind zu 13 % sehr zufrieden mit der Berufsschule, zu 73 % immerhin zufrieden – allerdings wird die Entfernung zur Berufsschule von 47,1 % der Betriebe als Ausbildungshemmnis benannt – wohlbemerkt im Kammerbezirk Rostock, mit einer vergleichsweise hohen städtischen Berufsschuldichte (vgl. IHK zu Rostock 2017). Bundesweit wird dieser Zusammenhang nur zu 15 % genannt (vgl. DIHK 2016, S. 15). Diese Problematik wird besonders daran deutlich, dass die aktuelle Schulnetzplanung landesweit eine Reduktion von 27 auf 13 selbständige Regionale Berufliche Bildungszentren vorsieht, die sich in der Regel im städtischen Umfeld befinden.

Schulnetzplanung

Die Landesregierung orientiert auf die schrittweise Konzentration von derzeit 27 beruflichen Schulen auf 13 Regionale Berufliche Bildungszentren (RBB) bis 2017/2018



Abb. 4: Schulnetzplanung im demografischen Wandel [Quelle: MBWK 2013]

Diese Konzentration ermöglicht zwar eine weitgehend berufshomogene Klassenbildung (häufig in Landesfachklassen), ob jedoch dieser Konzentrations-

prozess die Identifikation von Auszubildenden, Betrieben, Lehrkräften und Regionen mit „ihrer“ Berufsschule fördert, darf bezweifelt werden. Die Auswirkungen auf die Qualität des Berufsschulunterrichts und letztendlich auf die Grundstrukturen des Dualen Systems werden im Bundesland zumindest kontrovers diskutiert. Eindeutig ist, dass es auch bezüglich der Lehrkräfteversorgung an berufsbildenden Schulen demografische Effekte und einen Fachkräftemangel gibt. Auch wenn im Bildungsmonitor der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft 2017 Mecklenburg-Vorpommern den 7. Platz erreicht hat, werden die Altersstruktur der Lehrkräfte und die hohen Vertragslösungsquoten auch hier als Schwächen hervorgehoben (vgl. INSM 2017).

5 Ein vorläufiges Fazit

Beim Zusammenführen der bisherigen Überlegungen ist zum einen festzustellen, dass zwar viele Einzelbefunde zu „Demografie und Fachkräftesicherung“ in Mecklenburg-Vorpommern existieren, diese Befunde aber disparat und zum Teil widersprüchlich nebeneinanderstehen bzw. erklärungsbedürftig sind. Wechselwirkungen zwischen z. B. Ausbildungsqualität, Schulnetzplanung und Akzeptanz bzw. Attraktivität des Dualen Systems können nur vermutet werden. Allerdings scheinen die Entwicklungen zu ernststen Konsequenzen im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu führen. Zum anderen fehlt eine interdisziplinäre Forschung, die z. B. volkswirtschaftliche, wirtschaftsgeographische und berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektiven verschränkt und im Sinne von Praxis- und Politikberatung empirisch abgesicherte Handlungsempfehlungen geben kann. Diese Forschung müsste sich auch vom Prinzip der Status-Quo-Analysen zu bestimmten Zeitpunkten lösen und eher längsschnitthaft Prozesse und Wechselwirkungen in den Blick nehmen.

Auch wenn Mecklenburg-Vorpommern hier als Bundesland im Fokus steht, ist doch darauf zu verweisen, dass in den einzelnen Landesteilen sehr unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten sind: Somit müssten genauere wissenschaftliche Analysen, aber auch die Handlungskonzepte von Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik bzw. der Berufsbildungspraxis, lokale, Branchen- oder Berufsspezifika stärker berücksichtigen. So steht z. B. in der Küstenregion Mecklenburg-Vorpommerns insbesondere die Werftindustrie mit ihren Zulieferstrukturen im Zentrum des Interesses, aber auch die Tourismusbranche. In Westmecklenburg haben Wirtschaftsbeziehungen nach Hamburg erhebliche Bedeutung und führen zu einer hohen Auspendlerquote – dagegen dominiert im ländlichen Raum häufig noch der primäre Sektor. Während die Region Rostock wächst und wirtschaftlich prosperiert, finden sich in ländlichen Regionen andere Problemlagen oder weiterhin gar Abwärtsspiralen, „die sich in erster Linie in

einem partiell anhaltenden Schrumpfungs- und Abwanderungsprozess ausdrücken“ (Nord/LB 2016, S. 2).

Der regionale bzw. lokale Fokus erscheint aber nicht nur für die Forschung, sondern auch für die Gestaltung der Berufsbildung im demografischen Wandel zentral zu sein: „Zur Minderung von Passungsproblemen müssen wir unser Augenmerk auf die Entwicklung attraktiver berufsfachlicher Arbeitsmärkte richten, die Karriereperspektiven in der Region bieten“ (Esser 2017, S. 4). Zum jetzigen Zeitpunkt kann also als vorläufiges Fazit formuliert werden, dass nur eine Stärkung des beruflichen Bildungssystems (in Kooperation mit hochschulischen Angeboten und Karrierepfaden) in den Regionen Mecklenburg-Vorpommerns zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung beitragen kann, das für junge Menschen Bildungs- und damit Bleibeperspektiven bietet – und somit wiederum die Nachfrage und Attraktivität der Beruflichen Bildung steigert. Betrachtet man auch diese Wechselwirkungen spiralförmig, ist es u. E. allerdings durchaus offen, ob es sich derzeit um eine Abwärts- oder doch um eine Aufwärtsspirale handelt.

Literatur

- BA Regionaldirektion Nord – Bundesagentur für Arbeit (2017a): Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern Monatsbericht: September 2017. Online verfügbar unter <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje4/~edisp/egov-content542016.pdf> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- BA Regionaldirektion Nord – Bundesagentur für Arbeit (2017b): Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern Monatsbericht: August 2017. Online verfügbar unter <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje2/~edisp/egov-content535897.pdf> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Bals, T.; Eckert, M.; Dietrich, A. (Hrsg.) (2013): Neue Studienkonzepte in Zeiten des demographischen Wandels – berufsbegleitende Studiengänge als Möglichkeit der Fachkräftesicherung im Lehramt an berufsbildenden Schulen, in: Spezial 6 der bwp@: 17. Hochschultage Berufliche Bildung 2013. Workshop 18. Online verfügbar unter <http://www.bwpat.de/ausgabe/ht2013/workshops/workshop-18> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.

- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.
- Diettrich, I.; Fritzsche, B. (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2012. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/SAT/2014/regional_sat_0214.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Diettrich, A.; Kaiser, F. (2015): Thesen der berufsbildenden Lehrstühle der Universität Rostock zur beruflichen Bildung und LehrerInnenausbildung für Berufsbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Online verfügbar unter https://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/BWL/WiPaed/Universit%C3%A4t_Rostock-Thesen_zur_beruflichen_Bildung_in_MV-FINAL_2015_03_15.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Diettrich, A.; Martens, J. (2016): Regelmodell und Vielfalt: Anforderungen und Konzepte der Lehrerbildung für berufsbildende Schulen. In: Bals, T.; Diettrich, A.; Eckert, M.; Kaiser, F. (Hrsg.): Diversität im Zugang zum Lehramt an berufsbildenden Schulen – Vielfalt als Chance? Detmold, S. 31–65.
- DGB-Bezirk Nord (2014) – Deutscher Gewerkschaftsbund: Ausbildungsreport 2014. Mecklenburg-Vorpommern. Hamburg.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2017): Exportschub trotz politischer Risiken. Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/konjunktur-und-wachstum/umfragen-und-prognosen/konjunkturumfrage-jahresbeginn-2017/ergebnisse-02-17> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.) (2016): Ausbildung 2016. Berlin.
- Esser, F. H. (2017): Zukunftsfragen zur Berufsbildung. In: BWP 3/2017, S. 3–5.
- IHK zu Rostock (2017): IHK-Ausbildungsumfrage 2017 Auswertung für die IHK zu Rostock. Online verfügbar unter http://www.insm-bildungsmonitor.de/2017_best_mecklenburg-vorpommern.html https://www.rostock.ihk24.de/blob/hroi hk24/aus_und_weiterbildung/bildungspolitik/3418018/724662119d36f5bd079e385f72cc71d6/Ausbildungsumfrage_PP_2017-data.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- INSM (2017) – Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2017): Der Bildungsmonitor 2017. Online verfügbar unter http://www.insm-bildungsmonitor.de/2017_best_mecklenburg-vorpommern.html (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- KMK – Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2011): Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland Modellrechnung 2010 – 2020. Online verfügbar unter http://www.vbe-nrw.de/downloads/PDF%20Dokumente/KMK_Bericht_Modellrechnung_Lehrerbedarf.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).

- Kotte, V. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern 2014. Nürnberg,. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/N/2016/regional_n_0316.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Kropp, P. et al. (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau. (Hrsg.) IAB-Forschungsbericht. Nürnberg. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Landesportal MV (2017): Daten und Fakten. Online verfügbar unter http://www.mecklenburg-vorpommern.de/land-zum-leben/daten_und_fakten/ (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- MBWK (2015) – Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern: Personalbedarfsentwicklung 2016–2030. An öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen. Online verfügbar unter http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1568957 (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- MBWK (2013) – Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern: Online verfügbar unter <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Bildung/Berufliche-Schule/> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Milde, B.; Kroll, S. (2015): Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: BWP-Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Berufsbildungspersonal, 44 (4), S. 4–5.
- Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern (2016): Wirtschaftsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2016. Schwerin.
- Nord/LB (2016): Berufliche Schule. Abrufbar unter: Mecklenburg-Vorpommern Report. Potenzielle Ansatzpunkte zur Entwicklung ländlicher Räume. Ausgabe 3/2016. Online verfügbar unter https://www.nordlb.de/fileadmin/redaktion/analysen_prognosen/regionalanalysen/mecklenburg-vorpommern/2016/MV_Report_11-2016.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Statista GmbH (2017): Entwicklung der Einwohnerzahl in Mecklenburg-Vorpommern von 1961 bis 2015 Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/155151/umfrage/entwicklung-der-bevoelkerung-von-mecklenburg-vorpommern-seit-1961/> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Statista GmbH (2016): Anzahl der Studienanfänger/-innen im ersten Hochschulsemester in Deutschland in den Studienjahren von 1995/1996 bis 2015/2016. Online verfügbar unter <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/4907/umfrage/studienanfanger-in-deutschland-seit-1995/> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- StBA – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.

- StBA – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015a): Neue Bevölkerungsberechnung für Deutschland bis 2060. Pressemitteilung vom 28. April 2015 – 153/15. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (2015b): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen – Fachserie 11 Reihe 1 – Schuljahr 2014/2015. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2011/2012.“ Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/BeruflicheSchulen2110200127004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Sujata, U.; Weyh, A. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen. IAB regional/IAB Sachsen in der Regionaldirektion Sachsen. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/S/2016/regional_s_0116.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Tautz, M. (2012): Immer mehr Quereinsteiger unterrichten. In: nordkurier.de vom 23. August 2012. Online verfügbar unter <http://www.nordkurier.de/cmlink/nordkurier/nachrichten/mv/immer-mehr-quereinsteiger-unterrichten-1.474325> (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Weidemeier, C. (2014): Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität. Online verfügbar unter http://www.ibbp.ovgu.de/inibbp_media/Downloads/Institut/Forschung/Arbeitsbericht_83+final.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Wiethölter, D.; Seibert, H.; Carstensen, J. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Berlin-Brandenburg. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/bb/2016/regional_bb_0216.pdf (letzter Zugriff: 10.05.2017).
- Online verfügbar unter (letzter Zugriff: 10.05.2017).

Autorenangaben

Diettrich, Andreas, Prof. Dr., Lehrstuhlinhaber, Universität Rostock, Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock, Telefon: (0381) 498–4560, E-Mail: andreas.diettrich@uni-rostock.de

Peyer, Vivien, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Rostock, Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock, Telefon: (0381) 498–4565, E-Mail: vivien.peyer2@uni-rostock.de

Fachkräftesituation in Sachsen

Manuela Niethammer & Robert Eichinger

Die Fachkräftesituation in den ostdeutschen Bundesländern stellt sich zunehmend auch als Passungsproblem dar. Das heißt, Angebote von und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bestehen nebeneinander, ohne sich gegenseitig aufzuheben. Die Entwicklung geeigneter Unterstützungen für die Unternehmen einerseits und die Ausbildungssuchenden andererseits, erfordert zunächst die Ursachen für die bestehenden Versorgungs- und Besetzungsprobleme zu differenzieren. Grundlage hierfür wiederum ist eine fundierte, regional fokussierte Analyse des Ist-Zustandes der Fachkräftesituation sowie der Ausbildungssituation. Unter diesem Gesichtspunkt werden nachfolgend die Ergebnisse verschiedener statistischer Erhebungen diskutiert und aufeinander bezogen. Hierüber werden Aussagen zu Ursachen und möglichen Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen abgeleitet.

1 Fachkräftesituation in Sachsen

Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Sachsen

Ende 2014 gingen in Sachsen laut Statistischem Landesamt Kamenz 1.515.019 Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/-innen stieg damit seit 2005, als sie mit 1.332.240 Menschen ein Rekordtief erreichte, um 13,7 Prozent (vgl. Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006, S. 144). Das 2015 veröffentlichte Fachkräftemonitoring der Sächsischen Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern zeigt auf, dass parallel zur steigenden Anzahl von Arbeitsplätzen durch demografiebedingte Strukturveränderungen die einzelnen Alterskohorten der sächsischen Beschäftigten untereinander verschoben wurden. Die Beschäftigungsgruppen der unter 30-Jährigen sowie der 30- bis 50-Jährigen nahmen von ca. 22 auf 19 Prozent bzw. 53 auf 46 Prozent ab. Im Gegensatz dazu stieg der Anteil der über 50-Jährigen von 30 auf 34 Prozent an (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 11, Abb. 4). Damit kann der Anteil jüngerer Beschäftigter die zu erwartenden planmäßigen Abgänge der heute über 50-Jährigen nicht kompensieren, es scheiden mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus als eingestellt werden. Das Ausmaß fehlender Beschäftigter wird unter Berücksichtigung der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Freistaates Sachsen deutlich. Obwohl die Einteilung der einzelnen Alterskohorten in Vergleich zum Fachkräftemonitoring 2015 unterschiedlich strukturiert

ist, lassen sich Entwicklungstendenzen hinsichtlich des zukünftigen Fachkräfteangebots ablesen. Demnach schrumpft die Bevölkerung je nach zu Grunde liegendem Szenario von 4.055.300 Menschen im Jahr 2014 bis 2030 zwischen 1,4 und 5,0 Prozent auf 3.997.500 bzw. 3.851.400 Menschen. Obwohl die Bevölkerungsvorausberechnungen bis 2030 einen Zuwachs der Alterskohorte der unter 20-Jährigen bis zu 10,2 Prozent veranschlagen, gleicht dies die zu erwartenden Rückgänge in der darauffolgenden Alterskohorte der 20- bis 65-Jährigen im Zeitverlauf 2014 bis 2030 nicht aus. Bis zum Ende des nächsten Jahrzehnts schrumpft diese Altersgruppe wahrscheinlich zwischen 12,5 und 16,4 Prozent (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2016, S. 9).

Qualifikationsstruktur sozialversicherungspflichtig Beschäftigter

Auch die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten veränderte sich, wobei tendenziell ein Anstieg der Qualifikationsniveaus zu verzeichnen ist. Von den 1.515.019 Menschen, die Ende 2014 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen, besaßen knapp 70 bzw. 16 Prozent einen anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss. Nur 6 Prozent der Beschäftigten konnten keinen Abschluss nachweisen. Weitere 8 Prozent äußerten sich allerdings nicht zu dieser Frage (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 12). Im Vergleich zu 2005 veränderte sich damit die Beschäftigungsstruktur deutlich. Die Zahl derer, die einen Berufsabschluss vorweisen konnten, lag 2005 mit 61,8 Prozent knapp 10 Prozentpunkte unter dem Wert von 2014. Auch die Zahl der Hochschulabsolventen/-innen war mit 10,8 Prozent wesentlich niedriger. Genau umgekehrt präsentiert sich die Entwicklungen der Zahlen Ungelernter bzw. der Anteil derer, die keine Angaben machten. So lag der Anteil von Menschen ohne Berufsabschluss bei 17,3 Prozent, keine Angaben machten hingegen 10,1 Prozent (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2006, S. 144).

Arbeitsmarktsituation

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2014) sank im Zeitraum von Ende 2005 bis 2014 die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen in Sachsen von 18,2 auf 8,4 Prozent. Während die Unternehmen zunächst freie Stellen relativ problemlos besetzen konnten, nimmt seit einiger Zeit die Zahl der vakanten Stellen zu. Die im Dezember 2014 von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Arbeitsmarktstatistik ergab für Sachsen 23.054 unbesetzte Stellen. Circa die Hälfte davon in Höhe von 11.773 nicht besetzter Arbeitsplätze befand sich im Dienstleistungsbereich, während auf das produzierende Gewerbe mit 4.200 Vakanzknappen knapp ein Fünftel der freien Positionen entfiel. Die übrigen Bereiche vereinigten auf sich 7.081 unbesetzte Stellen (vgl. Bundesagentur

für Arbeit 2014, S. 10). Demnach ist besonders der Dienstleistungssektor und das produzierende Gewerbe mit der Herausforderung konfrontiert, vermehrt offene Stellen nicht besetzen zu können. Die Hintergründe dieser Entwicklung können zum Teil anhand des Mitte 2014 durch das Statistische Landesamt veröffentlichten Datenmaterials über die Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen abgelesen werden. Im untersuchten Zeitraum wurden branchenübergreifend neue Arbeitsplätze geschaffen. Die branchenspezifischen Zuwächse fielen hingegen sehr unterschiedlich aus. Innerhalb des Untersuchungszeitraums stieg die Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Freistaat um 27.170 an. Davon entfielen allein auf den Dienstleistungssektor 20.650 neue Stellen. 5.845 zusätzliche Stellen entstanden im produzierenden Gewerbe. Alle anderen Branchen legten um 675 Stellen zu (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2015, S. 144). Nahezu alle zusätzlich geschaffenen Stellen entfielen auf die beiden dominierenden Wirtschaftsbranchen. Im Umfeld einer tendenziell schrumpfenden erwerbsfähigen Bevölkerung erscheint es nachvollziehbar, dass die Branchen mit den stärksten Arbeitsplatzzuwächsen, sich auch der größten Herausforderung gegenüber konfrontiert sehen, diese zu besetzen.

Nach den Gründen geplanter Einstellungen befragt, gab die überwältigende Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen (67 Prozent) einen „zusätzlichen Bedarf“ an. 12 Prozent der Betriebe erklärten, aufgrund altersbedingter Abgänge neue Mitarbeiter/-innen einstellen zu wollen. 13 Prozent nannten die neu eingeführte „Rente mit 63“ als Grund für beabsichtigte Neueinstellungen und für 6 Prozent der Unternehmer/-innen waren temporäre Gründe ausschlaggebend (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 22, Abb. 13).

Im Kontext der Befragung der Unternehmen zum zukünftigen Fachkräftebedarf differieren die Antworten hinsichtlich der „gefühlten“ Fachkräftesituation“ im eigenen Unternehmen, in der Region bzw. Branche. Allgemein bestand über alle Wirtschaftsbereiche hinweg der Trend, für die eigene Branche einen größeren Fachkräftemangel anzunehmen als für die Region oder das eigene Unternehmen. Besonders in der Baubranche war der Abstand zwischen generell und unternehmensbezogen wahrgenommenem Fachkräftemangel besonders hoch. 61 Prozent der Befragten gingen von einem Fachkräftemangel in der Branche aus, wohingegen der gefühlte Mangel für die Region nur noch bei 21 und für das eigene Unternehmen bei 19 Prozent lag (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 27, Abb. 19). In der nachfolgenden Abb. 1 werden die Ergebnisse aller Branchen vergleichend gegenübergestellt.

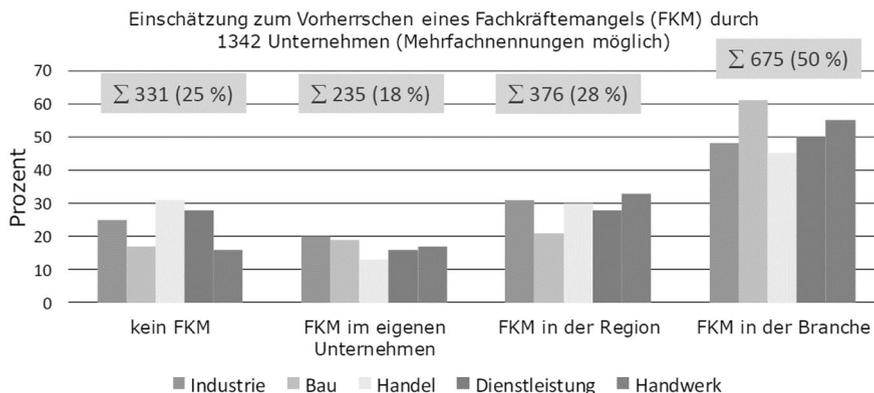


Abb. 1: Hypothesen hinsichtlich des Fachkräftemangels (FKM) im Unternehmen, der Region und der Branche (1.342 Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich) [Quelle: Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 27, Abb. 19]

Bei der Analyse und Bewertung des eigenen Fachkräftemangels legen die Unternehmen gemäß des Fachkräftemonitoring 2015 verschiedene Indikatoren zugrunde. Die Kriterien werden sowohl aus der Perspektive des Personalmanagements als auch der Leistungserbringung abgeleitet.

Im Bereich Personalmanagements wird der zunehmend unzureichend gedeckte Fachkräftebedarf anhand verschiedener Aspekte festgemacht:

- Rückgang an Bewerbungen (84 Prozent),
- zunehmende Anzahl der geleisteten Überstunden (48 Prozent),
- Senkung der Qualifizierungsanforderungen von Mitarbeitern/-innen (44 Prozent),
- Einsatz von Zeitarbeitern/-innen (23 Prozent).

Mit Blick auf die Leistungserbringung zeigen nach Meinung der befragten Unternehmen folgende Kriterien einen Fachkräftemangel an:

- die Ablehnung von Aufträgen wegen fehlender Kapazitäten (34 Prozent),
- die Nichteinhaltung von Fertigstellungsterminen (29 Prozent),
- temporäre Auslagerung von Aufträgen (28 Prozent),
- Einschränkungen des Leistungsangebotes (27 Prozent),

- Forderungen nach Nachbesserungen bzw. Regressforderungen (17 Prozent) sowie
- dauerhaftes Auslagern von Aufträgen (Outsourcing) (9 Prozent) (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 28, Abb. 12 und 13).

Gegenwärtige und zukünftige Qualifikationsanforderungen

Der anhaltende Zuwachs an Arbeitsplätzen führte nicht nur zu einem Anstieg der quantitativen Nachfrage an Arbeitskräften, sondern auch zu einer stärkeren Streuung der Qualifikationsanforderungen für offene Stellen. Die im Fachkräftemonitoring 2015 veröffentlichten Ergebnisse verweisen mit 51 Prozent auf einen – im Vergleich zu den Vorjahren – nahezu unverändert hohen Bedarf an Facharbeitern/-innen bzw. Gesellen/-innen. Dagegen ist die Nachfrage an Ungelernten bzw. Angelernten auf 22 Prozent gestiegen und damit im Vergleich zur letzten Erhebung mehr als doppelt so groß. Der Bedarf an Techniker/-innen bzw. Meistern/-innen ist mit 9 Prozent auf dem Niveau der letzten Jahre geblieben. Dagegen werden sehr viel weniger Hochschulabsolventen/-innen gesucht. Die Anzahl offener Stellen, die ein erfolgreich absolviertes Hochschulstudium voraussetzen, sank zwischen 2007 und 2014 von 32 auf 18 Prozent (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 22, Abb. 13).

Diese tendenziellen Verschiebungen bei den Qualifikationsanforderungen offener Stellen könnten sich in näherer Zukunft manifestieren. Gemäß dem Fachkräftemonitoring 2015 für Sachsen prognostizieren die teilnehmenden Unternehmen für die nächsten zwölf Monate einen Bedarf von 2.206 Mitarbeitern/-innen. Die Unternehmen gaben zu 45 Prozent an, zukünftig wahrscheinlich Mitarbeiter/-innen mit Facharbeiterabschluss und zu 35 Prozent ungelerneten Mitarbeiter/-innen zu suchen. Der zukünftige Bedarf an Hochschulabsolventen/-innen und Meistern/-innen bzw. Technikern/-innen wurde mit 14 bzw. 6 Prozent veranschlagt (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 21, Tab. 10).

Differenziert nach den Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass vor allem im Handwerk mit 74 Prozent und in der Baubranche zu 66 Prozent Facharbeiter/-innen und Gesellen/-innen gesucht werden. Dahingegen liegt Nachfrage an ungelerten Beschäftigten in den beiden Branchen bei 8 bzw. 5 Prozent. Im Gegensatz dazu sind im Dienstleistungsbereich 33 Prozent der offenen Stellen für an- bzw. ungelernete Arbeitskräfte ausgeschrieben (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 17). In der Abb. 2 wird das Gesamtprofil der Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen noch einmal differenziert.

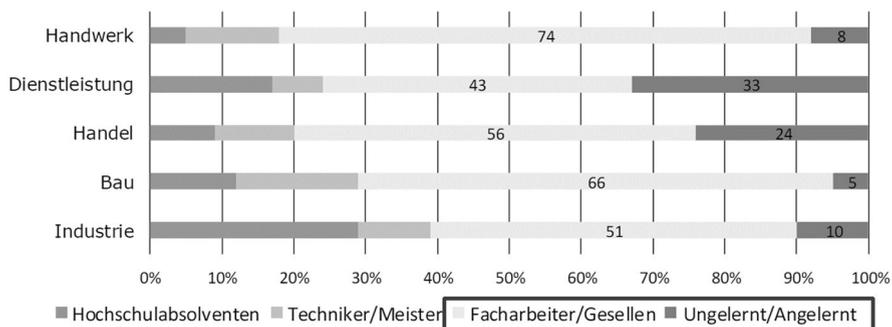


Abb. 2: Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen 2015 nach Wirtschaftsbereichen (bezogen auf die teilnehmenden Unternehmen) [Quelle: Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 17, Abb. 9]

2 Die Ausbildungssituation

Ausgangssituation

Das Engagement in der beruflichen Aus- und/oder Weiterbildung ist das zentrale Element, um dem realen oder vorausgesagten Fachkräftemangel entgegenzusteuern. Vor diesem Hintergrund wurden Unternehmen hinsichtlich ihrer eigenen Ausbildungssituation, einschließlich ihrer Einstellung zu spezifischen Aspekten der Ausbildung, untersucht. Von den 1.440 befragten Unternehmen geben 512 an, dass sie insgesamt 2.284 Lehrlinge ausbilden. Damit bilden nur rund 36 Prozent der teilnehmenden Unternehmen aus und der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt 4 Prozent. Die meisten ausbildenden Unternehmen finden sich in den Bereichen produzierendes Gewerbe (36 Prozent) und Dienstleistung (32 Prozent). Die kleinste Gruppe der ausbildenden Unternehmen stellt das Baugewerbe dar (6 Prozent) (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 14, Tab. 6).

Als ein relevanter Aspekt für die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen wird häufig die Unternehmensgröße diskutiert, da es besonders den Klein- und Kleinstunternehmen schwerfällt, alle Kriterien für die Befähigung zur beruflichen Ausbildung zu erfüllen. Dieser Aspekt spiegelt sich auch in den Umfrageergebnissen wider. Während 37 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und 36 Prozent der Unternehmen mit 50–249 Beschäftigten ausbilden, sinkt die Ausbildungsbeteiligung bei kleineren Unternehmen. Unternehmen mit 20–49 Beschäftigten bilden nur noch zu 19 Prozent und Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sogar nur noch zu 8 Prozent aus.

Das eingangs avisierte Passungsproblem lässt sich über den Vergleich der gemeldeten Bewerber/-innen und den gemeldeten Berufsausbildungsstellen quantifizieren. Zur Einordnung der Größen sind diese an der Zahl der Schulabgänger/-innen zu spiegeln. Laut den Angaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen gingen im Jahr 2016 in Sachsen insgesamt 29.678 Jugendliche von den allgemeinbildenden Schulen ab, womit die Zahl der Absolventen/-innen seit 2011 (ca. 21.000) kontinuierlich leicht ansteigt. Von den Absolventen/-innen erzielten 8,0 Prozent (2.378) einen Hauptschulabschluss, 52 Prozent (15.373) einen Realschulabschluss und 31,6 Prozent (9.394) eine allgemeine Hochschulreife. Insgesamt 8,4 Prozent (2.533) der Jugendlichen verließen die allgemeinbildende Schule ohne Hauptschulabschluss (vgl. Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen 2017).

Im gleichen Jahr wurden 18.203 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, wobei diese Zahl nicht nur durch Absolventen/-innen der allgemeinbildenden Schulen des gleichen Jahres gespeist wird. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge sowie die Summe der Auszubildenden sind seit dem Schuljahr 2013/14 annähernd konstant.

Passungsprobleme werden über die bisherigen statistischen Betrachtungen nicht zugänglich. Dazu bedarf es vielmehr des Vergleichs der unversorgten Bewerber/-innenzahlen für eine berufliche Ausbildung mit den unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Hierfür wird auf statistische Angaben der Arbeitsagentur zurückgegriffen: Im Jahr 2015/16 wurden 19.894 Berufsausbildungsstellen bei der Agentur für Arbeit in Sachsen gemeldet. Dem gegenüber standen 21.296 gemeldete Bewerber/-innen, von denen insgesamt 17.931 im Jahr 2015/16 versorgt wurden. Somit fanden 3.365 Bewerber/-innen (15,8 Prozent) in diesem Jahre keinen Ausbildungsplatz. Trotz der insgesamt ausreichenden Bewerber/innenzahl blieben 5.351 und damit mehr als ein Viertel (26,9 Prozent) der gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 4). Für die Bewertung der Angaben ist zu bedenken, dass jeweils nur die gemeldeten Stellen erfasst werden können. Offensichtlich nahmen einige Bewerber/-innen andere Angebote als die gemeldeten Ausbildungsstellen wahr, wie z. B. Aufnahme einer Ausbildung an der Fachoberschule, da die Zahl der gemeldeten Stellen nicht adäquat zu den versorgten Bewerber/-innen sinkt. Die hohe Zahl der unbesetzten Angebote offenbart, dass es nicht umfassend gelingt, die potenziellen Bewerber/innen für die berufliche Ausbildung zu interessieren und einzubinden. Neben der Zahl der unbesetzten Angebote wirken zusätzlich die Ausbildungsabbrüche negativ auf die Personalplanung. Im Jahr 2016 wurden 5.699 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Bedenkt man die Zahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen und die der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge, wird das Ausmaß der Besetzungsprobleme der Unterneh-

men transparent. Den Unternehmen gelingt es nicht umfassend potenzielle Bewerber/-innen für sich und somit für eine berufliche Karriere zu gewinnen.

Die Zahlen untersetzen das bereits bekannte Phänomen des Fachkräftemangels, hier bezogen auf die Berufseinsteiger/-innen. Gründe für die fehlende Passung werden in dieser Diskussion nicht analysiert.

Ausbildungshemmnisse

Im Folgenden wird die Perspektive der Unternehmen weiter untersetzt, indem deren Einstellungen zur beruflichen Ausbildung sowie deren Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung hinterfragt werden. Hierzu werden Ergebnisse der DIHK-Ausbildungsumfrage aus dem Jahr 2016 aufgegriffen. An der Umfrage beteiligten sich 172 Dresdner Unternehmen, von denen 167 ausbildungsberechtigt sind und 153 derzeit ausbilden (vgl. IHK Dresden 2016, S. 2).

Auf die Frage, ob für die Unternehmen Ausbildungshemmnisse relevant sind, bestätigten dies 73 Unternehmen (46,8 Prozent). 70 Unternehmen äußerten sich zu den Gründen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Danach ist ein herausstechendes Ausbildungshemmnis, welches 74,3 Prozent der Unternehmen angaben, dass die Schulabgänger/-innen unklare Berufsvorstellungen mitbringen. 28,6 Prozent verweisen darauf, dass sich die Bewerber/-innen trotz eines Übernahmeangebotes nach der Ausbildung für ein anderes Unternehmen oder einen anderen Bildungsweg entscheiden, was offensichtlich zur Senkung der Ausbildungswilligkeit der Unternehmen führt. Bei 21,4 Prozent der Unternehmen ist die Entfernung zur Berufsschule zu groß und 18,6 Prozent der Unternehmen geben allgemein an, schlechte Erfahrungen gemacht zu haben. Weitere Nennungen beziehen sich auf Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule, unsichere wirtschaftliche Perspektiven sowie die fehlende Übernahmemöglichkeit von Auszubildenden.

Mit Blick auf die Auszubildenden stellen insgesamt 162 der 172 befragten Unternehmen Mängel in der Ausbildungsreife der heutigen Schulabgänger/-innen fest. Dabei beklagen 62,4 Prozent der Unternehmen, die fehlende Leistungsbereitschaft und Motivation der Schulabgänger/-innen. Ebenso wird die Belastbarkeit der Auszubildenden von 56,2 Prozent der Befragten mit mangelhaft bewertet. Es werden zudem Defizite in den elementaren Rechenfertigkeiten (54,3 Prozent) sowie dem mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen (45,1 Prozent) beklagt (vgl. IHK Dresden 2016, S. 3 f.).

Hinsichtlich der Bewertung der gegenwärtigen Fachkräftesituation sind im Besonderen die Strategien und Maßnahmen der Unternehmen interessant, mit

denen sie auf die verschiedenen Problemlagen reagieren. Nachfolgend werden Maßnahmen aufgeführt, die die Unternehmen bereits für sich erkannt und umgesetzt haben, wobei diese nach den jeweiligen Adressatengruppen differenziert werden. Zunächst stehen die Gewinnung und die Förderung der Auszubildenden im Fokus. Anschließend werden Maßnahmen zur Einstellung ausländischer Arbeitnehmer/-innen sowie von Ungelernten betrachtet.

3 Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung

Gewinnung und Förderung von Auszubildenden

Da Ausbildungsstellen zunehmend unbesetzt bleiben, rückt die Gewinnung von Auszubildenden für viele Unternehmen in den Vordergrund. Die im Fachkräftemonitoring 2015 meistgenannten Maßnahmen hierfür sind: das Angebot von Praktikumsplätzen (58,7 Prozent) und ein verbessertes Ausbildungsmarketing (39,9 Prozent). Viele Unternehmen erschließen außerdem neue Bewerber/-innengruppen, wie Studienabbrecher/-innen (38,4 Prozent) oder kooperieren mit Schulen (29,7 Prozent) (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 4 f.).

Auf die o. g. Mängel in der Ausbildungsreife reagieren die befragten Unternehmen auf unterschiedliche Weise, wobei 32,6 Prozent auch angeben, dass es in ihrem Betrieb nicht möglich ist, leistungsschwächere Schulabgänger/-innen zu fördern. Dem stehen 28,6 Prozent gegenüber, die grundsätzlich lernschwächeren Jugendlichen eine Chance geben und das auch ohne öffentliche Unterstützung. Um die Lernschwächen der Schüler/-innen auszugleichen, bieten 24,5 Prozent Nachhilfe im eigenen Unternehmen und 22,5 Prozent nutzen ausbildungsbegleitende Hilfen der Agentur für Arbeit. Jeweils 14,9 Prozent der Unternehmen ermöglichen Jugendlichen, die bei einem Bildungsträger ausgebildet werden, betriebliche Praxisphasen und bieten langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb an. Über diese Praxisbegegnung können Unternehmen und Jugendliche einander kennenlernen, was ggf. zu einem Ausbildungsinteresse oder sogar Ausbildungsverhältnis führen kann.

Die Reflexion der Ausbildungssituation erfolgte hier unter dem Gesichtspunkt, dass die Unternehmen die Ausbildung als eine Maßnahme wahrnehmen, die eigene Fachkräftesituation proaktiv zu gestalten. Dieser Ansatz würde voraussetzen, dass die Ausbildung einen Einstieg in eine langfristige Beschäftigung darstellt. Interessanterweise wollen jedoch nur zwei Drittel (67,4 Prozent) der Unternehmen ihre Auszubildenden übernehmen (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 7). Im Umkehrschluss hieße das, dass ein Drittel der Befragten dieser Form der Personalentwicklung nicht bedürfen, was wiederum

die Interpretation zulässt, dass in diesen Unternehmen der Fachkräftebedarf abgedeckt sein dürfte.

Einstellung ausländischer Arbeitnehmer

Im Fachkräftemonitoring 2015 wurden Gründe untersucht, die eine Einstellung ausländischer Arbeitnehmer/-innen behinderten. 81 Prozent der teilnehmenden Unternehmen verwiesen darauf, dass Sprachbarrieren die Einstellung erschweren. Genannt wurden ebenso Unsicherheit über das Qualifikationsniveau (45 Prozent), bürokratische Hürden (28 Prozent) sowie kulturelle Unterschiede (24 Prozent) (vgl. Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 25). Trotz der Vorbehalte stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Sachsen. Zwischen 2015 und 2016 kletterte sie innerhalb eines Jahres von 2,8 auf 3,2 Prozent. Die darin verborgene Dynamik wird bei Betrachtung der absoluten Zahlen bzw. der Analyse des Beschäftigungsaufbaus ersichtlich. Binnen Jahresfrist stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse um 10.992 auf 1.553.258. Mehrheitlich getragen wurde dieser Zuwachs von ausländischen Arbeitnehmern/-innen. Knapp 55 Prozent bzw. 6.035 der neu entstandenen Arbeitsplätze gingen an Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (vgl. Sächsischer Landtag 2016, S. 168f.). Sofern diese auf noch sehr niedrigem Niveau stattfindende Entwicklung anhält, wird die Arbeitnehmerschaft in Sachsen mittel- bis langfristig in ihrer Struktur deutlich internationaler geprägt sein. In einigen Branchen könnte dies zu leichten Entspannungen bei der Suche nach geeigneten Angestellten führen.

Eingliederung Ungelernter

Es wurde bereits skizziert, dass Schwierigkeiten in der Fachkräftesicherung dazu führen können, dass auch Bewerber/-innen mit fehlenden Abschlüssen oder nicht adäquaten Qualifikationen eingestellt werden. Zumindest wurde dieser Aspekt von 44 Prozent der befragten Unternehmen als Indikator für einen zunehmenden Fachkräftemangel angegeben. Zum anderen gibt es Wirtschaftsbereiche, wie die Dienstleistungsbranche, die von vornherein einen Bedarf an ungelernten Arbeitnehmern/-innen formulieren. Die Bereitschaft An- bzw. Ungelernte im eigenen Unternehmen einzustellen ist bei diesen Unternehmen entsprechend hoch. 31 Prozent der befragten Unternehmen der Dienstleistungsbranche geben an, der Beschäftigung von An- und Ungelernten offen gegenüberzustehen. Bereits 38,5 Prozent beschäftigen an- und ungelernete Arbeitnehmer/-innen. Im Gegenzug gehen 30,4 Prozent der Unternehmen davon aus, keine Tätigkeiten für An- und Ungelernte zu haben.

Die Bereitschaft, An- und Ungelernter einzustellen, kann insofern nur als Indikator für den bestehenden Arbeitsmarkt interpretiert werden, wenn diese über einen längeren Zeitverlauf betrachtet wird. Die nachfolgende Abb. 3 bietet eine solche vergleichende Darstellung. Danach sinken (über alle Branchen hinweg) seit 2010 die geforderten Qualifikationsanforderungen. Das lässt mindestens zwei Auslegungen zu: Zum einen wurde bereits angedeutet, dass zunehmend Bewerber/-innen mit geringeren Abschlüssen eingestellt werden, um den Fachkräftebedarf "irgendwie" abzusichern. Zum anderen könnte es daran liegen, dass die Unternehmen wirklich ihren Bedarf an Hochschulabsolventen/-innen bzw. Technikern/-innen und Meistern/-innen abgedeckt haben und nun eher Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen besetzen müssen.

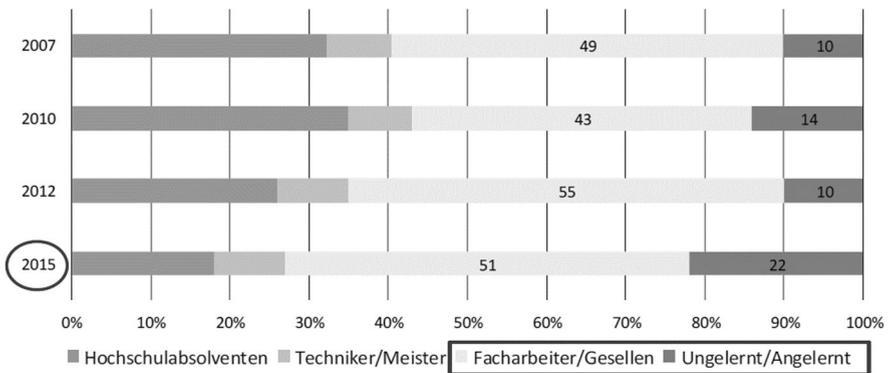


Abb. 3: Qualifikationsanforderungen an offenen Stellen 2007 bis 2015 [Quelle: Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK 2015, S. 17, Abb. 8]

Hinsichtlich des Einsatzes von An- und Ungelernten verweisen 44,2 Prozent der befragten Unternehmen darauf, dass es zielführend wäre, Qualifikationen unterhalb eines vollwertigen Berufsabschlusses zu schaffen, um die Zertifizierung der An- und Ungelernten zu ermöglichen. Dieser Ansatz würde der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention entgegenkommen, da über die Teilqualifikationen die informell oder nonformal erworbenen Kompetenzen der An- und Ungelernten wertgeschätzt und ausgewiesen werden können. Auf dieser Grundlage könnte ein Einstieg in Arbeit bzw. der darauf aufbauende Erwerb eines Berufsabschlusses leichter ermöglicht werden (55,8 Prozent). Zudem würden diese (Teil)Qualifikationen den Unternehmen die Bewertung der verfügbaren Kompetenzen der Bewerber/-innen erleichtern. Viele Unternehmen (31,3 Prozent) geben an, dass dies für sie schwierig ist und 22,4 Prozent wünschen sich, dass die Kompetenzen durch Teilqualifikationen o. Ä. belegt wer-

den. Besonderes Vertrauen in die Aussagekraft der Teilqualifikationen würde eine Zertifizierung durch die IHK hervorrufen (vgl. IHK Dresden 2016, S. 8).

4 Schlussfolgerungen

Die Diskrepanzen in den Entwicklungen sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der arbeitssuchenden Menschen offenbaren Problemlagen, deren Ursachen weiter zu differenzieren sind. Betrachtet man die angebotenen und von den Unternehmen genutzten Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden, wie Praktikumsangebote, Ausbildungsmarketing oder Kooperationen mit Schulen, wird der hohe Eigenaufwand deutlich. Gleiches gilt für die Förderung von Auszubildenden mit differenzierten Lernausgangslagen. Dieser Aufwand ist von Klein- und Kleinstunternehmen zumeist weder qualitativ noch quantitativ abzusichern. Es bedarf insofern eines Unterstützungssystems, das den Klein- und Kleinstunternehmen diese Arbeit abnimmt und ihnen dennoch eine betriebsspezifische Ausbildung des eigenen Personals ermöglicht. Diesbezüglich sind erweiterte Bildungsdienstleistungen erforderlich.

Des Weiteren zeigen die Befragungen, dass auch von Seiten der Unternehmen ein Bedarf an zieldifferenzierten Bildungskonzepten für die berufliche Ausbildung besteht, wodurch gleichermaßen Durchgängigkeit und Flexibilität für die Lernenden ermöglicht werden. Dies schließt Konzepte zur Zertifizierung von Kompetenzen unterhalb des Berufsabschlusses ein. Für die Betroffenen bieten diese eine Möglichkeit, erworbene Kompetenzen anerkennen zu lassen. Für Unternehmen werden hierüber die Kompetenzen einzugliedernder An- und Ungelernter fundiert.

Einen großen Handlungsbedarf gibt es im Bereich der Berufsorientierung, auch wenn diese zumindest in den Curricula der Oberschulen bereits verankert ist. In Anbetracht der Forderung flexible und durchlässige Bildungsketten zu ermöglichen, sind Berufs- und Studienberatung ergänzend zueinander zu denken. Hilfen für die Orientierung hinsichtlich der eigenen Berufswegplanungen bedürfen alle Schulabsolventen/-innen, weshalb die Berufs- und Studienorientierung für alle Schularten auszubauen und auf die Bedarfe der regionalen und überregionalen Wirtschaftsstruktur auszurichten ist. Auch hierzu sind Partner gefragt, die neben den Schulen unterstützen können, die Verbindungen zwischen den Schülerinnen und Schülern und den Unternehmen auszubauen.

Literatur:

- Bundesagentur für Arbeit 2016: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201608/iiiia5/ausbausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-14-0-201608-pdf.pdf> (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Bundesagentur für Arbeit 2014: Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen. Gemeldete Arbeitsstellen Land Sachsen. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Gemeldete-Stellen/Gemeldete-Arbeitsstellen-Nav.html> (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Sächs. IHK u. AG der Sächs. HWK (Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern u. Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern) 2015: Fachkräftemonitoring. Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft, 2015. Online verfügbar unter https://www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=29987&publ_id=1065 (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Industrie- und Handelskammer Dresden 2016: Auswertung der DIHK-Ausbildungsumfrage 2016. Online verfügbar unter http://www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=37228&target=display&link_zusatz=&ref_detail=Pool&ref_knoten_id=5470&ref_sprache=deu (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Sächsischer Landtag 2016: Jahresbericht 2016. Sächsischer Landtag 6. Legislaturperiode, 2017. Online verfügbar unter https://sab.landtag.sachsen.de/dokumente/landtagskurier/SAB_JB_WEB_2016.pdf (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2016: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030. Online verfügbar unter https://www.statistik.sachsen.de/download/080_RegBevPrognose_RegEinheiten-PDF/PROG_L_Sachsen_14.pdf (letzter Zugriff: 05.09.2017).
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2006: Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006, Kamenz.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2015: Statistisches Jahrbuch Sachsen 2015, Kamenz.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017: Statistik Berufliche Bildung 2017. Online verfügbar unter <https://www.statistik.sachsen.de/html/462.htm> (letzter Zugriff: 07.09.2017).

Autorenangaben

Niethammer, Manuela, Prof. Dr., Professur Berufliche Fachrichtung Bautechnik, Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung/Berufliche Didaktik Chemie-technik; Umweltschutz und Umwelttechnik, Fachdidaktik Chemie, Technische Universität Dresden, 01062 Dresden, Telefon: (0351) 463 33068, E-Mail: manuela.niethammer@tu-dresden.de;

Eichinger, Robert, Referent für Arbeitsmarktpolitik, Industrie- und Handelskammer Dresden, Langer Weg 4, 01239 Dresden, Telefon: (0351) 2802 234, E-Mail: eichinger.robert@dresden.ihk.de

II. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Problem- und Handlungsfelder entlang der Bildungskette

Statuspassagen und Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung – Konsequenzen aus einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse am Beispiel Sachsen-Anhalts

Frank Bünning

Abstract

Der zunehmende Fachkräftengpass erfordert es, Statuspassagen stärker als bisher zu untersuchen, um die Instrumente der Berufsorientierung gezielter einsetzen zu können. Der vorliegende Beitrag arbeitet zwei Studien aus Sachsen-Anhalt auf, um daraus Anforderungen für eine zeitgemäße Berufsorientierung abzuleiten.

1 Einleitung

Deutschland sieht sich zunehmend mit einem Fachkräftengpass konfrontiert, welcher in naher Zukunft noch wachsen wird (vgl. Jenewein 2016, S. 7 ff.). Der Bedarf an Fachkräften in Deutschland, insbesondere in MINT-Domänen, ist besonders hoch, da seine Wettbewerbsfähigkeit sehr stark an einen hohen technologischen Entwicklungsstand gebunden ist. Um im internationalen Wettbewerb erfolgreich bestehen und das vorhandene Innovations- und Produktionspotenzial voll ausschöpfen zu können, benötigt Deutschland jedoch (hoch-)qualifizierten beruflichen Fachkräftenachwuchs in ausreichender Anzahl.

Verantwortlich für den drohenden und zum Teil bereits eingetretenen Engpass an sowohl (hoch-)qualifizierten akademischen Fachkräften als auch an nicht-akademischen Fachkräften der mittleren Berufsqualifikationen sind strukturelle Veränderungen der (deutschen) Gesellschaft. Hierzu zählen die demografische Entwicklung als auch die Veränderung von Tätigkeitsprofilen vieler Berufe sowie Interessenlagen der Jugendlichen (vgl. Renn 2009, S. 3).

Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, Statuspassagen und die Berufsorientierung von Jugendlichen zu erforschen, um daraus Konsequenzen bzw. Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung abzuleiten. Diesen Forschungsinteressen soll zunächst aus der Perspektive der Definition der „Berufsorientierung“ nachgegangen werden. Somit wird nachfolgend kurz auf den Begriff der Berufsorientierung eingegangen. Dieser wird als ein „Prozess

der Annäherung und Abstimmung zwischen dem Individuum (samt seinen Interessen und Wünschen, seinem Wissen und Können) auf der einen und der Arbeits- und Berufswelt (mit ihrem Bedarf und ihren Anforderungen) auf der anderen Seite“ (Famulla et al. 2007, S. 1) verstanden. Aus diesem Verständnis der Berufsorientierung heraus lässt sich ableiten, dass Berufsorientierung eine kognitive Komponente, d. h. Wissen um Bedarfe, Arbeitsmarktrealitäten, existierenden Ausbildungsberufen und Studienmöglichkeiten, beinhaltet. Darüber hinaus ist die Erkundung von eigenen Interessen und Wünschen sowie das Erfahren von eigenen Stärken und motorischen Fähigkeiten ein zentrales Element der Berufsorientierung. Diesen zwei Dimensionen wird im Rahmen einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse zum Status der Berufsorientierung von Jugendlichen gefolgt. Exemplarisch werden hierzu zwei Studien aus Sachsen-Anhalt herangezogen. Es handelt sich zum einen um die IngWeb-Studie (Brämer et al. 2013) und zum anderen um eine selbst durchgeführte Absolventenverbleibsuntersuchung von ehemaligen Mitgliedern des Schülerinstituts für Technik und angewandte Informatik (SITI) e. V. in Havelberg (Bünning & Lehmann 2016).

2 Wissensbasis von Schülern/-innen und über Studien- und Ausbildungswege

Die IngWeb-Studie befragte von April 2011 bis Dezember 2012 ca. 1000 Schüler/-innen in Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien in Sachsen-Anhalt zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. Die Stichprobe setzt sich mit 59,9 % aus Schülern und mit 40,1 % aus Schülerinnen zusammen. Der größte Teil der Befragten besuchte zum Befragungszeitpunkt die neunte Klasse. Die Probanden/-innen verteilten sich mit 47,7 % auf Sekundarschulen, mit 22,7 % auf Gesamtschulen und mit 29,7 % auf Gymnasien.

Die Untersuchung hatte u. a. zum Ziel, das Wissen von Schülern/-innen zu möglichen Studien- und Ausbildungswegen zu analysieren. Die zentralen Ergebnisse der Studie werden nachfolgend zusammengefasst.

Zunächst wurden die Schüler/-innen zu den Grundzügen der dualen Berufsbildung befragt. Eine separate Betrachtung der Ergebnisse nach Schultyp zeigte, dass Gymnasiasten/-innen geringfügig besser über eine duale Berufsausbildung informiert waren als Sekundar- und Gesamtschüler/-innen (siehe Abb. 1). Des Weiteren zeigte sich, dass Sekundar- und Gesamtschüler/-innen deutlich schlechter über ein duales Studium informiert waren als Schüler/-innen eines Gymnasiums (siehe Abb. 1) (vgl. Brämer et al. 2013, S. 119 ff.).

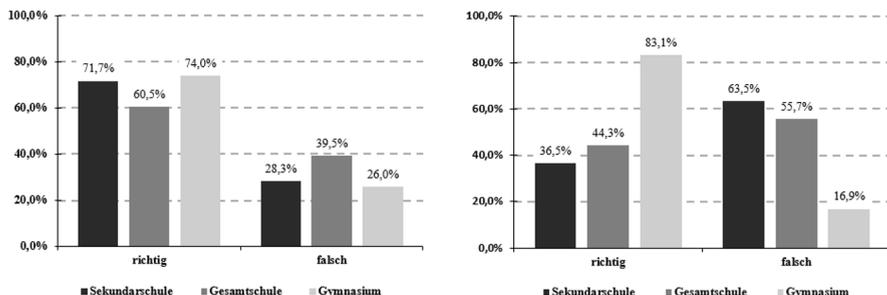


Abb. 1: Wissen über Grundzüge der dualen Berufsbildung und des dualen Studiums [Quelle: Brämer et al. 2013, S. 124]

Bei der Befragung zu möglichen Ausbildungsberufen konnten 22,4 % der Gymnasiasten/-innen, 19,8 % der Sekundarschüler/-innen und 8,5 % der Gesamtschüler/-innen keinen Ausbildungsberuf nennen (Abb. 2). Jedoch benannten 44,2 % der befragten Sekundarschüler/-innen, 57,5 % der Gesamtschüler/-innen und 65,5 % der Gymnasiasten/-innen ein bis drei Ausbildungsberufe. Somit wiesen erneut die Gymnasiasten/-innen die ausgeprägtesten Wissensstände in diesem Bereich auf.

Betrachtet man die Wissensstände zu lokalen Arbeitgebern, so ergibt sich folgendes Bild (Abb. 2): Mehr als die Hälfte der Sekundar- und Gesamtschüler/-innen und ein Viertel der Gymnasiasten/-innen konnten keinen lokalen Arbeitgeber benennen. Jedoch kannten über zwei Drittel der Schüler/-innen der Gymnasien (67,2 %) ein bis drei regionale Arbeitgeber.

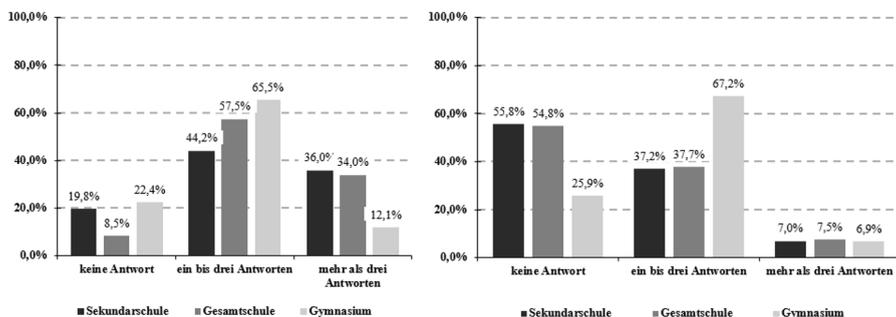


Abb. 2: Wissen über Ausbildungsberufe und lokale Arbeitgeber [Quelle: ebd. 2013, S. 127]

Zu möglichen Studienrichtungen befragt, konnten ca. neun von zehn der Sekundarschüler/-innen und 65,9 % der Gesamtschüler/-innen keine Studienrichtung benennen (Abb. 3). Auch etwa 40,0 % der Gymnasiasten/-innen kannte keine Studienrichtung. Mehr als drei Studienrichtungen konnten 38 % aller Schüler/-innen der Gymnasien nennen. 11,8 % der Schüler/-innen der Sekundarschule warteten mit ein bis drei Nennungen auf. Dieses Ergebnis überrascht zweifellos nicht, da es nicht die zentrale Zielstellung der Sekundarschulen ist, auf ein Studium vorzubereiten.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Betrachtung des Wissens zu Hochschulstandorten (Abb. 3). Auch hier konnte nur jeder Zehnte mehr als drei Hochschulstandorte aufzählen. Etwa neun von zehn Sekundarschülern/-innen konnten keinen Hochschulstandort nennen, bei den Gesamtschülern/-innen waren etwa sieben von zehn nicht in der Lage einen Hochschulstandort anzuführen. Bei den Gymnasiasten/-innen lag dieser Anteil der Schüler/-innen nur bei 22,7 %. Mehr als ein Drittel der Gymnasialschüler/-innen kannte mehr als drei Hochschulstandorte, wobei gleichzeitig anzumerken ist, dass 22,7 % keinen Hochschulstandort kannten. 43,0 % der Schüler/-innen des Gymnasiums kannten ein bis drei Hochschulstandorte in Sachsen-Anhalt.

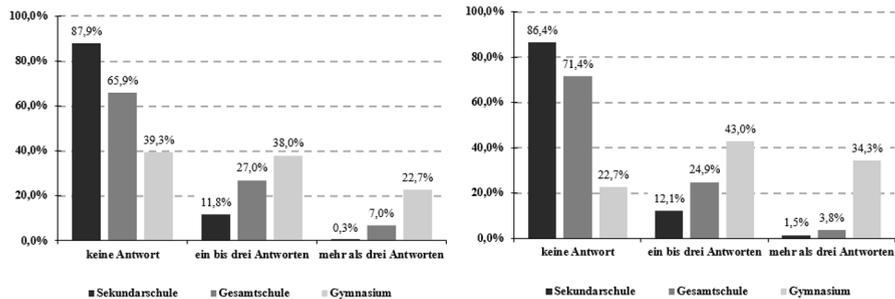


Abb. 3: Wissen über Studienrichtungen und Hochschulstandorte [Quelle: ebd. 2013, S. 129]

In Summe zeigte sich, dass Gymnasiasten/-innen sowohl über Ausbildungs- als auch über Studienmöglichkeiten besser Bescheid wissen als Schüler/-innen der Sekundar- und Gesamtschulen. Es muss aber auch herausgestellt werden, dass die vorliegenden Ergebnisse deshalb nicht vermuten lassen, dass diese ausreichend über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informiert sind. Selbst die Ergebnisse der Gymnasialschüler/-innen überzeugen nicht.

Zusammenfassend muss herausgestellt werden, dass die Schüler/-innen aller Schulformen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung ein erhebliches Entwicklungspotenzial aufweisen.

3 Analyse der Bedeutung des längerfristigen Prüfens von eigenen Stärken, Fähigkeiten und Interessen

Die Bedeutung des Austestens und Prüfens von eigenen Fähigkeiten und Interessen soll anhand einer Studie zur Wirkungen von außerschulischen Bildungsangeboten, in diesem Falle eines Schülerinstituts mit technischem Profil, diskutiert werden.

Außerschulische Lernorte erfreuen sich wachsender Beliebtheit. Dies äußert sich u. a. in einem verstärkten Gründungstrend solcher Lernorte (insbesondere bei Schülerlaboren zu beobachten) in jüngerer Vergangenheit. So wurden z. B. im Jahre 2000, 52 außerschulische Lernorte gegründet, im Jahre 2011 waren es schon 286 Neugründungen (vgl. Lernortlabor und Weßnigk 2013, S. 19).

Der hier exemplarisch untersuchte außerschulische Lernort „Schülerinstitut für Technik und angewandte Informatik (SITI) e.V.“ wurde bereits 1994 gegründet, so dass sich zum gegenwertigen Zeitpunkt die Möglichkeit ergab, ehemalige Teilnehmer in der Retroperspektive zur Wirkung auf die Berufswahl zu befragen.

Es wurde eine qualitative Erhebung in Form von problemzentrierten Interviews (in Anlehnung an Witzel 2000, S. 1 f.) mit 14 zufällig ausgewählten Absolventen und Absolventinnen des SITI (Schulabschlussjahrgänge ab 1999), die sich bereits im Berufsleben oder aber in einem fortgeschrittenen Stadium ihrer Ausbildung/Studium befinden, durchgeführt. Alle Befragten besaßen eine Hochschulzugangsberechtigung. Als Form der Befragung wurde sich für halbstandardisierte Interviews entschieden, da sich diese u. a. besonders dafür eignen, biografische Entwicklungen und dessen Reflexionen zu untersuchen. Zur Erfassung der biografischen Entwicklungen der Absolventen/-innen diente ein Leitfaden, um eine Vergleichbarkeit des Interviewmaterials gewährleisten zu können. In den Interviews wurden folgende Bereiche thematisiert: (1) Gründe bzw. Motivation für den regelmäßigen Besuch des SITI, (2) Einfluss des SITI auf die Karriereplanung und (3) Beruf bzw. heutige Ausbildung.

Die erhobenen Daten aus den Fragebereichen 2 und 3 waren bedeutend für eine Wirkungsanalyse. Der theoretische Rahmen für die Wirkungsanalyse wurde angelehnt an das Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung von Kluge (2000).

Bereits aus dem Interviewmaterial, das durch die Beantwortung des Bereichs 1 generiert wurde, ergab sich eine Vielzahl von Zugangswegen in das SITI. Allen gemein ist, dass die Absolventen das SITI freiwillig und aus einer intrinsischen Motivation heraus besucht haben. So wird das SITI beispielsweise als Möglich-

keit gesehen, mehr zu tun und zu erfahren, als es der reguläre Schulunterricht bieten kann. In diesem Zusammenhang wurde das SITI auch als Nachhilfemöglichkeit zur Verbesserung der eigenen Noten gesehen: „[...] das war so ne Software für n Chemieunterricht und da die Chemienoten nicht so gut waren und ich damit so n bisschen so n Ausgleich hatte, bin ich quasi zum SITI gegangen und hab da quasi mitgemacht.“

Das SITI wurde auch aus einem generellem Interesse an technischen Fragestellungen besucht und der Möglichkeit, dieses weiter auszuleben. Oftmals wurde auch darauf hingewiesen, dass das SITI besucht wurde, weil auch Freunde daran teilnahmen und es somit die Gelegenheit gab, Zeit gemeinsam zu verbringen. Neben den Freunden nahmen aber auch Lehrende und Eltern eine bedeutende Rolle ein, indem sie auf das SITI aufmerksam machten, jedoch nicht zur Teilnahme drängten. Ebenso wurden die Teilnahme am Tag der offenen Tür, die hervorragende Reputation und das breite Angebot des SITI als Gründe für den Eintritt in den außerschulischen Lernort genannt. Einen nicht unwesentlichen Einfluss hatte auch die geografische Lage in Havelberg und das spärliche Angebot von alternativen Berufsorientierungsmaßnahmen bzw. Möglichkeiten für Praktika.

Der theoretische Rahmen für die Wirkungsanalyse wurde, wie bereits erwähnt, angelehnt an das Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung nach Kluge (2000). Dieses Modell kann zur Erfassung und Erklärung von komplexen sozialen Realitäten und Zusammenhängen beitragen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde es genutzt, um die Effekte des SITI auf die Berufswahl herauszuarbeiten. Hierbei wurden anhand des Stufenmodells verschiedene Absolvententypen ermittelt und charakterisiert.

Aus den erhobenen Daten zu den Absolventen/-innen des SITI konnten insgesamt vier Typen herausgearbeitet werden (s. auch Tab. 1): der theoretisch-forschende Typ, der praktisch-forschende Typ, der Abwahl-Typ und der praktisch-handwerkliche Typ. Diese Typen sollen nachfolgend charakterisiert werden. Jeder Typ wird im Anschluss mit zwei konkreten Fällen dargestellt, da davon auszugehen ist, dass diese Anzahl jeden Typ ausreichend abbildet, auch wenn es beim praktisch-forschenden Typ insgesamt fünf Fälle gab. Wie an dieser Stelle bereits zu erkennen ist, lag die empirische Verteilung nicht im Fokus des Forschungsinteresses, sondern vielmehr die Ermittlung der Absolvententypen.

Tab. 1: Herausgearbeitete Absolvententypen des SITI

		Dimension 2: Charakter des Berufswunsches	
		Wunsch nach technik-wissen- schaftlicher Theorie	Wunsch nach praktisch-tech- nischer Tätigkeit
Dimension 1: Ausprägung des Berufswunsches	Bestätigung eines tech- nisch determinierten Berufswunsches	theoretisch- forschender Typ (3)	praktisch- forschender Typ (5)
	Berufswunsch vage bzw. unbestimmt geblieben bzw. von weiteren Faktoren beeinflusst	Abwahl-Typ (3)	praktisch-hand- werklicher Typ (3)

Beim „theoretisch-forschenden Typ“ handelt es sich um Absolventen/-innen, die ein ganz klassisches Ingenieurstudium an einer Universität aufgenommen haben und sich bereits früh sicher waren diesen Berufsweg einzuschlagen. Da der theoretische Forschungsgedanke an Universitäten im Vordergrund steht, wurde dieser Typ danach benannt. Der „theoretisch-forschende Typ“ kann mit folgenden Charakteristika beschrieben werden:

- ausgeprägtes und bereits früh vorhandenes Technikinteresse
- Freude an der technisch-theoretischen Arbeit
- technisch-determinierter Berufswunsch bereits vorhanden
- Der Einfluss des SITI auf die Bestätigung des Technikinteresses ist diesem Typ bewusst (konnte vorhandene Interessen fördern).

Dieser Typ spiegelt sich in den folgenden zwei Fällen wider. So hat in einem Fall der/die Befragte Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt auf Maschinenbau an einer Universität studiert, also eine technische und gleichzeitig theoretisch-forschende Ausrichtung für seine/ihre Ausbildung gewählt. Heute ist er/sie Werksleiter/in einer Gießerei. Ein technisch determinierter Berufswunsch und Interesse an Technik war bereits früh vorhanden: „*Ich wollte immer in die Forschung gehen, um Lautsprecher noch besser zu machen. [...] Ich wäre Elektroakustiker geworden oder hätte Informatik studiert. [...] Kam mein Hobby Informatik immer mehr durch.*“ Die konkrete Berufswahl blieb am Ende technisch, änderte sich jedoch in der Fachrichtung. Als bewusst wahrgenommener Einflussfaktor wird hier konkret das SITI angeführt: „*Also mein technisches Interesse, gerade die Richtung Ingenieurwesen, habe ich eigentlich deswegen eingeschlagen, weil ich im SITI Mitglied war und, vorsichtig formuliert, an verschiedenen Baustellen ausprobieren konnte, was so eigentlich meine*

eigene Interessensrichtung ist.“ und „Ich hatte meine ersten Projekte an der OvGU [Anm.: Otto-von-Guericke-Universität] als SITI'aner quasi schon gehabt.“

Bei einem weiteren Fall wurde ein universitäres Informatikstudium aufgenommen und heute ist der/die Befragte als wissenschaftliche/r Koordinator/in und Projekt-Manager/in im Bereich Informatik tätig. In diesem Fall wurde ein Interesse in diversen Bereichen verspürt: *„Ich war relativ breit interessiert an verschiedenen Themen.“* Auch für den technischen Bereich war Interesse vorhanden, welches bewusst wahrgenommen durch den Besuch des SITI verstärkt wurde und woraus sich ein Berufswunsch entwickelte: *„[...] mein Interesse wurde eher verstärkt.“, „Paar kleinere Projekte...Angefangen von Turbo Pascal über nachher Delphi [...]. Maschinenbauebene, sowas [...]. Mich hatte immer eher so wirklich, was da intern passiert, interessiert. Also welche Sprachen gibt es da, wie bringe ich dem [Computer] bei, was er machen soll, wie gehe ich mit Daten um usw. Das ist genau da, wo sich das [Interesse für den Beruf] entwickelt.“, „[...] SITI...wichtiger Auslöser, der das Ganze in diese Bahnen gelenkt hatte.“* und *„Der wirkliche Impuls, reine Informatik zu studieren, kam ganz klar aus dem SITI.“* Die Anforderungen im herkömmlichen Informatikunterricht waren diesem/dieser Befragten zu niedrig, da die darin zu erwerbenden Kompetenzen bereits vorhanden waren: *„Ab der 7. hätten wir Informatik belegen können [...] nicht gemacht, hab ich nicht für notwendig erachtet [...] dachte mir, kannst du ja sowieso schon, was die da machen, das bringt dir gar nichts...lieber ein paar andere Fächer, wo ich noch nicht so viel Ahnung hatte. [...] Mein Vater [...] als ich 10 Jahre alt [...] ersten Computer [...] Dann stand das Ding da [...] er sich mit den Interna nicht so beschäftigt, mal lief was nicht, dann musste irgendwer das Problem lösen und das war tendenziell ich.“*

Beim „praktisch-forschenden Typ“ handelt es sich um Absolventen/-innen, die entweder ein Fachhochschulstudium oder ein duales Studium absolviert haben. Ein hoher Praxisanteil im Rahmen der Hochschulausbildung ist diesem Typ sehr wichtig. Diesen Wunsch können vor allem Fachhochschulen bedienen, da diese ihren Fokus weniger auf Theorie, sondern mehr auf die praktische Anwendbarkeit und Forschung legen und dort trotzdem ein Hochschulabschluss erworben werden kann. Dementsprechend wurde der Typ auch als „praktisch-forschend“ benannt. Der „praktisch-forschende“ Typ kann mit folgenden Charakteristika beschrieben werden:

- ausgeprägtes und bereits früh vorhandenes Technikinteresse
- Freude an der technisch-praktischen Arbeit
- Unsicherheit hinsichtlich des Berufswunsches
- Freude an praktischen Tätigkeiten im SITI, z. B. Projektarbeit im Rahmen von „Jugend forscht“

Auch dieser Typ soll nachfolgend anhand von zwei Fällen näher dargestellt werden. Bei einem ersten Fall, der diesen Typ verkörpert, wurde ein Informatikstudium an einer Fachhochschule aufgenommen und heute der Beruf des Software-Engineers ausgeübt. Technikinteresse war bereits früh vorhanden, jedoch gab es in Hinsicht auf die konkrete Berufswahl noch Unsicherheiten: „[...] also erstmal war für mich klar, dass ich was Technisches studieren möchte, weil mich das einfach interessiert hat. Deswegen war ich auch im SITI, weil ich halt prinzipiell Technikinteresse hatte. Ich wusste aber lange Zeit nicht so genau, wo es hingehet, und ja, die Uni hatte ein breites Angebot, was Computer angeht.“ Im Vordergrund stand immer die Freude an praktischen Tätigkeiten, sowohl beim Besuch des SITI als auch im privaten Bereichen: „[...] also was auf jeden Fall Einfluss hatte, war so die Projektarbeit, die gab es relativ viel, Arbeit im Team, also wenn man das wollte und auch hatten wir einige kurze Projekte, wo es halt um Teamarbeit ging oder Praktika. Es gab auch Sachen in einer kleinen Gruppe von 5/ 6 Leuten, sag ich mal, wo man praktisch mal ein Testprojekt durchgezogen hat. Zusammenarbeit, das war so im SITI schon recht nützlich. [...] Hauptsächlich „Jugend forscht“. Meist mit ein bis zwei Leuten, Schulkameraden dann. Ja, das reichte wirklich von ein bisschen Programmierung bis teilweise hin zu kleinen Bauten oder Modellen, die wir konstruiert haben. Wir haben eine Zentralverriegelung entworfen, da war viel handwerkliches Geschick bei.“ und „Also auch privat bastele ich gern oder programmiere was und ja, es ist nicht so, dass ich das Ganze nur gemacht habe, damit ich Geld verdiene, klar kann man gut von leben, aber ich hab da schon geschaut, was mich interessiert, sowohl wo man berufliche Chancen hat und was halt auch motiviert.“ Diese Freude an praktischen Tätigkeiten, die im SITI und im Privatbereich ausgelebt werden konnte, hatte einen großen Einfluss auf die Berufswahl und die Ausrichtung des Studiums: „[...] denke schon. Also im Grunde, als ich mir die FH angeschaut habe in der Sommerschule, die dort veranstaltet wurde, habe ich mich im Grunde im Wesentlichen für die Labore interessiert. Also wirklich auch was, wo man was sehen kann, was macht mit den Studenten. Also weniger dann die Vorlesungsinhalte, sondern eher was man sehen und anfassen konnte [...].“

Im nächsten Fall wurde ein duales Studium der Elektrotechnik an einer Fachhochschule aufgenommen. Technikinteresse war auch hier schon früh vorhanden: „mit sechs Jahren meinen ersten Computer [...] dadurch hatte ich das Interesse an Anwendung von Technik auch schon.“ Auch hier war eine große Freude an praktisch-technischen Tätigkeiten vorhanden: „[...] einzige Interessengruppe, die ich so steady hatte von der Kindheit bis jetzt, ist halt die Anwendung von Technik.“ Im SITI konnten weitere praktisch-technische Tätigkeiten ausgeübt werden: „ein Programm geschrieben, wie die Maschine dann

gesteuert wird, das hat mich halt schon mega fasziniert [...] deswegen ist so Software immer noch mein Favorit eigentlich.“ Der Besuch des SITI wurde durch die Eltern gefördert, die den/die Befragte/n auch erst auf das SITI aufmerksam gemacht haben: „Eltern haben das auch gefördert und die kannten Herrn König [Anm.: Leiter des SITI] [...] allein wäre ich wahrscheinlich nicht auf die Idee gekommen.“ Bis heute ist ein technisches Interesse vorhanden, das durch den Besuch des SITI gefördert wurde: „Unverändert sehr groß [...] dadurch noch katalysiert, dass es noch größer wurde.“ In der Berufswahl war der/die Befragte noch unentschlossen. Dabei konnte das SITI helfen und verschiedene Karrierewege aufzeigen: „Ich hätte vorher vielleicht nicht entschieden in Richtung Industrie zu gehen [...] vielleicht immer noch was Technisches [...]...“

Ein weiterer interessanter Typ ist der „praktisch-handwerkliche Typ“. Dieser zeichnet sich dadurch aus, dass die Befragten eine gewerblich-technische Berufsausbildung durchlaufen haben und nicht an einer Hochschule ausgebildet wurden. Weiterhin kann dieser Typ wie folgt charakterisiert werden:

- Technikinteresse mit Freude an der praktischen/gewerblichen Arbeit in einem bestimmten Bereich
- pragmatische Beweggründe für die Berufswahl
- konkreter Berufswunsch ist nicht vorhanden
- Interesse an einem akademischen Studium liegt nicht vor

Wieder kann dieser Typ anhand von zwei Fällen näher erläutert werden. In einem Fall wurde eine Ausbildung zum/r Fachinformatiker/in abgeschlossen. Heute ist der/die Befragte Geschäftsführer/in eines IT-Unternehmens. Zuvor wurde jedoch ein Universitätsstudium im Bereich Maschinenbau aufgenommen, welches jedoch nach wenigen Semestern wieder abgebrochen wurde, da das Studium zu wenige praktische Inhalte hatte: „Das ist so auch, um ein bisschen vorzugreifen, eine Geschichte, die im Ergebnis aus meiner Mitgliedschaft im SITI heraus gewachsen ist, das war'n Preis von ‚Jugend forscht‘, so kam der Kontakt zur Uni und ich hab mir da nicht viel Gedanken drüber gemacht, sondern war der Meinung, genau das ist es und studiere Maschinenbau und hab dann aber äh während der ersten vier Semester gemerkt, so kommen wir nicht zusammen. [...] Das war mir zu theoretisch.“ Der Besuch des SITI befriedigte die innere Motivation, mehr zu machen, als im regulären Schulunterricht möglich war: „[...] man hatte da immer das Gefühl, mehr machen zu dürfen als andere machen können [...] dass ich einfach die Möglichkeit hatte, über den Unterricht hinaus, ähm in der Freizeit unter Koordination von Lehrern eben was zu schaffen, was [...] was kreativ zu leisten.“ Der/die Befragte machte das prinzipielle Interesse am Gegenstand zum Kriterium für den weiteren Werdegang,

wobei das generelle technische Interesse nach eigenen Angaben nicht so ausgeprägt war. Trotzdem wurde eine technische Richtung eingeschlagen, da eben dieses Interesse hervorrief: „[...] also ich wusste von vornherein, dass ähm kein Systemadministrator werden wollte, es gibt ja in der Ausbildung zum Informatiker eigentlich zwei, zwei Richtungen, einmal die Anwendungsentwicklung und einmal die Systemadministration. Ich hab mich denn bewusst für, für die Anwendungsentwicklung entschieden, weil mir das Technische nicht äh nicht ganz so lag bzw. nicht so Freude gemacht hat.“

Im zweiten Fall wurde eine Ausbildung zum/r Fachhandelswirt/in abgeschlossen. Heute ist der/die Befragte Substitut/in im Möbeleinkauf, also in einem Beruf tätig, in dem technische und handwerkliche Kenntnisse immer noch wichtig sind. Ein Studium wurde von vornherein ausgeschlossen: „[...] und für mich war ganz schnell klar, Studium wird nicht. Da hatte ich einfach nicht die Ambitionen zu.“ Auch hier gab es für die Ausbildungswahl rein pragmatische Gründe: „und da gab's dann halt welche eine Stellenausschreibung bei Bon Prix, auch noch für den Möbelbereich [...], wo die äh jemanden suchten mit Erfahrung äh im Handel [...] mit Erfahrung mit ähm ja Fremdsprachen sowieso, und so ganzen anderen Gedöhns. Ja und dann hatte ich mich einfach mal ähm freischnauze beworben, weil ich dachte gut ok, Handel und Einkauf ist ja schon nochmal'n anderer Schnack aber es hat tatsächlich ganz gut geklappt. [...] Aber das ist halt nicht die logische Schlussfolgerung [...]“. Der/die Befragte ist ebenfalls nicht grundsätzlich technikinteressiert, jedoch auch nicht technophob: „[...] also [...] wie gesagt Studium nicht und technische Richtung und ja, der in dem Sinne oder Informatik in dem Sinne auch so gar nicht, das war halt nie mein Steckenpferd, aber das Drumherum hat wie gesagt gepasst.“ Über die Zeit im SITI werden nur lobende Worte gefunden, besonders da dort neue Interessenbereiche entdeckt wurden: „[...] für mich auch spannend, weil ich halt durch die Schülerfirma ja sowieso schon so'n bisschen wusste, wie theoretisch so ne Firma funktioniert.“ und „Ja, auf alle Fälle, also ich glaub, sinnvoller hätte ich meine Freitagnachmittage nicht verbringen können.“

Der vierte Typ hat weder ein technisches Studium noch eine technische Berufsausbildung aufgenommen. Der spätere Beruf ist meist trotzdem technisch konnotiert. Dementsprechend wurde dieser Typ als „Abwahl-Typ“ bezeichnet, da keine technischen Ausbildungswege aufgenommen wurden. Dieser Typ kann um nachfolgende Charakteristika ergänzt werden:

- Unsicherheit bei der Berufswahl, die durch den Besuch beim SITI nicht genommen werden konnte
- Technikinteresse wenig ausgeprägt
- beeinflusst durch andere externe Faktoren nach Besuch des SITI

Auch dieser Typ soll anhand von zwei Fälle nahegelegt werden. In einem Fall wurde ein Jurastudium aufgenommen. Vor dem Besuch des SITI war wenig technisches Interesse vorhanden und auch dessen Besuch hatte keine Auswirkungen auf eine Berufswahlentscheidung in eine technische Richtung: *„Das SITI hat technische Einblicke vermittelt, auf jeden Fall, hat aber auch bei mir zumindest dazu geführt, dass ich mir gesagt habe: Ich bin kein Techniker und ich möchte auch nicht wirklich unbedingt was mit Technik machen, aber vielmehr mit Wirtschaft. SITI hat ja beides drin, Technik und Wirtschaft. Technik ist schon interessant, aber Wirtschaft ist deutlich besser, und mit dem, was ich jetzt mache, Jura, geht eher in die wirtschaftliche Richtung, was nicht heißt, dass man das nicht später auch was Technisches damit finden kann in der Industrie oder Ähnliches.“* Begründet wurde die Studienwahl mit dem Besuch des SITI: *„[...] im SITI hat man eigenständiges Arbeiten gelernt. Das Vorbereiten von irgendwelchen Präsentationen, was in jedem Studium sehr hilfreich ist, war gut. Das ist auch maßgeblich der Grund gewesen, warum ich danach Jura studiert habe.“*

Ein/e weitere/r Absolvent/in dieses Typs nimmt ein Studium der Verwaltungsökonomie auf. Heute ist er/sie als Berater/in für Prozessmanagement tätig. Ein generelles Technikinteresse aus dem privaten Umfeld war hier vorhanden: *„[...] durch den Opa, der hat viel in Eigenregie gemacht, also jetzt weniger Elektrotechnik oder solche Geschichten, aber das fing schon damit an, dass man mal an der Schwalbe rum gebastelt hat und ich natürlich als Lütte stand daneben und denk, cool, was macht der da alles, das will ich auch mal sehen und außer fahren das Ding vielleicht auch mal ein bisschen aufmotzen und mit dem hab ich halt auch so einiges gemacht, muss ich sagen.“* Trotz des wirtschaftlichen Studiums ging der Bezug zur Technik nie ganz verloren, denn der/die Befragte arbeitet nebenbei auch noch in einer Softwarefirma: *„Aktuell arbeite ich als Berater für Prozessmanagement im öffentlichen Sektor aber auch bei einer Software- und Beratungsfirma.“* und *„Ich wollte tatsächlich dann, auch als ich im SITI viel aktiv war, eher so in den konkreten IT-Bereich rein, wollte Programmierer werden so in der Richtung oder verstärkt mit Medien arbeiten. Das ist nicht unbedingt eingetreten.“* Der/die Befragte ist zufrieden mit der Berufswahlentscheidung: *„Allerdings bin ich mehr als zufrieden mit der Wahl, weil ich ja doch diesen starken Technik-Bezug habe, dadurch dass wir eben eine Softwarefirma sind und ja, ich würde schon sagen, jetzt so im Nachhinein habe ich nichts falsch gemacht. Was anderes später machen würde ich nicht. Ich würde es genauso machen.“* Das SITI hat einen sehr positiven Eindruck auf den/die Befragte/n gemacht. Die Studienwahl wurde jedoch stark durch den Wehrdienst beeinflusst: *„Ich bin damals durch den BFD, nennt sich das, Berufsförderungsdienst, bin dann auch noch in eine Art Weiterbildung gekommen,*

wo es darum ging, was sind denn eigentlich so berufliche Perspektiven, Chancen, was eignet sich denn eigentlich für einen. Laut meiner Perspektive kamen halt Vorschläge für juristische Studiengänge oder berufliche Weiterbildungen. Also was fällt darunter, ein Rechtspfleger zum Beispiel oder in die öffentliche Verwaltung gehen und auf der Grundlage bin ich dann zunächst erst mal in die FH gekommen.“ Neben der Empfehlung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr sprach auch noch ein weiterer Punkt für die Wahl eines Fachhochschulstudiums und die Abwahl eines Universitätsstudiums und zwar der Praxisbezug: *„also ich habe auch im Vorfeld das ziemlich schnell ausgeschlossen bei mir, weil mir der Praxisbezug sehr, sehr wichtig war. Ja und so kannte ich das auch aus der Schulzeit heraus. Ich habe ja sehr praktisch auch gearbeitet mit Hannes [Anm.: Leiter des SITI] und ja, ich kannte das nicht anders.“*

Die Befragten gaben aber auch an, dass neben der fachlichen Kompetenz auch viele weitere Kompetenzen, wie Präsentations-, Planung-, Organisations- und Kommunikationskompetenz im SITI gefördert wurden: *„[...] weniger vom Technischen her, jedoch mehr vom Projektgeschehen. [...] Eine Arbeit vorbereiten, mit der Thematik beschäftigen, soweit bringen, dass es funktioniert, und anschließend vor einer Jury bei ‚Jugend forscht‘ verteidigen. Dieses Präsentieren ist sehr hilfreich in der heutigen Zeit, da man heute Arbeit in vielen Firmen präsentieren muss. Man lernt sich darzustellen vor mehreren Leuten. [...] Wenig Angst, sich vor eine Gruppe von Menschen zu stellen und was vorzustellen. [...] nie Probleme frei zu sprechen vor Publikum. [...] Gelernt mit solchen Stresssituationen klar zu kommen.“*

„Im SITI wurde logisches Denken und Dokumentieren erlernt.“; „Projektarbeit, Koordination und Kooperation hat man am SITI gelernt und hilft einem immer noch.“; „Präsentationen und Vorstellungen im SITI helfen die Angst zu überwinden und vor Publikum zu sprechen.“ und „[...] und wie gesagt diese ganzen äh Lerneffekte, die ich da hatte, das Präsentieren da vor Menschen da so, das hilft natürlich viel.“

„Aber hat im Endeffekt auch sehr viel Spaß gebracht und bisher immer wieder Berührungspunkte, sei es in der Ausbildung, dann mit diesem Businessplan, [...]“

„Also was ich ganz viel mache, is mit, mit Planung, alles was ich wirklich schon mal im SITI gemacht habe. Ähm, die finanzielle Planung auch stellen, alleine schon, man sagt ja auch schon, det is nich nur berufsmäßig, sondern auch privat, also ich muss da wirklich auch zu sagen, privat hat es auch unheimlich viel geholfen. [...] die wirklich auch im alltäglichen Leben helfen, Feuerwehr hat's mir relativ viel gebracht, [...]“

„Hat mir auf jeden Fall Selbstbewusstsein gegeben und meine Organisationsfähigkeit gestärkt. Es hat insgesamt Interesse geweckt, wo man jetzt auch nebenbei immer mal gezielter hinschaut. Bei mir zum Beispiel die GieBereitechnik: ich informiere mich immer noch regelmäßig, was im kleinen Rahmen abgeht usw. [...] Man bekommt eine Menge Softskills mit.“

Es wird mit Nachdruck darauf verwiesen, dass die Erfahrungen, die im SITI gemacht wurden, den Absolventen die Sicherheit gaben, ihre anvisierten Karrierewege zu meistern: *„Ich war mir relativ sicher, dass ich das hinkriege, allein durch die Erfahrung SITI, war mir auch sicher, dass ich später einen halbwegs vernünftigen Job von bekomme. [...] SITI...wichtige Auslöser, der das Ganze in diese Bahnen gelenkt hatte.“*

4 Genese von Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung auf Basis der Ergebnisse der empirischen Studien

Auf der Grundlage der hier dargelegten zwei Studien aus Sachsen-Anhalt sollen nachfolgend Forderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung abgeleitet werden.

Regionale Fokussierung bei Maßnahmen der Berufsorientierung

Die Absolventenverbleibsuntersuchung des SITI zeigte, dass sich Jugendliche u. a. sehr stark an regionalen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten orientieren. Gleichzeitig zeigte die IngWeb-Studie, dass Jugendliche sehr wenig über regionale Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten wissen. Beispielsweise konnten 55,8 % der Sekundarschüler/-innen keinen lokalen Arbeitgeber nennen. Bei Gymnasiasten/-innen lag dieser Anteil bei 25,9 %. Diese Ergebnisse weisen auf ein erhebliches Wissensdefizit hin. Vor diesem Hintergrund ist eine Anbindung an regionale wirtschaftliche Strukturen und Besonderheiten ein Aspekt, dem Maßnahmen der Berufsorientierung Rechnung tragen müssen. Diese Forderung ist jedoch nicht so zu verstehen, dass sich ausschließlich auf regionale Strukturen zu konzentrieren ist. Das vorliegende Interesse von Jugendlichen an regionalen Angeboten kann und sollte dahingehend genutzt werden, um auf Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten aufmerksam zu machen und den Prozess der Berufsorientierung einzuleiten. Im Weiteren sollten auch überregionale Angebote fokussiert werden, d. h. der regionale Betrachtungshorizont sollte auf einen überregionalen ausgeweitet werden.

Ermöglichen des Testens von eigenen Interessen, Stärken und Fähigkeiten in außerschulischen Lernorten

Bei der Untersuchung der Wirkung des SITI wurde sehr deutlich, wie wichtig das eigene Ausüben einer „quasi-beruflichen“ Tätigkeit über einen längeren Zeitraum ist. Das Schülerinstitut wurde von den Teilnehmern dafür genutzt, eigenen Interessen nachzugehen. In diesen Fällen erfolgte der Zugang daher stark interessengeleitet, d. h., es suchten Jugendliche mit einem ausgeprägten Technikinteresse das Schülerinstitut auf. Es fanden sich jedoch auch Teilnehmer in den Reihen, die das Schülerinstitut gezielt aufsuchten, um Klarheit über eigene Interessen, Stärken und Fähigkeiten zu bekommen. Die letztere Klientel nutzte das SITI gezielt als Instrument der Berufsorientierung. Beiden Schülergruppen ist jedoch gemein, dass sie sich über ihr Engagement im Schülerinstitut Klarheit über berufliche Vorstellungen verschafften.

Das Engagement im Schülerinstitut führte in einigen Fällen zur Bestätigung der eigenen Berufsvorstellungen, in anderen zur Modifikation der Berufsvorstellungen, z. B. erfolgte eine Umorientierung von einem akademischen Technikberuf hin zu einem gewerblich-technischen Beruf. In anderen Fällen erfolgte eine vollständige Revision des Berufswunsches, es wurde der Berufswunsch von einem technikdominierten hin zu einem nicht-technischen Beruf verändert, z. B. wurde ein Jurastudium aufgenommen. Es wird sehr deutlich, dass die Berufswahl während oder nach dem Engagement im SITI sehr bewusst erfolgte. Dies zieht nach sich, dass Abbrüche selten sind, in der vorgestellten Studie wurde nur ein Fall des Abbruches vorgefunden. Somit kann herausgestellt werden, dass außerschulische Bildungsgebote ein wirkungsvolles Instrument sind, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen und dies nicht zuletzt deshalb, weil hier ein Raum des längerfristigen Testens der eigenen Stärken, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten geschaffen wurde und somit die „Phase des längerfristigen Ausprobierens der beruflichen Tätigkeit“ von den ersten Monaten der Ausbildung auf die Schulphase vorgezogen wurde.

Entwicklung einer breiten Wissensbasis über Berufs- und Studienmöglichkeiten

Die IngWeb-Studie arbeitete heraus, dass Schüler unterschiedlichster Schulformen nur auf eine gering ausgeprägte Wissensbasis über Berufs- und Studienmöglichkeiten zurückgreifen können. Beispielsweise konnten 19,8 % der Sekundarschüler/-innen sowie 22,4 % der Schüler/-innen eines Gymnasiums keinen Ausbildungsberuf nennen. Ähnlich problematisch ist, dass 39,3 % der Schüler/-innen eines Gymnasiums keine Studienrichtung und 22,7 % dieser Schüler/-innen keinen Hochschulstandort nennen konnten.

Aus diesem Ergebnis der IngWeb-Studie kann nur die Forderung nach einer stärkeren Vermittlung von Berufs- und Studienmöglichkeiten abgeleitet werden. Diese Forderung ist jedoch nicht so zu verstehen, dass ein enzyklopädisches Wissen zu Ausbildungsberufen und Studienmöglichkeiten zu vermitteln ist. Vielmehr müssen grundsätzliche Strukturen von Ausbildungsberufen, z. B. Lernorte im dualen System, Karrierewege im Handwerk und in der Industrie, Strukturen des 2. Bildungsweges/Bildungssystems in Deutschland sowie der Hochschullandschaft aufgezeigt werden. Dabei ist auch an Gymnasien darauf zu achten, dass nicht nur Studienmöglichkeiten, sondern auch Möglichkeiten der beruflichen Bildung thematisiert werden.

Im Rahmen der Untersuchung der Karrierewege von ehemaligen Absolventen/-innen des SITI wurde deutlich, dass sich Gymnasiasten/-innen zum Teil bewusst gegen ein akademisches Studium entscheiden und eine berufliche Ausbildung wählen. Vor diesem Hintergrund müssen diese Möglichkeiten auch an einem Gymnasium thematisiert werden. Wiederum sind an Sekundarschulen ebenfalls Studienmöglichkeiten zu thematisieren, da über die berufliche Bildung auch akademische Karrierewege eingeschlagen werden können, z. B. über das berufliche Gymnasium bzw. Fachgymnasium, die Fachoberschule, die Fachschule oder Meisterausbildung. Ebenfalls zu nennen ist in diesem Kontext die Möglichkeit der Externenprüfung, mit der Absolventen/-innen einer Berufsausbildung eine Zulassung an akademischen Bildungseinrichtungen erlangen können.

Entwicklung von übergreifenden Kompetenzen des Bestehens in der Berufs- und Arbeitswelt

Die Betrachtung der Berufsorientierung auf die Vermittlung von Wissen über die Arbeits- und Berufswelt und des Testens von eigenen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten greift zu kurz. Eine zeitgemäße Berufsorientierung muss mehr leisten.

Die Absolventenverbleibsuntersuchung des SITI arbeitete deutlich heraus, wie wichtig die Entwicklung von übergreifenden Kompetenzen für einen erfolgreichen Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt ist. Von den Absolventen wird betont, dass Kompetenzen, wie Präsentations-, Planungs-, Organisations- und Kommunikationskompetenz, die im SITI gefördert wurden, ihnen den Einstieg in das Berufsleben erleichterten und auch einen Beitrag zu ihrem Erfolg leisteten.

Somit ist die Forderung zu stellen, dass sich eine zeitgemäße Berufsorientierung auch der Aufgabe stellen muss, diese übergreifenden Kompetenzen zu entwickeln.

Ausbau der Elternarbeit in der Berufsorientierung

Die Analyse der Effekte des SITI auf die Entwicklung der Karrierewege der Absolventen zeigte sehr deutlich, welchen großen Einfluss Eltern und Familie auf die Berufswahl hatten. Daher muss eine zeitgemäße Berufsorientierung Eltern in noch größerem Ausmaß einbeziehen. Insbesondere können Elternkontakte zu Arbeitgebern genutzt werden, um Berufe und berufliche Tätigkeitsfelder sowie Arbeitsabläufe realitätsnah zu illustrieren. Auf diese Weise kann es gelingen, Berufsorientierung fassbarer zu gestalten.

Literatur

- Bünning, F.; Lehmann, J. (2016): Langzeitwirkung des Engagements von Schülerinnen und Schülern in einem außerschulischen, technischen Lernort auf die Berufswahl und Laufbahngestaltung. In: Bünning, F. (Hrsg.): Konzepte und Effekte von außerschulischen Lernorten in der technischen Bildung. Bielefeld, S. 169–196.
- Brämer, S.; Vieback, L.; Hirsch, S. (2013): Ingenieurwissenschaftliche Sensibilisierung an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt. In: Bünning, F. (Hrsg.): Initiativen und Effekte der Berufsorientierung an Gymnasien, Real- und Förderschulen Sachsen-Anhalts. Magdeburg, S. 77–160.
- Famulla, G.-H.; Möhle, V.; Butz, B.; et al. (2007): Beiträge aus fünf Jahren Arbeit im SWA-Programm. In: Innovative Wege in Arbeit und Beruf. Beiträge von Berufsorientierungsprojekten. Baltmannsweiler, S. 1–11.
- Jenewein, K. (2016): Übergänge in das Berufsbildungssystem vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen durch demografischen Wandel und zunehmende Heterogenität. In: Bünning, F. (Hrsg.): Konzepte und Effekte von außerschulischen Lernorten in der technischen Bildung. Bielefeld, S. 7–26.
- Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, 1 (1), Art. 14. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001145> (letzter Zugriff: 21.03.2016).
- Lernort Labor: Online verfügbar unter <http://www.lernort-labor.de/> (letzter Zugriff: 03.05.2016)

- Renn, O. (2009): Vorstellung der zentralen Ergebnisse des Nachwuchsbarometers Technikwissenschaften. (A. / VDI, Herausgeber) Online verfügbar unter www.acatech.de: http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Nachwuchsbarometer_Technikwissenschaften/Ergebnisse_NaBaTech_Forum_Renn_2009_07_10.pdf. (letzter Zugriff: 24.05.2015).
- Weßnigk, S. (2013): Kooperatives Arbeiten an industrienahen außerschulischen Lernorten. Dissertation, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- Witzel, A. (2016): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1 (1): Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (letzter Zugriff: 18.04.2016).

Autorenangaben

Bünning, Frank, Prof. Dr. habil., Technische Bildung und ihre Didaktik, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestr. 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (0391) 6756933, E-Mail: frank.buenning@ovgu.de

„Berufs“orientierung als biographischer Prozess – Anforderungen an eine Lebens- und Arbeitsweltorientierung in Zeiten demografischer Umbrüche

Andreas Diettrich & Katharina Peinemann

Abstract

Der Beitrag setzt sich mit einem derzeit häufig vorfindbaren Verständnis von Berufsorientierung auseinander, das einerseits weiterhin stark an berufskundliche Vorstellungen und Konzepte anknüpft und damit auf eine möglichst genaue „Passung“ von Beruf und Subjekt fokussiert, wobei die Jugendlichen z. B. durch Potentialanalysen, Kompetenzchecks oder gezielte arbeitsmarktinduzierte Berufsorientierungsprogramme an derzeitige berufliche Anforderungen herangeführt werden sollen. Andererseits zielt Berufsorientierung in diesem Verständnis häufig allein auf das Überwinden der ersten Schwelle, ist also zeitpunktbezogen und – idealerweise – mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages abgeschlossen. Im Beitrag wird eine eher biographische Perspektive diskutiert, die Berufs-, insbesondere aber Arbeits- und Lebensweltorientierung, als langfristigen, individuellen und kontinuierlichen Prozess interpretiert.

1 Problemstellung

Berufsorientierung erhält in der aktuellen demografischen Situation eine stärkere Bedeutung: Aus einer eher volkswirtschaftlichen oder gesellschaftspolitischen Perspektive heraus trägt gelungene Berufsorientierung dann zu wirtschaftlicher und regionaler Stabilität, gesellschaftlichem Wohlstand und zur Reduzierung von Verteilungskonflikten bei, wenn die Allokation von potentiellen oder bereits gut ausgebildeten Fachkräften weitgehend optimal erfolgt. Das Berufsbildungssystem kann seiner Zulieferfunktion für das Beschäftigungssystem gerecht werden und Dysfunktionalitäten im Sinne von Schnittstellen- und Übergangsproblemen werden weitgehend vermieden. Grundsätzlich können relevante Austauschbeziehungen zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem – funktionsanalytisch betrachtet – in eine Qualifikations-, Allokations-, Sozialisations- und Absorptionsfunktion differenziert werden (vgl. Kutscha 1999, S. 94 f.). In der aktuellen gesellschaftlichen Situation mit hoher Beschäftigungsquote wird das Beschäftigungssystem im Vergleich zu den vergangenen Jahren, auch in den östlichen Bundesländern, zwar seiner Absorptionsfunktion gerecht, allerdings rückt die Allokation von Berufsbildungsaktivitäten und damit auch der Berufsorientierung in den Fokus.

Aus einer eher betriebswirtschaftlichen Perspektive vermindert eine gelungene Berufsorientierung Transaktionskosten bezüglich der Akquise von Auszubildenden und Fachkräften. Betriebliches Engagement bei der Berufsorientierung, z. B. durch die Mitwirkung bei Berufsinformationsmessen oder durch verstärkte Gewährung von Praktikumsplätzen, kann in Verbindung mit Selektions- und Modifikationsstrategien bei der Fachkräfteakquise die Gewinnung geeigneter Auszubildender und Mitarbeiter/-innen unterstützen. Allerdings haben Unternehmen häufig erst spät auf die sich seit langem abzeichnende Fachkräfteproblematik, auch vor dem Hintergrund einer stabilen gesamtwirtschaftlichen Lage, reagiert und recht unterschiedliche Handlungsstrategien entwickelt (vgl. Jahn & Diettrich 2015), wobei als eine einzelbetriebliche Handlungsstrategie auch der Ausstieg aus der dualen Ausbildung nachweisbar ist. Vor dem Hintergrund der bereits stark abnehmenden Ausbildungsquote von 20 % im Jahr 2015 handelt es sich hierbei um einen gesellschaftlich durchaus bedenklichen Trend, insbesondere da diese Quote in Kleinstbetrieben auf 12 % und in Kleinbetrieben auf 43,4 % zurückgegangen ist (vgl. BMBF 2017, S. 10). Unternehmen verfolgen bereits aktuell Strategien der Einstellung ausländischer Fachkräfte (vgl. BMFT 2012) oder Personen mit artverwandten Qualifikationen einzustellen, um die Bedarfe zu decken.

Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass per se über marktwirtschaftliche Mechanismen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage sichergestellt werden kann. Neben dieser eher quantitativ-ökonomischen Perspektive tritt aber die – im Kontext der Berufsorientierung aus berufspädagogischer Sicht – erheblich bedeutsamere qualitative Perspektive. Hier geht es um eine inhaltliche Passung zwischen den Anforderungen des Beschäftigungssystems (also z. B. der Erwartungen von Betrieben an potentielle Auszubildende) und den Interessen, Entwicklungsziele und Kompetenzen potentieller Auszubildender oder Fachkräfte. Erst über diese qualitativen Aspekte wird entschieden, ob Bildungs- und Beschäftigungssystem tatsächlich im gewünschten Funktionszusammenhang stehen. Bei der Betrachtung aktueller Studien zum Matching von Angebot und Nachfrage ist dies insbesondere für die ostdeutschen Länder erheblich zu bezweifeln:

Einer hohen Zahl von freien Ausbildungsplätzen steht eine ähnlich hohe Zahl unversorgter Bewerber/-innen gegenüber. Hinter diesem Mismatch stehen Disparitäten einerseits zwischen dem regionalen oder branchenbezogenen Angebot von Ausbildungsplätzen, d. h. zwischen „harten“, empirisch gut beschreibbaren Phänomenen, aber auch zwischen eher „weichen“, qualitativen Faktoren. Dazu zählen u. a. die expliziten oder impliziten betrieblichen Erwartungen an potentielle Auszubildende oder die Wünsche, Hoffnungen, (Lebens-)Ziele der Jugendlichen, ihre individuellen Kompetenzen und die jugendsoziologischen

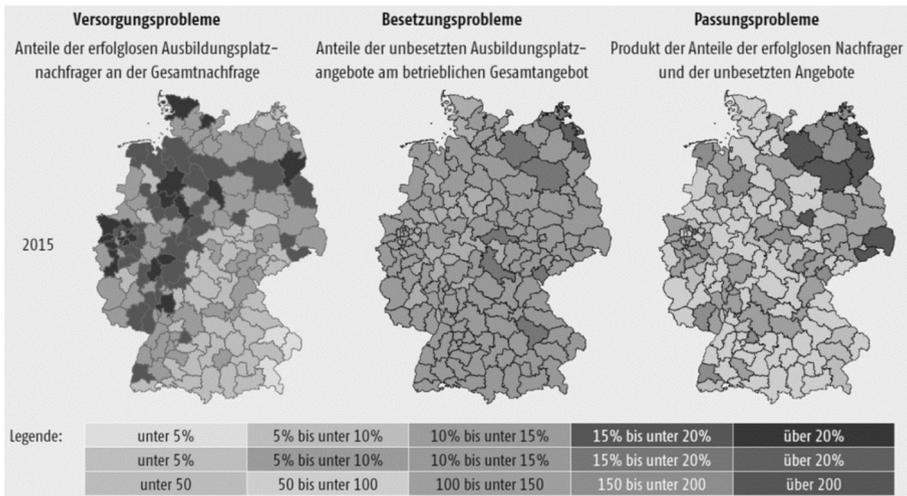


Abb. 1: Regionale Unterschiede in den Versorgungs-, Besetzungs- und Passungsproblemen 2015 [Quelle: Matthes et al. 2016]

Besonderheiten der jeweiligen Generation. Insbesondere letzteres wurden z. B. hinsichtlich des Vorhandenseins ausbildungsrelevanter Kompetenzen bereits im BIBB-Expertenmonitor 2005 umfassend beschrieben (vgl. Ehrenthal, Eberhard & Ulrich 2005). Somit rücken vor dem Hintergrund der demografischen Situation einerseits Ausbildungsreife und Berufsorientierung der Jugendlichen in den Fokus, aber auch die Fähigkeit und Bereitschaft der Betriebe, der derzeit auf dem Ausbildungsstellenmarkt präsenten Generation von jungen Erwachsenen ein adäquates Ausbildungs- und ggf. auch Begleitangebot zu offerieren, das individuelle Präferenzen und Kompetenzen berücksichtigt. Bereits 2012 hat der DGB vor dem Hintergrund attestierter Problembereiche die „Ausbildungsreife“ von Betrieben in ausgewählten Branchen in Frage gestellt (DGB 2012). Verschärfend hinzu kommt in vielen Regionen und Berufen die demografisch bedingte Umkehrung des Machtverhältnisses zugunsten der Nachfrager nach Ausbildungsplätzen, die medial gut vernetzten Jugendlichen häufig auch bewusst ist und Bewerbungs- und Bleibeüberlegungen beeinflusst.

Vor diesem Hintergrund sind zwei wesentliche Kritikpunkte am klassischen Verständnis von Berufsorientierung zu benennen: Zum einen wird Berufsorientierung häufig immer noch im traditionellen Sinne berufskundlich verstanden. Jugendliche sollen im Rahmen eines geordneten Verfahrens, das sich aus unterschiedlichen, häufig standardisierten bzw. standardisiert eingesetzten Instrumenten zusammenfügt, erkennen und reflektieren, welcher regional und zum

aktuellen Zeitpunkt angebotene (Ausbildungs-)Beruf zu ihren Interessen, Neigungen und Kompetenzen passt. Allerdings stellt sich die Frage, ob eine Orientierung am Berufsprinzip bzw. an konkreten Berufen tatsächlich zu einer langfristig tragfähigen Entscheidung führt. Die regionale Verfügbarkeit von Berufen, die Vielzahl an Ausbildungsmöglichkeiten, betriebs- und arbeitswelt-spezifische Aspekte, aber auch die grundsätzlich zu hinterfragende Stabilität des Berufskonstrukts für die Planung langjähriger Erwerbsbiographien lässt zumindest Zweifel aufkommen, ob es sich beim Beruf auch zukünftig um die zentrale Kategorie in biographischen Entscheidungsprozessen handelt. Zum anderen gilt der Berufsorientierungsprozess häufig nach erfolgreichem Matching, d. h. der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses, als abgeschlossen. Betrachtet man allerdings die zunehmende Zahl von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen, die Übernahme- und Verbleibsquoten nach der dualen Ausbildung, Wechselfälle zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung usw. zeigt sich, dass der Begriff der Berufsorientierung keineswegs dieses komplexe Entscheidungsverhalten in der Lebens- und Arbeitswelt abbildet. So geben in Befragungen zu Gründen von Ausbildungsabbrüchen 30 % der Befragten relativ unspezifisch eine unzureichende berufliche Orientierung an. Bei insgesamt 42 % deckten sich die persönlichen Vorstellungen zum Berufsbild nicht mit den realen Anforderungen (vgl. BMBF 2009, S. 13) der Arbeitswelt bzw. in den Betrieben. Zudem umfasst der hier angedeutete Orientierungs-, Entscheidungs- und Reflexionsprozess auch eine weitaus längere biographische Phase, als der klassische Begriff der Berufsorientierung suggeriert (vgl. Diettrich & Jahn 2016).

Diese beiden Argumentationslinien werden im Folgenden diskutiert und vor dem Hintergrund aktueller demografischer Entwicklungen reflektiert. Leitend ist ein Plädoyer, Berufsorientierung stärker als langanhaltenden biographischen Prozess der Lebens- und Arbeitsweltorientierung zu verstehen, zu erforschen und zu gestalten – und auch die Betriebe stärker auf die Belange der jungen Erwachsenen hin zu „orientieren“. Letztendlich ist der Berufswahlprozess als biographisches Element ein möglicher Zugang, um den Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und der Zielgruppe bzw. dem Subjekt zu beschreiben.

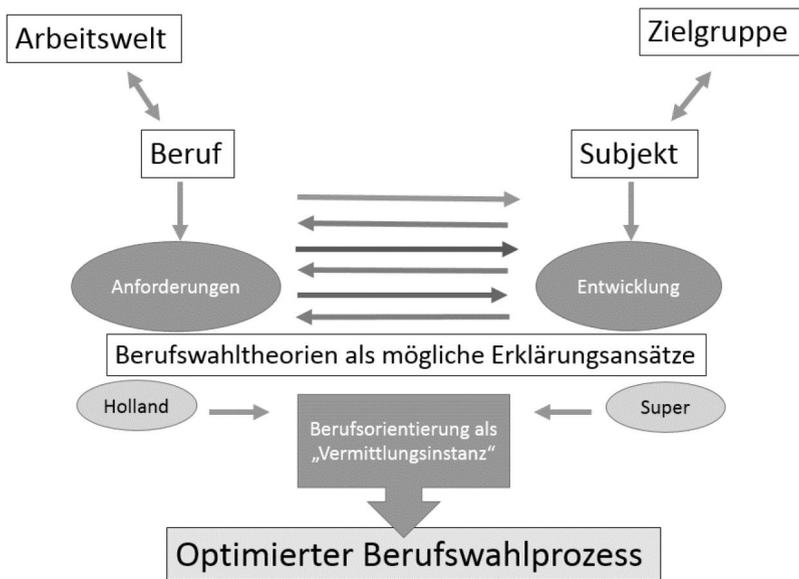


Abb. 2: Berufswahltheorien zwischen Arbeitswelt- und Zielgruppenorientierung

2 Analysen und Perspektiven zur Berufsorientierung im Diskurs

2.1 Zugänge und Forschungsprogramme

Die Berufsbildungsforschung, insbesondere die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, analysiert – so Meyer (2015) – „berufliche Orientierungsprozesse und Berufswahlkompetenz bisher in erster Linie im Kontext der Übergangsproblematik – hier vor allem an der Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf“. Somit ist die klassische Berufsorientierung darauf ausgerichtet, an der ersten Schwelle zwischen Ende der Allgemeinbildung und Eintritt in die Berufsbildung ein erfolgreiches Matching herbeizuführen, d. h. „just in time“ Jugendliche und Unternehmen zusammenzuführen. Somit ist der traditionelle Berufsorientierungsprozess mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrags (erfolgreich) abgeschlossen. Berufsorientierung in diesem Sinne verfolgt die Identifizierung und Entwicklung möglicher Potentiale von Jugendlichen hinsichtlich der Erwartungen des Beschäftigungssystems – d. h. die Allokationsfunktion der Berufsorientierung fokussiert ausschließlich auf die Verwertbarkeit im betriebswirtschaftlichen Sinne (vgl. auch Anslinger & Barp 2017). In diesem Kontext werden die Jugendlichen im Übergangssystem häufig als ungenutzte Ressource

zur Bewältigung des Fachkräftemangels gesehen (vgl. Münk 2013, S. 1 f.). Mit einer optimierten Struktur der Übergänge und Förderangebote sollen anschlussfähige Bildungsketten hergestellt werden, welche eine direkte Einmündung in berufliche Ausbildungen möglich machen (vgl. Euler 2010, S. 4), d. h. das klassische Verständnis von Matching müsste dann um eine umfassende förderpädagogische, individuell am Subjekt entwickelte Beratung, Orientierung und Begleitung erweitert werden. Somit ist ein klassisches Verständnis von Berufsorientierung mit berufskundlichem Zugang, d. h. der Suche nach dem passfähigen Beruf, und unter Fokussierung auf den Zeitpunkt des Matchings unter heutigen Bedingungen wenig zielführend und muss konzeptionell durch weitere Zugänge und Perspektiven, z. B. mit einem sozialwissenschaftlichen (vgl. Anslinger & Barp 2017), biographisch-konstruktivistischen (vgl. Meyer 2015) oder einem prozesshaft-lebensweltlichen (vgl. Diettrich & Jahn 2016) Fokus ergänzt werden. Den drei genannten Perspektiven ist gemeinsam, dass sie Berufsorientierung nicht zeitpunkt- und auf einen engen Berufsbegriff bezogen, institutionell und funktionalistisch begreifen und auf generalisierbare Standards und Instrumente setzen, sondern den Fokus auf das Spannungsfeld zwischen Arbeits- bzw. Lebenswelt und Subjekt legen.

Diverse leitende Institutionen und Akteure befassen sich derzeit kontinuierlich mit den benannten Zusammenhängen. Um die überregionale bildungspolitische Relevanz der Thematik zu untermauern, werden im Folgenden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – Projekte und Forschungsprogramme aufgeführt, die sich mit dem Verbleib und Übergang von Jugendlichen nach der Schule im Kontext von Berufsorientierung befassen:

- Im Wissenschaftszentrum Berlin (WBZ) ist das Projekt „Neue Wege in die Ausbildung: Übergangskarrieren benachteiligter Jugendlicher“, welches mit dem Nationalen Bildungspanel kooperiert, fortlaufend angelegt, woraus sich ableiten lässt, dass dieses Problem dauerhaft in den Blick genommen wird, und nicht nur eine kurzfristige Reaktion auf wahrgenommene Krisen ist (vgl. WZB 2015, o. S.).
- Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) integriert in seine mittelfristige Forschung das Themengebiet des Ausbildungsmarktes und des Beschäftigungssystems, worunter auch der Übergang in die berufliche Bildung fällt. Konkret werden Chancen Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt, Einflussfaktoren auf die Berufswahl, die Ausbildungsreife und der drohende Fachkräftemangel erforscht (vgl. BIBB 2014, S. 22 f.).
- Die Bertelsmann Stiftung hat bereits zum 6. Mal das „Leitfaden Berufsorientierung – Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen“ in überarbeiteter und erneuerter Version

aufgelegt. Dies belegt einerseits, dass sich die Stiftung bereits seit Jahren mit dem Thema beschäftigt, andererseits wird die ständige Weiterentwicklung des Themenfeldes deutlich, die auch eine veränderte praktische Umsetzung verlangt (vgl. Bertelsmann Stiftung 2015, o. S.).

- Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) setzt in seinem Forschungs- und Arbeitsprogramm für 2015 unter anderem den Schwerpunkt „Lebenschancen und soziale Ungleichheit“, worunter auch die Bildungs- und Erwerbsverläufe fallen. Als wichtige Vorhaben werden die durch den Fachkräftebedarf begründeten Übergänge von Schulabgängern bezeichnet. Es soll erhoben werden, welche Erfolgsfaktoren ausschlaggebend sind und die diese auf die Gesamtheit der Schüler/-innen ausgeweitet werden können (vgl. IAB 2014, S. 49).
- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt mit seiner Initiative „Bildungsketten“ Fördermöglichkeiten zum optimalen Übergang von Jugendlichen in die berufliche Bildung. Als Beispielprojekte können „Regionales Übergangsmangement“ oder „Zeitgewinn“ genannt werden (vgl. BMBF 2015, S. 1 ff.).

Wichtige Einflussfaktoren, die in allen genannten Institutionen als Kontext mit untersucht werden, sind die sozioökonomischen Megatrends. Vor allem der Umbruch des Arbeitsmarktes, die Bevölkerungsentwicklung, der Wandel der Geschlechterrollen, die Globalisierung, die Individualisierung, die Digitalisierung, die wachsende Mobilisierung sowie der Vormarsch der Wissensgesellschaft wirken an zahlreichen Stellen auf Berufsorientierung und die Gestaltung von Übergängen ein (vgl. Zukunftsstark 2015, o. S.). Dies unterstreicht auf der einen Seite die Relevanz des Themas und macht es auf der anderen Seite vielfältig, detailliert und z. T. widersprüchlich in der Betrachtung und Analyse, insbesondere, wenn regionale, lokale oder gar individuelle Zugänge zu einer differenzierten wissenschaftlichen Analyse notwendig werden.

2.2 Berufsorientierung im Spannungsfeld zwischen Arbeitswelt und Subjekt

Wie angedeutet, ist der zeitliche Lebensabschnitt, in welchem die Berufsorientierung vorwiegend verortet wird, der Übergang an der ersten Schwelle, welcher den Weg von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche oder schulische Ausbildung beschreibt (vgl. BIBB 2015, o.S.). Der Entscheidungsprozess über den weiteren institutionellen Weg soll mit Erlangen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses von Schüler/-innen bewältigt worden sein (vgl. Beinke 1999). Ist er es nicht, so wird in der Regel der Übergang als nicht positiv bewertet. Diese Anschauung widerspricht dem hier präferierten Verständnis von

Berufsorientierung, das einen „[...] lebenslange[n] Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite“ beschreibt (Butz 2008, S. 50.).

Die zeitliche bzw. biographische Phase, in welchem Orientierungshilfen, Kenntnisse und Reflexionsfähigkeit bezüglich der eigenen Fähigkeiten zur Verfügung gestellt wird (vgl. Mahl, Schlimbach & Reißig 2014, S. 3), bezieht sich institutionell gestützt in der Regel nur auf die Sekundarstufe I und II der allgemeinbildenden Schulen, sowie auf das Übergangssystem im beruflichen Schulwesen. Dies ist nicht verwunderlich, so befindet sich an dieser Stelle die durch das Bildungssystem geforderte Entscheidung seitens der Jugendlichen für oder gegen das Erlernen eines Berufes, einen weiteren Schulbesuch oder die Aufnahme eines Studiums. Zudem fungiert die erste Schwelle unter anderem als Prüfinstanz der vorausgegangenen Berufsorientierung in der Allgemeinbildung. Die Aufgabe der Umsetzung der Berufsorientierung liegt einerseits bei den zuständigen Agenturen für Arbeit (vgl. § 33 SGB III). Andererseits auch bei den Schulen, wobei bspw. in Mecklenburg-Vorpommern das Ziel verfolgt werden soll „(...) Kinder und Jugendliche [dazu zu befähigen] im Laufe ihrer Entwicklung, die eigenen Interessen, Neigungen und Begabungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten realistisch einzuschätzen und diese in Bezug zu wirtschaftlichen Entwicklungen, den beruflichen Anforderungen und Berufsbildern zu setzen“ (MBWK MV 2011, S. 465). Somit liegen das Verständnis des lebenslangen Prozesses nach Butz und die ministerielle Herangehensweise gar nicht so weit auseinander – doch warum wird trotzdem ein Jugendlicher, dessen Übergang nicht zeitnah und passgenau bewältigt wurde als gescheitert, nicht ausbildungsreif oder nicht ausreichend beruflich orientiert bewertet?

Auf den Prozess der Berufswahl haben diverse exogene und endogene Faktoren Einfluss. Die Jugendlichen selbst als Subjekt, das sich orientieren bzw. durch Dritte orientiert werden soll, versucht die Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt mit den persönlichen Ressourcen abzugleichen und entsprechende Konsequenzen zu ziehen (vgl. Hentrich 2011, S. 32f.). Die Bezeichnung des Prozesses als lebenslang legt nahe, dass dieser Vorgang nicht einmalig oder zu einem bestimmten Entwicklungszeitpunkt abgeschlossen werden kann, sondern es eines fortlaufenden Abgleiches bedarf (vgl. Weiß 2016, S. 3; Neuenschwander & Hartmann 2011, S. 41f; Hentrich 2011, S. 14f.). D. h. die gesamte Berufsbiographie ist durch Phasen der Orientierung gekennzeichnet, nicht nur bei anstehenden „Brüchen“ oder Diskontinuitäten (vgl. Behringer et al. 2004). Wenn diese Sichtweise konsequent verfolgt werden würde, müssten die erste Schwelle aus dem Fokus der Berufsorientierung genommen und der Blick stärker auf den Gesamtprozess gerichtet werden.

Im OECD-Vergleich wird dargestellt, dass Schulabgänger/-innen in Deutschland wenig über die sich bietenden Möglichkeiten nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule informiert sind. Auch eine realistische Einschätzung über die eigenen Ressourcen liegt bei den Schülern/-innen selten vor. Somit rücken andere Faktoren wie bspw. die Beeinflussung durch Medien mehr in den Vordergrund und beeinflussen die Berufswahl (vgl. Staden & Howe 2013, S. 4 ff.). Es besteht laut Aussage von Jugendlichen jedoch kein Mangel an Informationen zur Berufswahl, die Herausforderung besteht vielmehr im Umgang mit der Vielzahl an Daten, worin sich die Notwendigkeit einer strukturierenden Begleitung begründet (vgl. Prager & Wieland 2005, S. 8).

Die Berufswelt, welche als Orientierungspunkt in den Verständnissen benannt und häufig über Medien transportiert wird, ist zudem durch einen vielfältigen, häufig als dynamisch beschriebenen und nicht nur demografischen, Wandel gekennzeichnet und geht mit den Veränderungen gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Anforderungen einher (vgl. Georg, 1993, S. 199 ff.; Beck 2010). Dem Individuum wird eine zunehmende Verantwortung zugesprochen, denn vor dem Hintergrund ständig variierender gesellschaftlicher Anforderungen müssen auch die Akteure diese wahrnehmen und sich gegebenenfalls anpassen (Hurrelmann 2014, S. 16 f.). Für die Jugendlichen bedeutet der moderne Arbeitsmarkt (vgl. Möller & Walwei 2009; Esser 2014) eine steigende Individualisierung sowie Flexibilisierung (vgl. Sennett 2006) der eigenen (Aus)Biographie, womit die Bedeutung der beruflichen Orientierung wächst und zum lebensbegleitenden Prozess wird (vgl. Beck 1995, S. 189 ff.).

Es stellt sich die Frage, ob vor dem Hintergrund dieser Aspekte überhaupt noch von Berufsorientierung gesprochen werden kann oder ob diese Begrifflichkeit eher kritisch diskutiert und in bspw. Lebens- und Arbeitsweltorientierung verändert werden müsste. Die lebensgeschichtliche Perspektive nimmt immer mehr Raum ein, da mit der Wahl eines Berufes auch eine Art „Statuspassage“ gewählt wird, ein Platz in der Gesellschaft (vgl. Wahler & Witzel 1996, S. 11). Und weiter: Ist es für Jugendliche, die aus einem schulischen sowie familiären Umfeld und der damit einhergehenden Sozialisation kommen, überhaupt möglich einen Beruf, eine berufliche Richtung zu wählen ohne den Berufs- und Arbeitsmarkt vorher eingehend erlebt zu haben? Wie intensiv können Praktika von wenigen Wochen sein, wie viel Einblick können Jugendliche in einen Beruf, ein Unternehmen und nicht zuletzt auch in die berufliche Sozialisation wirklich erhalten vor dem Beginn einer Ausbildung (vgl. ebd., S. 12 f.)? Letztendlich ist auch in Abgrenzung zu Meyer (2015) zu fragen, ob der Beruf überhaupt noch die Leitkategorie darstellt, auf die entsprechende Orientierungsprozesse zulaufen sollen.

2.3 Beruf als Kulminationspunkt der „Berufs“-Orientierung?

Aus einer soziologischen Perspektive lassen sich Berufe charakterisieren, als „relativ tätigkeitsunabhängig, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung in fremdbestimmten, kooperativ-betrieblich organisierten Arbeitszusammenhängen eingesetzt werden“ (Beck, Brater & Daheim 1980, S. 20). Somit wird Beruflichkeit als „Berufsform der Arbeitskraft“ verstanden, welche sich aus einem Zusammenschluss an Qualifikationen zusammensetzt (vgl. Daheim 1977) bzw. einem berufsformigen Bündel an Kompetenzen, nach dem stärker individualisierten Verständnis im Sinne der kompetenzorientierten Wende. Neben den fachlichen Inhalten, welche durch eine Berufsausbildung erworben werden, geht der Begriff der Beruflichkeit weiter und erfasst außerdem nicht-fachliche Aspekte, welche Berufsrollen zugeschrieben werden (vgl. Bolder et al. 2012; Baethge 2004, S. 337 f.). Durch das Erwerben eines Berufes, anhand einer bedarfsgerechten Qualifikation, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, seinen/ihren Lebensunterhalt zu erwirtschaften und sich durch berufliche Sozialisation weiter zu entwickeln (vgl. Tiemann 2012, S. 52). Neben Allokations- und Orientierungsfunktion des Berufes können somit individuelle Erwerbsbiographien gestaltet werden (vgl. Lipsmeier 1999, S. 24). Arbeitgeber haben durch die Zuschreibung von Berufen (und damit zusammenhängenden Ausbildungen) die Möglichkeit, ihre Stellen adäquat zu besetzen (vgl. Fürstenberg 2013, S. 18 ff.). Da in der Bundesrepublik Deutschland das duale Ausbildungssystem bundeseinheitlich geregelt ist, somit jedem Auszubildenden gleichen Berufs weitgehend gleiche Inhalte vermittelt werden, kann durch den Standard der Ausbildungsberufe Transparenz und betriebliche Planungssicherheit hergestellt werden.

Die Frage, ob vor dem Hintergrund der bisherigen Überlegungen dieses Verständnis von Beruf und einer korrespondierenden Berufskunde, die Jugendliche zu diesen Qualifikationsstandards hinführt, aufrechterhalten werden kann, geht vor allem mit dem Wandel des Arbeitsmarktes und der sich daraus ergebenden Anforderungen einher (vgl. Daheim & König 2002; Moldaschl 2003). Vor allem die wachsende Anzahl technologischer und kommunikationstechnischer Neuerungen haben Auswirkungen auf die Organisation, Strukturierung und den Umfang von Arbeit (vgl. Dehnpostel 2007, S. 17). Ein flexibler Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer/-innen und die Erweiterung der Fachkompetenz um Methodenkompetenz, Analysefähigkeit und weitere Kompetenzen lassen sich als neue Anforderungen an Arbeitnehmer formulieren (vgl. Baethge 2004, S. 343). Dies lässt die Frage aufkommen, wie ein Berufsbildungssystem, wel-

ches sich nach dem traditionellen facharbeiterbezogenen Berufskonzept richtet, dem angemessen entsprechen kann (vgl. Vogel 2013, S. 275 ff.).

Bereits seit den 1990er Jahren wird in den jeweiligen Bezugswissenschaften kontrovers über die Zukunftsfähigkeit des Berufskonzepts diskutiert. Die Diskussionen um die Erosion des Berufes lassen sich pointiert mit zwei Thesen beschreiben (vgl. Rosendahl & Wahle 2012, 26 ff.; Severing 2001; Birkelbach, Bolder & Düsseldorf 2010). Einerseits besteht die Annahme, dass der Beruf als Orientierungshilfe auf dem Arbeitsmarkt seinen Zweck nicht mehr erfüllt, da es den einen Beruf, welchen das Individuum von der Ausbildung bis zum Eintritt in das Rentenalter ausübt, nicht mehr gibt. Andererseits kommt es zu einer zunehmenden Flexibilisierung des Berufes im Verständnis einer „neuen“ oder „modernen“ Beruflichkeit (vgl. Tiemann 2012, S. 49; Meyer 2000).

Vor diesem Hintergrund ist zu überlegen, ob und wie „berufliche“ Orientierung vor diesem Hintergrund gestaltet werden kann, um aktuellen Anforderungen, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Bedingungen in den ostdeutschen Bundesländern, zu entsprechen (vgl. Ahrens & Spöttl 2012, S. 88 ff.).

3 Berufswahlprozess, Biographie- und Subjektorientierung

Der umfassende Prozess der Berufswahl, in welchem die Berufsorientierung einen Teil einnimmt, kann aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden. „Theoretische Ansätze der Berufswahl und Berufslaufbahnentwicklung können in wissenschaftlichen Kontexten als Ausgangspunkte zur theoretischen Reflexion pädagogischer Praxis dienen und damit zur (Weiter)Entwicklung pädagogischer Unterstützungsangebote beitragen“ (Dreer 2013, S. 32).

Individuum und Arbeitswelt sind auf gegenüberliegenden Seiten des Berufswahlprozesses verortet (vgl. Abb. 2). Entsprechend wurden als mögliche theoretische Bezugspunkte für den vorliegenden Beitrag die Theorien nach Holland und Super ausgewählt. Als Vertreter der klassischen Berufswahltheorien ist Holland und seine in den 50er Jahren entwickelte Theorie der Persönlichkeits-typen zu nennen. Nach Holland besteht für jedes Individuum ein passgenauer Beruf, in welchem die jeweiligen Persönlichkeitsmerkmale mit den Spezifika des Berufes korrespondieren (vgl. Hirschi 2013, S. 27; Neuenschwander et al. 2012, S. 48.) Hierfür entwickelte er ein hexagonales Modell, welches er mit den Attributen realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und konventionell Persönlichkeitstypen beschreibt, denen entsprechende Berufe zugeordnet werden können. Eine Passung zwischen Persönlichkeitscharakteristika und Beruf kennzeichnen eine geglückte Berufswahl (vgl. Herzog, Neuen-

schwander & Wanneck 2006; S. 15) – und im klassischen Verständnis gelungene Berufsorientierung. Entsprechend des Modells, können Berufswähler/-innen nicht nur ausschließlich einen konkreten Bereich bedienen, sondern auch die nebenliegenden Bereiche, d. h. ein Berufswähler bspw., der sich dem Bereich „führend-verkaufend“ zuordnet, kann außerdem Berufstätigkeiten in seiner Berufswahl berücksichtigen, die in den Bereichen „ordnend-verwaltend“ oder „erzieherisch-pflegend“ liegen. Der Bereich „untersuchend-forschend“ allerdings, welcher „führend-verkaufend“ im hexagonalen Modell direkt gegenüberliegt, wird nach Hollands Theorie jedoch vollständig ausgeschlossen. Hollands Theorie wurde mehrfach empirisch überprüft (vgl. Holland, Daiger & Power 1980; Holland & Asama 1994) und eignet sich vor allem für eine erste Einordnung der Jugendlichen in der Berufsberatung. Jedoch wird das entwickelte Modell, obwohl es in vielen Testinstrumenten zur Berufswahl verwendet wird, als insgesamt unzureichend eingeschätzt. Die größte Schwäche liegt demnach in der fehlenden Berücksichtigung des Gesamtprozesses, der mit der einmaligen Passung nicht abgeschlossen ist. Des Weiteren ist die Einteilung der Individuen in nur sechs mögliche Typen zu grob, um eine konkrete Passung zu erreichen (vgl. Herzog, Neuenschwander & Wanneck 2006; S. 15). Hinzuzufügen ist außerdem, dass hier von einer „Einmal-Entscheidung“ ausgegangen wird, die nicht mehr veränderlich ist, was den bisherigen Ausführungen zur Gestaltung der eigenen beruflichen Biographie entgegensteht (vgl. Neuenschwander et al. 2012; S. 47 ff.)

Durch das ebenfalls den klassischen Theorien zuordenbare Modell der Laufbahnentwicklung zeigte Super in den 50er Jahren, aufbauend auf den Vorarbeiten von Ginzberg, dass die Veränderungen im Lebensverlauf sowie innere und äußere Faktoren auf das Individuum einwirken und Einfluss auf die Berufswahl haben (vgl. Neuenschwander et al. 2012, S. 50 f.). Das berufliche Selbstkonzept sowie die eigentliche Berufswahl können sich im Laufe dieser Entwicklung verändern (vgl. Hirschi 2013, S. 28).

Die Theorie von Super beschreibt die berufliche Orientierung und Entwicklung als lebenslangen Prozess. Grund für diese Beschreibung war die Annahme Supers, dass sich die persönlichen Dispositionen eines Menschen mit zunehmendem Lebensalter und erweiterter Lebenserfahrung verändern und auf das Selbstkonzept wirken, welches wiederum ausschlaggebend für die berufliche Entwicklung ist. Diese Entwicklung wird in fünf Stadien mit entsprechender Alterszuschreibung unterteilt, die sich in Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Abbau gliedern. Der konkrete, oft professionell unterstützte, Prozess der Berufswahl findet in der Phase der Exploration statt, da in dieser Entwicklungsphase das Selbstkonzept eine immer wichtigere Rolle einnimmt und mit beruflichen Charakteristika verglichen und angepasst wird. Die Wir-

kung des Selbstkonzeptes auf berufliche Entscheidungen wurde belegt, hinzu kommt die Erkenntnis, dass dieser Prozess wechselseitig ist und auch der Beruf bzw. berufliche Tätigkeiten etc. auf das Selbstkonzept wirken und dies somit verändern (vgl. Neuenschwander et al 2012, S. 51).

Die Herangehensweise an den Prozess der Berufswahl nach Super wird der entwicklungspsychologischen Perspektive zugeordnet, da in dieser Disziplin neben dem lebenslangen Prozess vor allem das berufliche Selbstkonzept des Individuums relevant ist. Der Formungsprozess beginnt bereits im Kindesalter, entwickelt sich mit allen individuellen Erfahrungen und wird dann in der Berufsorientierung zum Hauptthema. Doch wie die Berufswahl selbst ist dies nicht abgeschlossen, das Selbstkonzept entwickelt sich mit allen Erfahrungen und jedem neuen Wissen über Berufe und Arbeitswelt weiter (vgl. Kracke 2014, S. 16 f.). Super geht daher davon aus, dass eine Person nicht nur für einen, sondern für eine Reihe von Berufen geeignet ist, somit auch die Berufe Personen mit unterschiedlichen Selbstkonzepten offenstehen sollten. Kritisch angemerkt werden kann in diesem Modell, dass die eigentliche Entscheidung für oder gegen einen Beruf nicht miteinbezogen wird, sondern der Fokus allein auf dem Prozess und Wechselwirkung zwischen Selbst- und Berufskonzept liegt (vgl. Herzog, Neuenschwander & Wanneck 2006, S. 16).

Beide benannten Ansätze fokussieren unterschiedliche Perspektiven. Um jedoch ein ganzheitliches Bild zu erhalten, müssen diese vereint und vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse betrachtet werden. So ist aktuell fraglich, ob das Berufskonzept, so wie es Super noch verstanden hat, überhaupt noch für einen Abgleich mit eigenen Stärken und Schwächen taugt. Bezieht man die Verallgemeinerungen bzgl. der Berufssparten von Holland mit ein, wäre es möglich und aus unserer Sicht gewinnbringend, ein neues Konzept zu entwickeln, in welchem Jugendliche ihre individuellen Dispositionen nicht vor dem Hintergrund eines konkreten Berufes betrachten, sondern vielmehr im Kontext der gesamten Lebens- und Arbeitswelt sowie vor dem Hintergrund der individuellen Biographie und ihrer soziokulturellen Hintergründe. So wäre es möglich, Grundlagen der Orientierung zu schaffen, in dem bspw. Fragen über Angestellten- oder Selbstständigentätigkeiten, Unternehmensstrukturen und -philosophien, Arbeitszeitmodelle oder gesellschaftliches Engagement in die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebens- und Berufsbiographie einbezogen werden, d. h. im Sinne eines umfassenden lebensweltlichen Ansatzes. Auch wenn es in Arbeit und Beruf nicht ausschließlich um Selbstverwirklichung, sondern u. a. auch um die Erwirtschaftung des eigenen Lebensunterhalts geht, ist die Bindung und Identifizierung mit dem Beruf (und auch dem Unternehmen) größer, je mehr persönliche Werte im beruflichen Leben wiederzufinden sind. Somit wäre auch eine intensivere

Berücksichtigung jugendpsychologischer Studien sinnvoll: Beispielsweise wurden in der jüngst veröffentlichten 17. Shell Jugendstudie Jugendliche wiederholt dazu befragt, welche Merkmale ein Berufsbild haben sollte, um Interesse zu wecken oder ob andere Faktoren als der konkrete Beruf ausschlaggebend sind. Hier sind vor allem die Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Karriereorientierung genannt worden (vgl. Shell Deutschland 2015, S. 13 ff.). Dies macht deutlich, dass sich nicht nur der Arbeitsmarkt verändert und auf diese Bedingungen eingegangen werden muss, auch die Jugendlichen verändern sich, haben andere Ansprüche an Ausbildung und Beruf (vgl. Diettrich 2016) und ihr berufliches und privates Leben. Daher sollten auch die Generationsdebatten in die Analyse mit einbezogen werden, da die Zielgruppe von Berufsorientierungskonzepten und deren Struktur z. B. bei der Vermittlung seitens der Lehrkräfte eine zentrale Rolle spielt.

4 Ausblick

Zusammenfassend lassen sich aus unserer Perspektive folgende Überlegungen herausstellen:

- Ein Verständnis von Berufsorientierung, das sich im wesentlichen funktional berufskundlich begreift und Jugendliche auf mehr oder weniger zufällig ausgewählte Berufe vorbereitet, greift zu kurz.
- Der Berufsbezug ist abzulösen bzw. mindestens zu ergänzen durch einen umfassenden lebens- und arbeitsweltlichen Bezug, der alle Lebensbereiche junger Menschen in Bezug zueinander setzt, an den Lebensentwürfen der jungen Generation ansetzt und den Diskurs um den Berufsbegriff konstruktiv aufnimmt.
- Berufsorientierung ist in diesem Sinne nicht funktional und allein auf den Arbeitsmarkt bezogen, sondern muss individualisiert und biographisch erfolgen sowie Möglichkeiten zur Reflexion und Korrektur sanktionsfrei offenbaren.
- Berufsorientierung muss ein prozesshaftes Verständnis zugrunde liegen, d. h. ein über die Erwerbsbiographie laufendes Verständnis von Berufsorientierung, welches zur berufsbiographischen Gestaltungskompetenz (vgl. Kaufhold 2009) führt und nicht punktuell durch ein Matching beendet wird.

Sicherlich stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, welche Personengruppe mit welcher Qualifikation diese komplexen Anforderungen aufnimmt und ein erweitertes Verständnis von „Berufs“Orientierung konzeptionell entwickelt

und umsetzt. Ein entsprechendes Konzept muss multiprofessionell und institutionsübergreifend gedacht werden, wobei Lehrkräften im allgemein- und berufsbildenden Schulsystem eine Schlüsselrolle zukommt. Allerdings ist diese Zielgruppe entsprechend zu qualifizieren und professionalisieren, wobei ein Blick in Curricula der Lehreraus- und -fortbildung zeigt, dass trotz vieler Bemühungen „Berufs“orientierung häufig ein Stiefkind der Lehrerqualifizierung darstellt und eher am Rande kleiner Fächer wie „Arbeit, Wirtschaft, Technik“ (z. B. in Mecklenburg-Vorpommern) ein Schattendasein führt. Vor dem Hintergrund der demografisch bedingten Herausforderungen, insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern, ist es dringend erforderlich, sowohl aus Sicht der Entwicklungsperspektiven der jungen Generation als auch aus Sicht der wirtschaftlichen Notwendigkeiten dieses Schattendasein zu verlassen. Auch Betriebe sollten sich in dieser Hinsicht neu orientieren und stärker Ergebnisse jugendsoziologischer Studien respektive die Perspektive einer umfassenden Lebens-, Arbeitswelt- und letztlich Betriebsorientierung in ihre Ausbildungs- und Personalentwicklungskonzepte übernehmen – diesbezüglich bestehen auch Gestaltungsperspektiven für kleine und mittlere Unternehmen.

Literatur

- Ahres, D.; Spöttl, G. (2012): Beruflichkeit als biographischer Prozess. Neue Herausforderungen für die Berufspädagogik am Beispiel des Übergangssystems. In: Bolder, A. et al. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden, S. 87–104.
- Anslinger, E.; Barp, C. (2017): Biographizität in der beruflichen Bildung: Berufliche Orientierung durch die Analyse von Arbeitsbiographien –Konzeption und Erfahrungen. Online verfügbar unter https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/ft02_arbeitslehre_biographizitaet_in_der_berufl._bildung.pdf.
- Baethge, M. (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 100 (3), S. 336–347.
- Beck, U. (2010): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, U. (1995): Individualisierung im Sozialismus? Zum „System-Mißverständnis“ im deutsch-deutschen Dialog. In: Bögenhold, D. et al. (Hrsg.): Soziale Welt und soziologische Praxis. Soziologie als Beruf und Programm. Göttingen, S. 189–198.

- Beck, U.; Brater, M.; Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbeck.
- Behringer, F. et al. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler.
- Beinke, L. (1999): Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit. Bad Honnef.
- Bertelsmann Stiftung (2015): Leitfaden Berufsorientierung. Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/imported/leseprobe/LP_978-3-86793-660-6_1.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- BIBB (2015): Übergang in Ausbildung (erste Schwelle). Definition/Erläuterung. Online verfügbar unter <http://www.good-practice.de/3339.php>.
- BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Abrufbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Birkelbach, K., Bolder, A., Düsseldorf, K. (Hrsg.) (2010): Berufliche Bildung in Zeiten des Wandels. Baltmannsweiler.
- BMBF (Hrsg.) (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn.
- BMBF (2015): Das Starterpaket. Für Berufseinstiegsbegleitung. München. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/pub/Starterpaket.pdf> (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- BMBF (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Berlin.
- BMFT (2012): Fachkräfte sichern. Rekrutierung aus dem Ausland. München. Online verfügbar https://www.fachkraeftebuero.de/fileadmin/user_upload/Daten_und_Fakten/Fachkraefte_sichern_Rekrutierung_aus_dem_Ausland.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Bolder, A. et al. (Hrsg.) (2012): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischen Projekt. Wiesbaden.
- Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, G.-E. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess – Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Baltmannsweiler, S. 42–62.
- Daheim, H. (1977): Berufssoziologie. In: König, R. (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. 8. Bd. Stuttgart, S. 1–100.
- Daheim, H.; König, R. (2002): Arbeit und Beruf in der modernen Gesellschaft. Opladen.
- Dehnbostel, P. (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster.

- Dietrich, A. (2016): Neue Jugend, neue Ausbildung: Ausbildungsqualität und Abbrüche aus der Perspektive von Jugendlichen und Jugendforschung. In: *berufsbildung*, 2016 (157), S. 16–18.
- Dietrich, A., Jahn, R. (2016): Erfolgreiche Passung oder Mismatch? Konzeptionelle Überlegungen zum Prozesscharakter von Matching vor, an und nach der ersten Schwelle. Unveröffentlichtes Manuskript. Magdeburg, Rostock.
- DGB Bundesvorstand (2012): Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. Berlin.
- Dreer, B. (2013): Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung. Wiesbaden.
- Ehrenthal, B., Eberhard, V., Ulrich, G. (2005): „Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen“ (Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors). Online verfügbar unter www.bibb.de/de/21840.htm (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Esser, C.-H. (Hrsg.) (2014): Arbeitsmärkte im Wandel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Neue Herausforderungen und Chancen. Frankfurt a. M. u. a.
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Gütersloh.
- Fürstenberg, F. (2013): Berufsgesellschaft. Forschungsfelder und Befunde. In: Pahl, J.-P.; Hernker, V. (Hrsg.): *Handbuch Berufsforschung*. Bielefeld, S. 17–37.
- Georg, W. (1993): Wertigkeit von beruflicher Bildung und Beruf – von der Modernität des Unmodernen. In: Lange, U. et al. (Hrsg.) (2001): *Studienbuch Theorien der beruflichen Bildung. Grundzüge der Diskussion im 20. Jahrhundert*. Bad Heilbrunn.
- Hentrich, K. (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Online verfügbar unter http://www.bwp.ovgu.de/bwp_media/Downloads/Berufsp%C3%A4dagogik/Magdeburger+Schriften/Heft1_2011-p-334.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Herzog, H.; Neuenschwander, M.; Wanneck, E. (2006): *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern.
- Hirschi, A. (2013): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T.; Rahn, S. (Hrsg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*. Münster u. a., S. 27–41.
- Holland, J. L.; Daiger, D. C.; Power, P. G. (1980): *My vocational situation*. Palo Alto.
- Holland, J. L.; Asama, N. F. (1994): More Evidence for Relationship Between Holland's Personality Types and Personality Variables. *Journal of Career Assessment*, 2 (4), S. 331–340.

- Hurrelmann, K. (2014): Berufsorientierung als familiäre und gesellschaftliche Herausforderung. In: Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH (Hrsg.): Schule und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Düsseldorf, S. 16–21.
- IAB (2014): Jahresplan des IAB. Forschungs- und Arbeitsprogramm 2015. Nürnberg. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprogramm.pdf> (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Jahn, R.; Diettrich, A. (2015): Demografisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise – Ergebnisse einer quantitativen Regionalstudie zu Ausbildungsstrategien kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland. In: BIBB et al. (Hrsg.): Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld, S. 97–117.
- Kaufhold, M. (2009): Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In: Bolder, A.; Dobischat, R. (Hrsg.) (2009): Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden, S. 220–228.
- Kracke, B. (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2014 (1), S. 16–19.
- Kutscha, G. (1999): Berufsbildung und Beschäftigungssystem. In: Kaiser, F.-J.; Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn/Hamburg, S. 93–96.
- Kutscha, G. (1992): 'Entberuflichung' und 'Neue Beruflichkeit' – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 88, S. 535–548.
- Lipsmeier, A. (1999): Der Stellenwert des Berufskonzept im Wandel der beruflichen Bildung, In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Berufsbildung im Wandel – die Bedeutung des Berufskonzeptes. Köln. S. 20–47.
- Mahl, F.; Schlimbach, T.; Reißig, B. (2014): „Ich muss mich informieren (lassen)“. Berufsorientierung im Zusammenspiel von individuellem Handeln und institutioneller Unterstützung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, 27. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe27/mahl_et_al_bwpat27.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Matthes, S. et al. (2016): Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn.
- Meyer, R. (2015): Berufsorientierung im Kontext des lebenslangen Lernens – berufspädagogische Annäherungen an eine Leerstelle der Disziplin. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, 27. Online verfügbar unter <http://www.bwpat.de/ausgabe/27/meyer> (letzter Zugriff: 10.08.2017).

- Meyer, R. (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster, New York.
- MBWK Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern (2011): Richtlinie zur Berufsorientierung an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. September 2011, Mitteilungsblatt Nr. 9/2011.
- Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.) (2009): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Bielefeld.
- Moldaschl, M. (2003): Subjektivierung von Arbeit. München.
- Münk, D. (2013): Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr: Anmerkungen und einführende Worte zum Workshop 22 der Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg Essen. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/editorial_ws22-ht2013.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Neuenschwander, M. P.; Hartmann, R. (2011): Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. Gütersloh.
- Neuenschwander, M. et al. (2012): Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit. Wiesbaden.
- Prager, J.; Wieland, C. (2005): Jugend und Beruf. Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Rosendahl, A.; Wahle, M. (2012): Erosion des Berufes: Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In: Bolder, A. et al. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischen Projekt. Wiesbaden. S. 25–47.
- Sennett, R. (2006): Der flexible Mensch. Berlin.
- Severing, E. (2001): Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgen für die betriebliche Bildung. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung. Münster, New York, München.
- Shell Deutschland (2015): Jugend 2015. Frankfurt.
- Staden, C.; Howe, F. (2013): Digitale Medien und Internet in der Berufsorientierung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Heft Spezial Nr. 6. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/staden_howe_ft02-ht2013.pdf (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Tiemann, M. (2012): Die Entwicklung der Beruflichkeit im Wandel der Arbeitswelt. In: Bolder, A. et al. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischen Projekt. Wiesbaden. S. 49–72.

- Vogel, T. (2013): Von der Berufs- zur „Übergangspädagogik“?: Gedanken zu einer Pädagogik in einer prekären Arbeitswelt. In: Maier, S.; Vogel, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt: Blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden. S. 271–294.
- Wahler, P.; Witzel, A. (1996): Berufswahl – ein Vermittlungsprozeß zwischen Biographie und Chancenstruktur. In: Schober, K.; Gaworek, M. (Hrsg.): Berufswahl. Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Nürnberg, S. 9–36.
- Weiß, R. (2016): Berufsorientierung als Bildungsauftrag verstehen und gestalten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2015), S. 3.
- WZB (2015): Neue Wege in die Ausbildung: Übergangskarrieren benachteiligter Jugendlicher. Online verfügbar unter <https://wzb.eu/de/forschung/dynamiken-sozialer-ungleichheiten/ausbildung-und-arbeitsmarkt/projekte/neue-wege-in-die-ausbildung-u>. (letzter Zugriff: 10.08.2017).
- Zukunftsstark (2015): Megatrends. Online verfügbar unter <http://www.zukunftsstark.org/megatrends/> (letzter Zugriff: 10.08.2017).

Autorenangaben

Diettrich, Andreas, Prof. Dr., Lehrstuhlinhaber, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock, Ulmenstr. 69, 18057 Rostock, Telefon: 0381/498–4560, E-Mail: andreas.diettrich@uni-rostock.de

Peinemann, Katharina, Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock, Ulmenstr. 69, 18057 Rostock, Telefon: 0381/498–4567, E-Mail: katharina.peinemann@uni-rostock.de

Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen

Vivien Peyer

Der Beitrag problematisiert zunächst die Vertragslösungsquoten in den neuen Bundesländern und hebt diesbezüglich besondere Strukturmerkmale hervor. Die Ursachenanalyse vorzeitiger Vertragslösungen ist mit besonderen Herausforderungen verbunden und erfordert einen mehrdimensionalen Zugang zum Problemfeld. Im Beitrag werden dementsprechend zunächst die Herausforderungen erörtert, bevor im Anschluss die determinierenden Faktoren aus den verschiedenen Perspektiven und ihre Verzahnungen diskutiert werden. Hierüber wird der mehrdimensionale Ansatz gesichert. Dadurch wird die vergleichbare Bedeutung individueller, betrieblicher, beruflicher, regionaler und ökonomischer Einflussfaktoren im Gesamtkontext vorzeitiger Vertragslösungen skizziert und auf Besonderheiten des Lösungsgeschehens in den ostdeutschen Bundesländern hingewiesen.

1 Die Aussagekraft quantitativer Dimensionen vorzeitiger Vertragslösungen in den neuen Bundesländern

Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist derzeit mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert. Fehlende oder unzureichende Bewerbungen führen vor allem in einigen Branchen der neuen Bundesländer zu Besetzungsproblemen und offenen Ausbildungsstellen. Andererseits bestehen Versorgungsprobleme bei nachfragenden Jugendlichen, wodurch sich die sogenannten Passungsprobleme insgesamt verschärfen (vgl. BIBB 2016, S. 1, 17 ff.; DIHK 2016, S. 8). Zudem ist aufgrund des demografischen Wandels besonders in den neuen Bundesländern ein enormer Rückgang der Auszubildendenzahlen zu verzeichnen, der zu einer Halbierung der Bewerber/-innenzahl in den letzten zehn Jahren führte. Den abnehmenden Auszubildendenzahlen stehen jedoch nicht im gleichen Verhältnis sinkende Vertragslösungen entgegen. Während deutlich weniger Jugendliche in das duale System einmünden, ist die Anzahl an Vertragslösungen so gut wie unverändert geblieben, wodurch die Vertragslösungsquoten gestiegen sind (vgl. Kropp et al. 2014, S. 7; Dietrich & Fritzsche 2014, S. 11; Sujata & Weyh 2016, S. 10 f.; Wiethölter et al. 2016, S. 14, 17 f.; Kotte 2016, S. 9 ff.). Insgesamt weisen die ostdeutschen Bundesländer im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 24,6 % die höchsten Lösungsquoten auf.

Spitzenreiter mit einer Lösungsquote von 33,5 % ist Sachsen-Anhalt, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern (32,8 %), Thüringen (30,9 %) und Brandenburg (29,9 %) auf den Rängen 3, 4 und 5 der Bundesländer mit den höchsten Vertragslösungsquoten. Die geringste Lösungsquote im Vergleich der ostdeutschen Länder weist Sachsen mit 26,7 % auf, belegt damit jedoch immer noch den 9. Platz der höchsten Lösungsquoten und liegt ebenfalls über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. BIBB 2016, S. 185).

Werden die vorzeitigen Vertragslösungen in den ostdeutschen Bundesländern nach den einzelnen Ausbildungsbereichen differenziert, zeigen sich vor allem im Handwerk überdurchschnittliche Lösungsquoten zwischen 33,8 % in Sachsen und 38 % in Mecklenburg-Vorpommern. In Sachsen beziffert der Bereich der Hauswirtschaft mit 42,2 % die höchste Lösungsquote. Über den durchschnittlichen Lösungsquoten der jeweiligen Länder liegen in Brandenburg ebenso die Ausbildungsbereiche der Landwirtschaft und der Freien Berufe mit Lösungsquoten um die 30 %. In Thüringen weisen ebenfalls die Freien Berufe mit 29,4 % überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten auf. Hauswirtschaft (35,9 %) und Landwirtschaft (32,9 %) liegen in Mecklenburg-Vorpommern im oberen Bereich der ausgewiesenen Lösungsquoten. Der Zuständigkeitsbereich der Industrie und des Handels liegt zwar meist leicht unterhalb der durchschnittlichen Lösungsquote des jeweiligen Bundeslandes, jedoch sind auch dort Lösungsquoten von 24,7 % in Sachsen bis 32,6 % in Mecklenburg-Vorpommern nachzuweisen. Der öffentliche Dienst weist in allen ostdeutschen Bundesländern mit unter 8 % die mit Abstand geringsten Lösungsquoten auf (vgl. Wiethölter et al. 2016, S. 38; Sujata & Weyh 2016, S. 28; Kotte 2016, S. 24; Dietrich und Fritzsche 2014, S. 21).

Noch differenzierter lassen sich Lösungsquoten auf der Ebene der Ausbildungsberufe betrachten, wodurch Berufe identifiziert werden können, bei denen besonders hohe Lösungsquoten vorzufinden sind. Sachsen verzeichnet mit derzeit 26,7 % zwar die geringste durchschnittliche Lösungsquote unter den ostdeutschen Bundesländern, dennoch liegen die Top 10 der höchsten Lösungsquoten weit über dieser. Dazu zählen die Berufe: Technische/-r Modellbauer/-in 62,8 %, Metallbearbeiter/-in (§ 66 BBIG, § 42 m HwO) 60,2 %, Friseur/-in 55,2 %, Servicekraft für Schutz und Sicherheit 54,5 %, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk 50,6 %, Feinwerkmechaniker/-in 50,6 %, Personaldienstleistungskaufleute 49,4 %, Berufskraftfahrer/-in 49,3 %, Zweiradmechaniker/-in 48,6 % und Konditor/-in 48,3 % (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsens 2015, S. 19). In allen weiteren ostdeutschen Bundesländern führen die Lösungsquoten der Köche und Friseure die Spitze der Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten an. Diesbezüglich sind Lösungsquoten mit Werten von über 50 %, bis sogar 66,9 % im Friseurhandwerk im Bundesland Mecklen-

burg-Vorpommern, zu verzeichnen. Ebenso überdurchschnittlich sind die Berufe der Hotel- und Restaurantfachleute mit Lösungsquoten von ca. 50 % vertreten. Berufe, die in den Rankings der Top 20 der Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten aufgelistet sind, finden sich ebenso häufig in den Top 20 der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe wieder. Das bedeutet, dass hohe Vertragslösungsquoten nicht nur in ausgelesenen, sondern vor allem in häufig gewählten und scheinbar beliebten sowie hochfrequentierten Ausbildungsgängen eine wesentliche Herausforderung darstellen (vgl. Dietrich & Fritzsche 2014, S. 13, 23; Kropp et al. 2014, S. 11 f.; Kotte 2016, S. 15, 26; Wiethölter et al. 2016, S. 44; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsens 2015, S. 19).

Weiterhin weisen quantitative Analyseperspektiven hinsichtlich vorzeitiger Vertragslösungen häufig auf einen Zusammenhang zwischen soziodemografischen Merkmalen der Auszubildenden, wie Schulabschluss, Geschlecht und Nationalität, und dem Vertragslösungsrisiko hin. Insbesondere sind hohe Vertragslösungsquoten bei Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss vorzufinden. Je höher der allgemeinbildende Schulabschluss ist, desto seltener treten in der Bildungsbiographie Vertragslösungen auf. Während beispielsweise die Lösungsquote bei Studienberechtigten in Sachsen bei 16,1 % liegt, verdeutlicht die Lösungsquote von 39,5 % bei Schulabgängern mit Hauptschulabschluss den Unterschied. Diese Relationen sind in allen betrachteten Bundesländern zu vernehmen (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsens 2015, S. 18; Sujata & Weyh 2016, S. 27; Wiethölter et al. 2016, S. 24 f.; Kotte 2016, S. 22 f.; Kropp et al. 2014, S. 23, 31; Dietrich & Fritzsche 2014, S. 19 f.).

Die quantitativen Analysen vorzeitiger Vertragslösungen weisen häufig auf Risikofaktoren hin, die sich auf unterschiedliche Berufsgruppen, betriebsspezifische Rahmenbedingungen, soziodemografische Merkmale der Auszubildenden oder ökonomische Bedingungen beziehen. Jedoch ist eine tiefgründige Ursachenbeschreibung, die eine vorzeitige Vertragslösung begründet, aufgrund der eindimensional betrachteten Korrelationen nicht möglich. Dennoch charakterisieren die Darstellungen der Lösungsquoten die Komplexität und die Vielseitigkeit der das Lösungsgeschehen determinierenden Faktoren. Diese sollen im weiteren Verlauf näher analysiert werden, um die Mehrdimensionalität der Ursachen zu verdeutlichen, die das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung beeinflussen. Die Lösungsproblematik wird in der vorliegenden Literatur häufig aus unterschiedlichen Perspektiven der an der Berufsausbildung beteiligten Akteure betrachtet. Auszubildende mit vorzeitigen Vertragslösungen, betroffene Unternehmen, Lehrende an beruflichen Schulen oder sonstige Bildungsexperten/-innen finden sich als Befragte wieder. Die folgende Analyse soll die häufig

gegenseitig polarisierenden Schuldzuschreibungen entschärfen und ebenso regionale sowie branchen-, berufs- und betriebsspezifische Faktoren in die Analyse der Lösungsursachen einbeziehen. Dazu erfolgt eine Dokumentenanalyse bestehender Forschungsberichte und Studien zum Thema „Vorzeitige Vertragslösungen und deren Ursachen“. Die Inhaltsanalyse fokussiert die bestehenden Kategorien zur Einordnung der Lösungsgründe in persönliche, betriebliche, berufsbezogene und regionale Bedingungen, fasst die Ergebnisse zusammen und stellt die Mehrdimensionalität des Lösungsgeschehens heraus.

Dadurch ergibt sich ein breiter gefasstes Verständnis zu den Lösungsursachen, begründet in der vorberuflichen Sozialisation, in der Berufswahlentscheidung sowie in den Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt, in den soziodemografischen Merkmalen und den Lebensbedingungen der Auszubildenden, in der fehlenden Ausbildungsreife, der unzureichenden Ausbildungsqualität und der mangelnden Konfliktfähigkeit, in den Ausbildungsstrategien und Unternehmenskultur sowie in den Rahmenbedingungen des Berufes. Lösungsgründe, die aus schulischen Determinanten resultieren, werden aufgrund ihrer geringen Relevanz aus der Betrachtung ausgeschlossen (vgl. u. a. Beicht & Walden 2013, S. 8 f.; Ernst & Spevacek 2012, S. 13; Greilinger 2013, S. 20 f., 58 f.; Kropp, Dietrich & Fritzsche 2016, S. 445; Piening et al. 2012, S. 48 f.; Schuster 2016, S. 59 ff.; Uhly 2015, S. 21). Die Resultate sollen auf bestehende Besonderheiten in den neuen Bundesländern hinweisen und weiterführende Forschungsfelder im Rahmen der vorzeitigen Vertragslösungen unterstreichen.

2 Herausforderungen bei der Erhebung von Lösungsgründen

Um Transparenz in die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen zu bringen und Strategien zur Reduktion zu entwickeln, wurde in Mecklenburg-Vorpommern die Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen“ gegründet. Deren Mitglieder aus Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, der Vereinigung der Unternehmensverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Nord, den Ministerien für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeit, Gleichstellung und Soziales sowie Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz als auch der Bundesagentur für Arbeit verständigten sich auf ein einheitliches, kammerübergreifendes System der Datenerfassung von Lösungsgründen. Dabei orientieren sie sich an den vom BBiG und in dessen Kommentaren definierten Lösungsgründen und systematisieren diese zunächst hinsichtlich der zeitlichen Perspektiven: vor Beginn der Ausbildung, in der Probezeit und während der Ausbildung.

Innerhalb der ersten beiden Kategorien kann jedoch lediglich der Zeitbezug der Lösung betrachtet werden, ohne die dahinterliegenden Ursachen zu erfassen. Dies wird durch die Gesetzeslage hervorgerufen, da gemäß § 22 BBiG eine Kündigung des Berufsbildungsverhältnisses während der Probezeit jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen kann. Diesbezüglich müssen auch keine Angaben der Lösungsgründe erfolgen, wodurch eine Erhebung dieser lediglich auf der freiwilligen Aussagebereitschaft der beteiligten Akteure beruht. Allerdings finden im Land Mecklenburg-Vorpommern ca. 40 % aller Lösungen vor Beginn der Ausbildung (ca. 9 %) oder während der Probezeit (ca. 30 %) statt. Dass ca. ein Drittel aller Vertragslösungen auf die Probezeit entfallen, ist ein einheitliches Ergebnis der statistischen Analysen zu Vertragslösungen. Insgesamt liegen fast zwei Drittel aller Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr. Weitere 25 % der Lösungen erfolgen zwischen dem 13. und 24. Ausbildungsmonat. Die wenigsten Vertragslösungen erfolgen im dritten und vierten Ausbildungsjahr (vgl. Kotte 2016, S. 28; Sujata & Weyh 2016, S. 20 f.; Wiethölter et al. 2016, S. 19).

Durch die gesetzliche Forderung, dass der Arbeitgeber nach der Probezeit einen wichtigen Grund für die Vertragslösung angeben muss, wird nach diesem Zeitpunkt die Ermittlung der Lösungsgründe spezifischer möglich (vgl. § 22 Abs. 2 BBiG). Diesbezüglich werden Verfehlungen von Auszubildenden im Sinne von unentschuldigtem Fehlzeiten sowie Straftaten, Verfehlungen der Auszubildenden respektive mangelhafter Ausbildung und Eignung der Auszubildenden sowie mangelnde Eignung der Auszubildenden aufgrund Krankheit oder Leistungsvermögen in der von den Kammern erstellten Matrix erhoben. Ebenso kategorisieren die Kammern neben den wichtigen Gründen, die zu einer fristlosen Kündigung führen auch solche, die zu einer fristgerechten Kündigung beitragen und von den Auszubildenden ausgehen. Dazu zählen die Aufnahme einer schulischen Ausbildung oder eines Studiums, der Berufswechsel, der Betriebswechsel sowie der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung. Eine dritte Oberkategorie zur Bestimmung der Lösungsgründe während der Probezeit ist die Lösung im Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag, wodurch wiederum nur die Initiative abgebildet und keine weitere Aussage über die dahinterliegenden Gründe erschlossen wird. Weitere Lösungsgründe werden der Kategorie Sonstiges zugeordnet, worunter beispielsweise der Tod des Auszubildenden fällt (vgl. Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern o. J., S. 8 ff.). Insgesamt eignen sich die gesetzlich abgeleiteten Kategorien jedoch wenig zur Beschreibung der Lösungsgründe und der Ursachen, da sie einerseits nur einen geringen Teil der Lösungen betrachten und andererseits qualitativ sehr oberflächlich sind und den Prozess, der zur Vertragslösung führt, nicht abbilden können. Dies bemän-

gelt unter anderem der IAB-Forschungsbericht zu vorzeitigen Vertragslösungen in Sachsen-Anhalt hinsichtlich der Auswertung von Kammerdaten, wobei nur 16 % der dort analysierten Vertragslösungen hinsichtlich relevanter Lösungsgründe näher bestimmt werden können. Zudem ist die Aussagekraft der angebrachten Lösungsgründe über die tatsächlichen Ursachen sehr gering und zugunsten der Auszubildenden verzerrt (vgl. Kropp et al. 2014, S. 14).

3 Vorzeitige Vertragslösungen beeinflussende Determinanten

Vorzeitige Vertragslösungen und deren Ursachen sind aufgrund der prekären Ausbildungssituation Forschungsgegenstand in diversen Studien. Die erhobenen Lösungsgründe im Einzelnen bilden jedoch nur in Ansätzen die Ursachen einer vorzeitigen Vertragslösung ab. Auffällig an diesen Ergebnissen sind jedoch die häufigen gegenseitigen Schuldzuschreibungen (vgl. Uhly 2015, S. 20). Die folgende Analyse verschiedener Erhebungen soll die einzelnen Ergebnisse in einem Gesamtkontext darstellen, der das Lösungsgeschehen und dessen Mehrdimensionalität beschreibt. Diesbezüglich soll die Verzahnung betrieblicher, beruflicher, individueller und regionalen Rahmenbedingungen verdeutlicht werden, womit auch die Besonderheiten der neuen Bundesländer Berücksichtigung finden.

3.1 Vorberufliche Sozialisation, Berufswahlentscheidung und Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt

Eine falsche Berufswahl bzw. falsche Erwartungen und Vorstellungen werden sowohl von Seiten der Auszubildenden als auch aus der Perspektive der Betriebe als häufiges Lösungsrisiko genannt (vgl. u. a. Hauschildt et al. 2010, S. 19 ff.; Ernst & Spevacek 2012, S. 13; Piening et al. 2012, S. 43 ff.; Greilinger 2013, S. 59 f.; Beicht & Walden 2013, S. 8 f.; Schuster 2016, S. 33 ff.). Die Ursachen, die zu einer fehlerhaften Berufswahlentscheidung führen können, sind jedoch sehr verschieden und resultieren häufig aus Informationsdefiziten. Diese können sich bereits aus Mängeln im Prozess der allgemeinbildenden Berufsorientierung ergeben, da beispielsweise ein Praktikum im Wunschberuf nicht realisiert oder Informationsdefizite zum Berufsfeld nicht durch beratende Akteure bereinigt werden konnten (vgl. Beinke 2011, S. 14 f.). Unzureichende Informationen liegen jedoch nicht nur in den fehlenden Kenntnissen der Jugendlichen über berufsrelevante Informationsquellen begründet, sondern ebenso in der richtigen Nutzung dieser und der strukturierten Informationsverarbeitung. Die Vielzahl der Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten können für Jugendliche auch einen undurchdringlichen Informationsdschungel darstellen, der in ihnen

die Angst auslöst, bei getroffener Berufswahlentscheidung im falschen Ausbildungsberuf gefangen zu sein. Demzufolge können seitens der Jugendlichen defizitäre Such- und Informationsverarbeitungsstrategien beanstandet werden. Weitere Ursachen falscher Berufsvorstellungen können auch in den Berufsorientierungs- und Informationsveranstaltungen per se liegen, wenn nur die positiven Seiten der einzelnen Berufe dargestellt werden und eine kritische Auseinandersetzung mit Nachteilen des Berufs nicht reflektiert erfolgt. Teilweise prägen auch mediale Darstellungen verzerrte positive Bilder von bestimmten Berufen und damit einhergehende falsche Berufsvorstellungen, wie es an dem Beispiel des/-r kreativen und erfolgreichen Spitzenkochs/-in verdeutlicht wird. Die dort dargestellten Arbeitsbedingungen sind im Alltag der in der Gastronomie Beschäftigten eher eine Seltenheit. Damit einhergehend können Informationsdefizite zur Überschätzung der Ausbildungsinhalte und des Ausbildungsniveaus sowie zum Unverständnis über den Zweck und die Sinnhaftigkeit von Routinetätigkeiten führen. Neben Informationsdefiziten können auch fehlerhafte Einschätzungen der Auszubildenden bezüglich ihrer eigenen (körperlichen) Leistungsfähigkeit und der einhergehenden Unterschätzung des Anforderungsniveaus des Tätigkeitsbereiches zu einer falschen Berufswahl führen. Die im Ausbildungsverlauf auftretenden Überforderungen resultieren jedoch auch aus den Rahmenbedingungen des Ausbildungsberufes an sich, wie beispielsweise langandauernde stehende Tätigkeiten oder eine hohe körperliche Belastung (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 36 ff.).

Die Berufswahl kann ebenso durch den gesellschaftlichen Druck bezüglich einer „Normalbiographie“, die den reibungslosen Übergang von Schule in den Beruf vorsieht, negativ beeinflusst werden. Sich einer ausgiebigen Berufsorientierungsphase hinzugeben, die der Schulzeit auch nachgelagert sein kann, widerspricht diesen Erwartungen. „Dadurch implementiert die Suche nach einem Ausbildungsplatz vielmehr den störungsfreien Verlauf als die Transformation der eigenen Interessen und Vorstellungen in den beruflichen Einstieg“ (Klaus 2014, S. 9). Demzufolge werden auch Ausbildungsplätze angetreten, die zwar den eigenen Erwartungen nicht zweifelsfrei gerecht werden, jedoch drohenden Lücken im Lebenslauf entgegenwirken (vgl. ebd., S. 10). In Hinblick auf die neuen Bundesländer könnte diesbezüglich vermutet werden, dass auch die negativen Erfahrungen der Elterngeneration einen Einfluss auf das Berufswahlverhalten haben. Geprägt durch die Wende bedingte Umwälzung des Arbeitsmarktes, die mit berufsbiografischen Erschütterungen und Karrierebrüchen einherging, kann der Wunsch nach einer „Normalbiografie“ für ihre Kinder im besonderen Maße beeinflussend wirken.

Des Weiteren kann der Eintritt in den Wunschberuf durch Zugangschancen zum Ausbildungsmarkt limitiert werden. Diese Einschränkung kann einerseits

aufgrund der mangelnden schulischen Vorleistung erfolgen. Andererseits begrenzt eine eingeschränkte Mobilität im ländlichen Raum den Zugang zu Ausbildungsplätzen, wenn Betriebe beschwerlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind oder durch zunehmende Zusammenlegungen von Berufsschulklassen sehr lange Anfahrtszeiten und höhere Anfahrtskosten zur Berufsschule entstehen (vgl. Boockmann et al. 2014, S.36f.). Durch den Zuwachs privater Einrichtungen wird der Rückgang der öffentlichen beruflichen Schulen in der Berufsschulstatistik zwar verschleiert, jedoch hat sich die Zahl dieser in den neuen Bundesländern in den letzten zehn Jahren um mehr als ein Viertel verringert. Weiterhin entstehen in Berufen mit einer geringen Zahl an Auszubildenden Landes- oder sogar Bundesfachklassen, wodurch sich Wohn-, Ausbildungs- und Schulstandort für die Auszubildenden noch weiter voneinander entfernen (vgl. Weishaupt 2014, S. 16 f.). Ein vermuteter negativer Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft und -motivation der Betriebe und die Ausbildungsnachfrage der Jugendlichen sollte in weiterführenden Erhebungen Betrachtungsgegenstand sein, um diese regionalen Einflüsse auf das Vertragslösungsrisiko zu verifizieren.

Das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung wird ebenso durch die für die Auszubildenden günstige Ausbildungsmarktlage verstärkt. Durch die zur Verfügung stehenden Alternativen kann die Berufswahlentscheidung leichter korrigiert werden, wodurch Vertragslösungen eher vollzogen werden (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 125). Besonders in Ostdeutschland war 2016 ein Zuwachs des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes um 1,4 % zu verzeichnen, wodurch sich für die Jugendlichen eine verbesserte Ausbildungsmarktlage ergibt (vgl. BIBB 2017a, S. 17. ff.).

3.2 Soziodemografische Merkmale und Lebensbedingungen der Auszubildenden

Häufig wird konstatiert, dass ein geringer Bildungsabschluss zu einem höheren Lösungsrisiko führt (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsens 2015, S. 18; Sujata & Weyh 2016, S. 27; Wiethölter et al. 2016, S. 24f.; Kotte 2016, S. 22f.; Kropp et al. 2014, S. 23, 31; Dietrich & Fritzsche 2014, S. 19f.). Trotz der statistisch bestätigten negativen Auswirkung des Schulabschlusses auf das Vertragslösungsrisiko kann auf dieser Grundlage keine Aussage darüber getroffen werden, „(...) ob es sich um einen Effekt des Leistungsniveaus, der Berufswahlfähigkeit oder der Zugangschancen zum Wunschberuf handelt“ (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 124). An dieser Stelle kann nur vermutet werden, dass Jugendliche mit einem höheren Bildungsabschluss respektive Studienberechtigte grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Ausbildungsstelle in ihrem Wunschberuf zu erhalten und ein erfolgreicher Ab-

schluss aufgrund ihrer individuellen kognitiven Voraussetzungen begünstigt wird (vgl. Kotte 2016, S. 23).

Das Vertragslösungsrisiko in Abhängigkeit des Schulabschlusses ist demzufolge näher zu betrachten und auch in den Zusammenhang mit den allgemeinen Trends des Ausbildungsmarkts zu stellen. Aufgrund der vor allem in den neuen Bundesländern deutlich zurückgegangenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen verschieben sich die Ansprüche der Unternehmen an die Bewerber/-innen. Infolgedessen werden Jugendliche mit geringeren schulischen Abschlüssen in Berufsfeldern eingestellt, deren Anforderungen sie früher nicht erfüllt haben (vgl. Wolf 2016, S. 38; Jahn 2016, S. 11). Fraglich ist in diesem Zusammenhang, inwiefern die betrieblichen Ausbildungsstrukturen modifiziert werden, um den aus dem veränderten Leistungsniveau entstandenen Herausforderungen zu begegnen (vgl. Diettrich et al. 2014).

Werden personenbezogene und regionale Faktoren bei der Analyse des Einflusses des Geschlechts und der Nationalität kontrolliert, so kann kein signifikanter Einfluss auf das Vertragslösungsrisiko festgestellt werden. Allerdings zeigt sich ein erhöhtes Lösungsrisiko für Männer und Frauen in geschlechtstypischen Berufen (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 124, 129). Bezüglich der Staatsangehörigkeit sind im Zusammenhang mit vorzeitigen Vertragslösungen weitere Faktoren wie Bildungsnähe und Ausbildungsmotivation zu beachten, die eher zur Erklärung einer vorzeitigen Vertragslösung beitragen, als dass es die Staatsangehörigkeit per se begründet (vgl. Wolf 2016, S. 39).

Im Zusammenhang der Vertragslösungsrisiken sind familiäre Kontextfaktoren der Jugendlichen ebenso relevante Einflussgrößen. Ihre Analyse erfordert eine biografische Perspektive, da sich bereits innerfamiliäre Probleme in der Kindheit auf die berufliche Sozialisation auswirken. Durch die notwendige Bearbeitung des prekären familiären Alltags stellt Klaus (2014, S. 8) beispielsweise eine vornehmliche Konzentration auf die Familie fest, wodurch andere Lebensbereiche wie Schule und Freundeskreis vernachlässigt werden. Dadurch wird dem schulischen Erfolg oder der zukunftsorientierten beruflichen Entwicklung weniger Bedeutung zugeschrieben, was insgesamt eine erfolgreiche Berufsbildungsbiografie gefährden kann. Negative Erfahrungen im familiären Bereich werden von Jugendlichen auch als Ursache des Scheiterns im späteren Ausbildungsverhältnis wahrgenommen (vgl. Klaus 2014, S. 8 f.). Ferner wirken eine mangelnde Unterstützung des Elternhauses, das Fehlen von Vorbildern sowie eine fehlende Vermittlung klassischer konservativer Werte negativ auf die von Seiten der Unternehmen häufig bemängelten Verhaltensweisen der Auszubildenden. Das Fehlen von Vorbildern kann sich beispielsweise auch in der Arbeitslosigkeit der Eltern begründen. Besonders die neuen Bundesländer sind im Vergleich zu

Westdeutschland mit höheren Arbeitslosenquoten konfrontiert. Bereits in den Jahren von 1991 bis 1997 nahm die Arbeitslosenquote kontinuierlich zu und erreichte in Ostdeutschland ein Niveau von 17,7 % (Westdeutschland: 9,6 %). Insgesamt ist zwar ein Rückgang der Arbeitslosenquote in Gesamtdeutschland zu verzeichnen, dennoch liegt die Arbeitslosenquote in den ostdeutschen Bundesländern bis heute über der des Westens (vgl. Statistisches Bundesamt 2015, S. 63 ff.). Ebenso können die (Wunsch)Vorstellungen der Eltern über die berufliche Entwicklung ihrer Kinder dazu führen, dass Jugendliche in eine Ausbildung gedrängt werden, die nicht unbedingt den eigenen Berufsvorstellungen entspricht und demzufolge auch eine falsche Berufswahl intendiert. Ferner können Freunde auf die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen Einfluss nehmen. Dementsprechend wird ein Beruf gewählt, für den sich auch der Freund oder die Freundin entschieden hat, wodurch der eigene Berufswunsch nicht erfüllt sein muss und das Spektrum der Berufswahl wiederum eingeschränkt ist. Weiterführend ist der Einfluss von Peergroups, die keine Ausbildung absolvieren, weil sie noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben oder selbst ein Ausbildungsverhältnis ersatzlos abgebrochen haben, als ein Lösungsrisiko determinierender Faktor nicht zu missachten (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 38 ff.).

3.3 Fehlende Ausbildungsreife und mangelnde Konfliktfähigkeit

Seitens der Unternehmen werden sehr häufig unzureichende schulische Vorkenntnisse, geringe soziale Kompetenzen und mangelnde Teamfähigkeit von Auszubildenden als Aspekte fehlender Ausbildungsreife und als Lösungsursachen beschrieben. Dabei bemängeln sie vielfach das Fehlen von Basiskompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit oder Höflichkeit sowie Schwierigkeiten, sich bestimmten Anweisungen unterzuordnen bis hin zu schwerwiegendem Fehlverhalten, wie Diebstahl oder Betrug. Ein starkes Gewicht liegt dabei auf den wahrgenommenen ungenügenden sozialen Kompetenzen. Mit der fehlenden Ausbildungsreife einhergehend werden eine geringe Motivation sowie fehlende Leistungsbereitschaft festgehalten (vgl. u. a. Hauschildt et al. 2010, S. 21; Ernst & Spevacek 2012, S. 43 ff.; Greilinger 2013, S. 51 f.; Boockmann et al. 2014, S. 37 ff.; Mischler 2014, S. 46; Schuster 2016, S. 23 ff.).

Zudem werden bisweilen geringe Konfliktfähigkeit sowie fehlende Konfliktlösungsstrategien bei den Jugendlichen kritisiert (vgl. Wolf 2016, S. 34). Konfliktauslöser sind dabei jedoch nicht nur auf Seiten der Auszubildenden, sondern auch im betrieblichen Kontext zu beobachten. Konfliktpotenziale begründen sich unter anderem im mangelnden gegenseitigen Respekt, in zu hohen Erwartungshaltungen der Ausbilder/-innen gegenüber den Jugendlichen, in fehlender Wertschätzung und mangelnder Betreuung (vgl. Boockmann et al. 2014,

S. 36 f.; Wolf 2016 S. 32). Die häufig genannten Disziplinprobleme sind daher nicht unabhängig von den lebensweltlichen oder betrieblichen Umständen zu betrachten. Diesbezüglich können die genannten Konfliktauslöser als Symptome verstanden werden, hinter denen individuelle psychische Probleme, kognitive Überforderungen, aber auch ungenügende betriebliche Rahmenbedingungen (Umgang mit Überstunden, Betriebsklima, etc.) liegen können. Ferner ist zu betrachten, dass eine nachlassende Motivation und daraus entstehendes Konfliktpotenzial auch aus einer falschen Berufswahl resultieren kann. Zudem ist auch die Konfliktlösefähigkeit nicht nur als Aufgabe des Auszubildenden zu betrachten. Um die Konflikte und deren Ursachen aufzuklären und rational bearbeiten zu können, bedarf es einerseits fördernde Kommunikationsstrukturen im Betrieb sowie ein im Umgang mit Konflikten befähigtes Ausbildungspersonal (vgl. Hauschildt et al. 2010, S. 21; Wolf 2016, S. 32 ff.).

Eine „fehlende Ausbildungsreife“ wird jedoch nicht nur den Jugendlichen vorgeworfen. Im gleichen Maße schildern Jugendliche eine mangelnde Ausbildungsqualität und betriebsbezogene Gründe, die vorzeitige Vertragslösungen verursachen. Aus ihrer Sicht führen ungünstige Ausbildungsverhältnisse, Zeit- und Leistungsdruck, zu viele Routinetätigkeiten oder ein schlechtes Betriebsklima zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses (vgl. u. a. Hauschild et al. 2010 S. 21; Ernst & Spevacek 2012, S. 13; Beicht & Walden 2013, S. 8 f.; Greilinger 2013, S. 56 f.; Boockmann et al. 2014, S. 42; Mischler 2014, S. 46; Uhly 2015, S. 20; Schuster 2016; S. 28 ff.; Wolf 2016, S. 55).

Die bemängelte Ausbildungsqualität zeigt sich vor allem in ausbildungsfremden Tätigkeiten, in einer unzureichenden Vermittlung von Ausbildungsinhalten, in Konflikten mit dem Ausbildungspersonal oder Vorgesetzten sowie in fehlenden pädagogischen Fähigkeiten. Im Besonderen werden ausbildungsfremde Tätigkeiten und eine sich daraus ergebende Unterforderung auf Seiten des Auszubildenden als Ursache zur Vertragslösung genannt (vgl. u. a. Hauschildt et al. 2010, S. 18 f.; Ernst & Spevacek 2012, S. 47 ff.; Greilinger 2013, S. 57 f.; Schuster 2016, S. 53 f.).

In einer Studie von Schuster (2016, S. 52) geben vor allem Auszubildende (57,1 %) in Kleinstbetrieben unter zehn Mitarbeitern als Hauptursache die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten und Konflikte mit Ausbilder/-innen an – während dies nur von 8,3 % der in Großunternehmen beschäftigten Jugendlichen benannt wird. Im Vergleich zu den Auszubildenden in Großbetrieben weisen Ausbilder/-innen in kleinen Unternehmen häufig weniger pädagogische Kompetenzen auf. Nach der Ausbildung der Ausbilder (nach AEVO) erfolgen häufig keine Weiterbildungen bezüglich des pädagogischen Handelns. Hierüber kann eine fehlende pädagogische Professionalität, die ge-

rade auch im Umgang mit Jugendlichen in Konfliktsituationen unabdingbar ist, als eine Determinante bestimmt werden, die sich auf die Lösungswahrscheinlichkeit auswirkt (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 42).

Insgesamt scheint die Betriebsgröße einen besonderen Einfluss auf das Lösungsgeschehen zu haben. Demzufolge sind kleinere Unternehmen häufiger von Vertragslösungen betroffen als große (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 125; Schuster 2016, S. 50 ff.). Nach einer Untersuchung der IAB-Regionaldirektion Berlin-Brandenburg konnte ebenfalls ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden in Kleinbetrieben und den Lösungsquoten in den Landkreisen herausgestellt werden. In Landkreisen mit einem hohen Anteil an Auszubildenden in Kleinbetrieben sind gleichzeitig hohe Lösungsquoten zu verzeichnen. Ein umgekehrter Effekt ist in Regionen mit einem geringen Anteil an Kleinbetrieben und unterdurchschnittlichen Lösungsquoten zu verzeichnen (vgl. Wiethölter et al. 2016, S. 23 f.). Die Betriebsgröße per se erklärt jedoch noch nicht die dahinterliegenden Ursachen, die auf die Lösungswahrscheinlichkeit wirken. Dafür spricht beispielsweise auch, dass der Anteil der auszubildenden Kleinst- und Kleinunternehmen in den alten Bundesländern mit 84,28 % an der Gesamtzahl der auszubildenden Betriebe ähnlich hoch ist, wie in den neuen Bundesländern (79,48 %) (vgl. BIBB 2017b, S. 21 f.). Dennoch sind die Lösungsquoten in Ostdeutschland wesentlich höher, wodurch die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen den neuen und den alten Bundesländern nicht allein durch den Anteil der auszubildenden Klein- und Kleinstunternehmen erklärt werden kann. Dass große Unternehmen dennoch seltener von Vertragslösungen betroffen sind als Kleinst- und Kleinunternehmen, kann beispielsweise über die stärkere Institutionalisierung und Organisation der Ausbildung in großen Unternehmen erklärt werden. Durch personelle, zeitliche und monetäre Ressourcen, gespiegelt in einer eigenständigen Personalabteilung und speziell für die Ausbildung zuständiges Personal, können besondere Rahmenbedingungen der Ausbildung geschaffen werden. Diese finden beispielsweise bereits in einem strukturierteren Auswahlprozess der Auszubildenden Anwendung. Des Weiteren können regelmäßige Entwicklungsgespräche, unterstützende Lernangebote und individuelle Förderpläne angeboten sowie Absprachen mit Berufsschullehrern/-innen und somit die Lernortkooperation vertieft werden. Zudem ist der Einsatz von erfahrenen Ausbildern/-innen und deren Schulung hinsichtlich ihrer pädagogischen Fähigkeiten in Großunternehmen wahrscheinlicher (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 43 f.).

Neben den organisationalen Rahmenbedingungen ist bei der Betrachtung der Auswirkung der Unternehmensgröße bei kleinen Unternehmen das Verhältnis zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden entscheidend. Häufig sind Ausbilder/-innen in kleinen Unternehmen auch Inhaber/-innen bzw. Geschäftsführer/-innen.

rer/-innen und übernehmen mehrere Rollen und Aufgabenbereiche gleichzeitig, wobei die Ausbildungstätigkeit nicht als zentral relevantes Feld betrachtet wird. Dies kann zur Folge haben, dass Auszubildende eher als vollständige Arbeitskräfte eingesetzt werden, die häufig ungeliebte und ausbildungsfremde Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung des Tagesgeschäfts durchführen (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 43 f.). Ausbildungsfremde Tätigkeiten führen bei jedem zweiten Auszubildenden in einem Kleinunternehmen zum Abbruch, während dies nur jeder Sechste in einem Großbetrieb als Lösungsursache nennt (vgl. Schuster 2016, S. 53).

3.4 Ausbildungsstrategien und Unternehmenskultur

Die Motivation der Unternehmen, Ausbildung durchzuführen, kann auf unterschiedlichen Interessen beruhen. Bei einer produktionsorientierten Sichtweise stehen direkt erwirtschaftete Erträge vom Auszubildenden von Beginn der Ausbildung im Mittelpunkt, währenddessen investitionsorientierte Unternehmen Ausbildung vor allem im Hinblick auf eine langfristige Fachkräfteentwicklung und -sicherung betreiben (vgl. Christ 2013, S. 4). Werden Ausbildungen nach dem strategischen Investitionsmodell durchgeführt, ist das Vertragslösungsrisiko geringer (vgl. ebd.; Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 125). Dies kann dadurch begründet sein, dass investitionsorientierte Unternehmen eine langfristige Bindung der Auszubildenden an das Unternehmen anstreben und den Ausbildungsprozess inklusive der Bewerber/-innenauswahl dementsprechend gestalten (vgl. Christ 2013, S. 4 f.). Auch Wolf (2016, S. 24 ff.) beschreibt, dass der betriebliche Ausbildungsauftrag häufig aufgrund fehlenden Personalmanagements und Konkurrenzdruck in den Hintergrund rückt. Dadurch wird der Betrieb vom Auszubildenden weniger als Lernort, sondern primär als Arbeitsort wahrgenommen. Dies ist häufig typisch für kleine Unternehmen in der Branche des Handwerks. Allerdings wird auch eine Verschiebung vom Produktions- zum Investitionsmodell und ein Umdenken der Betriebe wahrgenommen (vgl. Wolf 2016, S. 30 f.). Insgesamt sind Kommunikationsprobleme und ein schlechtes Betriebsklima für Auszubildende häufig genannte Gründe für eine Vertragslösung (vgl. Ernst & Spevacek 2012, S. 48; Schuster 2016, S. 54 f.). Zu den betrieblichen Rahmenbedingungen, die auf die Lösungswahrscheinlichkeit wirken, gehört daher auch das Vorhandensein einer Interessenvertretung für Mitarbeiter/-innen und Auszubildende. Unternehmen mit einer solchen Interessenvertretung, z. B. durch Betriebsräte, sind in der Regel seltener von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 125). Durch eine fehlende Interessenartikulation, verstärkt durch eine fehlende Kommunikationskultur, haben Auszubildende keine formalisierte Möglichkeit, ihre Probleme anzusprechen (vgl. Wolf 2016, S. 36). Durch starke Hierarchieverhält-

nisse und Machtungleichgewichte können Kommunikationsprobleme weiter verstärkt werden. Ein allgemeiner Mangel an einer offenen Gesprächs- bzw. Kommunikationskultur kann bei Auszubildenden auch zu der Wahrnehmung fehlenden Respekts und kollegialem Miteinanders und wiederum zu Unzufriedenheit führen (vgl. Wolf 2016, S. 27 ff.).

Hinsichtlich der besonders von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Branchen bzw. Berufe sind in den neuen Bundesländern insbesondere Friseure, Köche sowie weitere Berufe des Hotel- und Gaststättenbereiches zu nennen. Es ist anzunehmen, dass in den Branchen der Dienstleistung und des Gewerbes sowie des Handwerks eine erhöhte Tendenz zu produktionsorientierten Ausbildungsmodellen vorliegt, wodurch die Vertragslösungsquote negativ beeinflusst wird. Es ist weiterhin zu hinterfragen, welche besonderen hierarchischen Strukturen in ostdeutschen Betrieben vorliegen und welche Merkmale die Kommunikationskultur aufweist, um Handlungsempfehlungen zur Vermeidung vorzeitiger Vertragslösungen entwickeln zu können.

3.5 Rahmenbedingungen des Berufes

Unterschiede in den Ausprägungen der Vertragslösungsquoten in diversen Berufen sind nicht nur auf die verschiedenen Charakteristika der Auszubildenden-Gruppen oder die ungleiche regionale Verbreitung der Ausbildungsberufe zurückzuführen. Der Berufsebene kommt eine eigenständige Bedeutung für das Vertragslösungsgeschehen zu. Beispielsweise weist die Attraktivität des Ausbildungsberufes auf berufsbezogene Vertragslösungsrisiken hin. Demzufolge ist die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung umso höher, je größer der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen (hier als Indikator für mangelnde Attraktivität angeführt) in diesem Beruf ist (vgl. Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015, S. 121 ff.).

Auszubildende empfinden bestimmte Arbeitsbedingungen besonders problematisch, z. B. berufsbedingte unregelmäßige Arbeitszeiten, aber auch unbefriedigende Überstunden- und Urlaubsregelungen sowie die Missachtung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Diese stellen durch Charakteristika des Ausbildungsberufs determinierte Vertragslösungsursachen dar (vgl. u. a. Hauschildt et al. 2010, S. 19; Ernst & Spevacek 2012, S. 43 ff.; Greilinger 2013, S. 20; Boockmann et al. 2014, S. 42 ff.; Uhly 2015, S. 20; Schuster 2016, S. 27 f.). Aber auch allgemein kann die Umstellung auf das Arbeitsleben und die Gewöhnung an regelmäßige Arbeitszeiten für viele Jugendliche eine Herausforderung darstellen (vgl. Boockmann et al. 2014, S. 37). Unzureichende Arbeitsbedingungen können aber auch den betrieblichen Kontextbedingungen zugeordnet werden, da Unternehmen die Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeit-

modelle und den Umgang mit Überstunden zu verantworten haben. Ungünstige Überstunden- und Urlaubsregelungen sowie unvorteilhafte Arbeitszeiten werden ferner doppelt so häufig von ehemaligen Auszubildenden in Kleinstunternehmen genannt (Wolf 2016, S. 24; Ernst & Spevacek 2012, S. 13; Schuster 2016, S. 53).

Hinsichtlich der Rolle des Berufes ist zu hinterfragen, welche Berufe in den neuen Bundesländern als besonders unattraktiv gelten und inwiefern die Arbeitsbedingungen innerhalb dieses Berufes und somit das Berufsprestige verbessert werden können. Dies ist nicht nur Aufgabe einzelner Unternehmen, sondern einer ganzen Branche.

4 Schlussbetrachtung

Die Analyse der Ursachen, die zu vorzeitigen Vertragslösung führen können, zeigt eine gravierende Mehrdimensionalität der einflussnehmenden Risikofaktoren. Eine einseitige Betrachtung von Lösungsgründen mit gegenseitigen Schuldzuschreibungen ist demzufolge obsolet und eignet sich nicht zur Darstellung der Vielseitigkeit des Problemfeldes vorzeitiger Vertragslösungen. Die Lebenswelt der Auszubildenden und deren (bildungs-)biografische Entwicklung sind ebenso bedeutsam wie betriebliche, berufliche und regionale bzw. ökonomische Kontextfaktoren. Vielmehr ist daher auch eine Beschreibung der Wirkungsbeziehungen der einzelnen Determinanten untereinander herauszustellen. Ebenso stellen sich besondere Herausforderungen in bestimmten Berufsgruppen sowie in Kleinst- und Kleinbetrieben heraus, was deutlich für eine differenzierte Betrachtung des Lösungsgeschehens in bestimmten Segmenten des Ausbildungsmarktes spricht. Dieser Segmentationsansatz wird auch von Rohrbach-Schmidt & Uhly (2015) vertreten.

Des Weiteren weisen die neuen Bundesländer besondere regionale, betriebliche und berufliche Strukturen auf, die scheinbar besonders auf das Lösungsgeschehen Einfluss nehmen. Demzufolge sind die Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen auch in der beruflichen und betrieblichen Sozialisation der Ausbildungsbetriebe zu betrachten und zu erforschen.

Auf der Grundlage der vielseitigen Lösungsgründe sind daher einseitige Maßnahmen zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen ungenügend. Präventionsansätze, die häufig den Auszubildenden in den Mittelpunkt stellen, sind durchaus berechtigt, dennoch fehlen Unterstützungsangeboten für die Unternehmen bzw. verzahnende Präventionskonzepte, die beide Akteure, Auszubildende und Betriebe, in den Blick nehmen. Zudem sind die Unternehmen selbst in der Verantwortung, Gestaltungsansätze für eine erfolgreiche Ausbil-

derung zu entwickeln, damit die prekäre Situation der „Leeren Lehre in Ostdeutschland“ (DIHK 2016, S. 8) nicht noch zusätzlich durch vorzeitige Vertragslösungen zugespitzt wird.

Literatur

- BBiG – Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.
- Beicht, U.; Walden, G. (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In: BIBB-Report, 7 (21).
- Beinke, L. (2011): Ausbildungsabbruch und eine verfehlte Berufswahl. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Spezial 5), S. 1–16.
- BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB (2017a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- BIBB (2017b): Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 im Internet. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/datenreport_ternettabellen_2017.pdf (letzter Zugriff: 04.08.2017).
- Bockmann, B.; Dengler, C.; Nielen, S.; et al. (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. In: IAW Policy Reports, 2014 (13).
- Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern (o. J.): Bericht der Arbeitsgruppe "Vorzeitige Vertragslösungen". (Hrsg.): Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus und Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz.
- Christ, A. (2013): Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (3), S. 4–5.
- Deuer, E. (2013): Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (5), S. 43–47.
- Dietrich, I.; Fritzsche, B. (2014): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2012. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/SAT/2014/regional_sat_0214.pdf (letzter Zugriff: 17.05.17).

- Dietrich, A.; Jahn, R.; Klöpfel, M. (2014): Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43 (2), S. 31–35.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2016): *Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Online verfügbar unter <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage> (letzter Zugriff: 17.05.17).
- Ernst, V.; Spevacek, G. (2012): *Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage*. Hannover.
- Greilinger, A. (2013): *Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben*. München.
- Hauschildt, U.; Piening, D.; Rauner, F. (2010): *Lösung von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben*. Bremen, Karlsruhe, Heidelberg.
- HwO – Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.
- Jahn, R. (2016): *Vertragslösungen und Besetzungsschwierigkeiten. Reaktion ostdeutscher Betriebe auf veränderte Marktbedingungen*. In: *Berufsbildung*, 2016 (157), S. 9–12.
- Klaus, S. (2014): *Das Scheitern des beruflichen Bildungsprozesses aus der Perspektive der Betroffenen. Ergebnisse einer biographieanalytischen Studie über die vorzeitige Vertragslösung*. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 26, 1–22.
- Kotte, V. (2016): *Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern 2014*. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/N/2016/regional_n_0316.pdf (letzter Zugriff: 17.05.17).
- Kropp, P.; Danek, S.; Purz, S.; et al. (2014): *Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau*. Nürnberg. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf> (letzter Zugriff: 17.05.17).
- Kropp, P.; Dietrich, I.; Fritzsche, B. (2016): *Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen*. In: *Empirische Pädagogik*, 30 (3/4), S. 428–452.
- Mischler, T. (2014): *Abbruch oder Neuorientierung?. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk*. In: *BWP*, 43 (1), S. 44–48.

- Piening, D.; Hauschildt, U.; Heinemann, L.; et al. (2012): Bericht zur Studie: „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig“. Leipzig.
- Piening, D.; Hauschildt, U.; Rauner, F. (2010): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland. Bremen.
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (1), S. 105–135.
- Schuster, M. (2016): Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen. EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, 2016 (11).
- Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsens (2015): Statistisch betrachtet. Berufliche Ausbildung im dualen System.
- Sujata, U.; Weyh, A. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen. IAB regional/IAB Sachsen in der Regionaldirektion Sachsen. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/S/2016/regional_s_0116.pdf (letzter Zugriff: 17.05.17).
- Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik: Bonn.
- Weishaupt, Horst (2014): Berufliche Schulen im demografischen Wandel. Perspektiven für die strategische Weiterentwicklung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2), S. 15–19.
- Wiethölter, D.; Seibert, H.; Carstensen, J. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Berlin-Brandenburg. Nürnberg. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/bb/2016/regional_bb_0216.pdf (letzter Zugriff: 17.05.17).
- Wolf, H. (2016): Exit statt Voice: vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung. Göttingen. Online verfügbar unter http://www.sofigoettingen.de/fileadmin/Publikationen/Wolf_2016_Exit_statt_Voice.pdf (letzter Zugriff : 17.05.17).

Autorenangaben

Peyer, Vivien, M. A. Wirtschaftspädagogik, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock, Telefon: (0381) 498 45 65, E-Mail: vivien.peyer2@uni-rostock.de

Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt

Philipp Thiele & Dietmar Frommberger

Abstract

Das duale Berufsausbildungssystem Deutschlands gilt als ‚weltweiter Exportschlager‘ (vgl. Schwarze-Reiter 2011). Doch auch dieses Ausbildungssystem weist qualitative Mängel auf – nicht zuletzt sichtbar an der Vielzahl von vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen. Es gilt daher, die Ausbildungsqualität in den Betrieben und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden zu beleuchten und einen Zusammenhang zu ihrer Ausbildungszufriedenheit herzustellen. Im vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse einer Replikation der BIBB-Studie ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ (2008) für das Bundesland Sachsen-Anhalt vorgestellt. Erhoben und ausgewertet wurden die Qualitätseinschätzungen bezüglich verschiedener Faktoren der Input- und Prozessqualität. Das Resultat zeigt, dass Studienteilnehmer/-innen mit vergleichsweise negativen Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen im Wesentlichen unzufriedener als Auszubildende mit positiveren Bewertungen sind. Differenziert nach persönlichen Merkmalsdimensionen liegen sowohl Unterschiede zwischen Ausbildungsberufen vor als auch hinsichtlich der Betriebsgröße. Die Berufsschulen in Sachsen-Anhalt wurden signifikant besser als Ausbildungsbetriebe bewertet ($t_{(215)} = 4.91$, $p < .000$): Ein Vergleich zur Studie des BIBB ergibt nach Schulnotensystem ähnlich befriedigende Gesamteinschätzungen für Betriebe, jedoch bessere Bewertungen für Berufsschulen (‚gut‘).

1 Einleitung

Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland genießt international ein hohes Ansehen und gilt als „beste Ausbildungsmodell der Welt“ (Schwarze-Reiter 2011, S. 1). Besonders die Verzahnung von Theorie und Praxis sei ein großer Vorteil gegenüber anderen Ausbildungssystemen (vgl. Heckel 2014). Abseits dieser pauschalen Aussagen liegt eine Aufgabe der Berufsbildungsforschung darin, differenzierende Ergebnisse zur tatsächlichen Ausbildungsrealität und Ausbildungsqualität zu präsentieren. Hierzu liegen vielzählige Forschungsansätze und Ergebnisse aus den letzten Jahren vor. Überwiegend wird in den Untersuchungen, die explizit zur Frage der Ausbildungsqualität erfolgen, eine Einschätzung der beteiligten Akteure erhoben. Klar wird durch-

gehend, dass die betriebliche und schulische Ausbildungsqualität von den verschiedenen Akteursgruppen sehr unterschiedlich eingeschätzt wird, die Einflussfaktoren für die positiv und weniger positiv eingeschätzte Qualität unterschiedlich gewichtet werden und – grundsätzlich – das Verständnis darüber, was als eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung überhaupt zu gelten habe, stark variiert (vgl. zusammenfassend Frommberger 2013).

Als Spiegelbild der Ausbildungsqualität kann auch die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge dienen, die seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau von etwa 20 % liegt (vgl. Frey & Terhart 2010). Hierbei werden besonders in den neuen Bundesländern hohe Lösungsquoten (31.1 %) im Vergleich zu den alten Bundesländern (23.9 %) erreicht (vgl. Uhly 2015). Bisherige Forschungen zeigen, dass Ausbildungsqualität und vorzeitige Vertragslösungen in Abhängigkeit verschiedener Faktoren variieren. Besonders stark sind Handwerksberufe gegenüber Ausbildungsberufen der Industrie und des Handels betroffen (vgl. BMBF 2008). Auch die Betriebsgröße spielt eine erhebliche Rolle, da Ausbildungsverhältnisse in kleinen Unternehmen im Vergleich zu großen Unternehmen überproportional häufig abgebrochen werden (vgl. BIBB 2012). Darüber hinaus treten länderübergreifende Unterschiede auf (vgl. BMBF 2008; Uhly 2015).

Ursachen für vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge durch die Auszubildenden lassen sich vorwiegend im Bereich der betrieblichen Ausbildung verorten (vgl. BIBB 2012; Uhly 2015). Hierbei werden Konflikte mit anderen Auszubildenden und mit dem Ausbildungspersonal sowie fachpraktische Probleme und schlechte Ausbildungsmöglichkeiten genannt. An den Berufsschulen gelten zu hohe Anforderungen, die Art der Wissensvermittlung und geringe Vorkenntnisse als besondere Problembereiche der Auszubildenden (vgl. Hurrelmann 2001; Uhly 2015).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führte im Jahr 2008 eine Untersuchung mit dem Namen ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ an verschiedenen Berufsschulen in sechs Bundesländern Deutschlands durch. Neben vier alten Bundesländern wurden die neuen Bundesländer Brandenburg und Thüringen berücksichtigt und „nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt“ (Beicht et al. 2009, S. 3), um ein Bild der Ausbildungsqualität in Betrieb und Berufsschule für Deutschland zu repräsentieren (vgl. ebd.). Eine länderspezifische Aufgliederung wurde jedoch nicht publiziert. Da das Land Sachsen-Anhalt nicht mit in die Auswahl des BIBB fiel, wurde eine Replikation der BIBB-Studie für Sachsen-Anhalt durchgeführt, welche die Grundlage unserer Ausführungen im vorliegenden Beitrag darstellt.

Unser Beitrag dient einerseits der Aufdeckung der Ausbildungszufriedenheit und damit – aus dieser Sicht – der Ausbildungsqualität der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt. Andererseits erfolgt damit ein Vergleich der Ausbildungsqualität in den neuen Bundesländern und mit dem bundesweiten Schnitt der BIBB-Studie aus dem Jahr 2008. Weiterhin wird eine Abhängigkeit der Ausbildungsqualität von den persönlichen Merkmalsdimensionen Ausbildungsberuf und Betriebsgröße der Auszubildenden überprüft. Anhand der kommunizierten vorzeitigen Vertragslösungsneigungen der Auszubildenden soll die Darstellung eines möglichen Erklärungsansatzes für die eingeschätzte Ausbildungsqualität seitens der Auszubildenden erfolgen.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Ausbildungsqualität

Seit Ende der 1960er Jahre gewinnen die Aspekte ‚Ausbildungsqualität‘ oder ‚Qualität der Berufsausbildung‘ in der Berufsbildungsforschung zunehmend an Bedeutung (vgl. Greinert 1997; Ebbinghaus 2006).

Nach Beicht et al. (2009) kann die Ausbildungsqualität analog des Ausbildungsprozesses in die drei Ebenen der Input-, Prozess- und Outputqualität unterteilt werden (vgl. auch Krewerth et al. 2010; vgl. auch Abb. 1). Unter Inputqualität werden Rahmenbedingungen verstanden, die bereits vor der Ausbildung gegeben sein müssen. Hierzu gehören beispielsweise die sachliche und technische Ausstattung der Betriebe und Berufsschulen, die Qualifikation der Ausbilder/-innen und Lehrkräfte oder auch Arbeitsmittel. Die Prozessqualität umfasst sämtliche Faktoren, die während des Ausbildungsgeschehens wirksam werden. Besonders geht es hierbei um Arbeits- und Lernmethoden und die vermittelten Ausbildungsinhalte. Schließlich erhalten die Auszubildenden bei erfolgreichem Durchlaufen der Ausbildungsprozesse einen Ausbildungsabschluss. Die Outputqualität beschreibt das zum Ende der Ausbildung vorliegende Ergebnis. Genauer subsumiert diese Ebene Faktoren wie die Note der Abschlussprüfung, die Anwendbarkeit in der beruflichen Praxis und zukünftige berufliche Entwicklungen der Auszubildenden (vgl. BMBF 2009).

Die Abb. 1 stellt die Kriterien der Input- und Prozessqualität grafisch dar. Darüber hinaus ist ersichtlich, dass neben Betrieb und Berufsschule auch die Kooperation der Lernorte sowie die Berücksichtigung jugendspezifischer Aspekte in die Betrachtung der Input- und Prozessqualität einfließen. Die Kooperation der Lernorte gilt als gelungen, wenn „berufsschulische Inhalte in den Betrieben angewendet und betriebliche Arbeiten in der Berufsschule theoretisch aufgearbeitet werden“ (Beicht et al. 2009, S. 5). Unter den jugendspezifischen Aspek-

ten werden Faktoren wie die Vereinbarkeit der beruflichen Ausbildung mit Freizeitinteressen oder die subjektiv empfundene Angemessenheit der Ausbildungsvergütung abgebildet (vgl. ebd.).

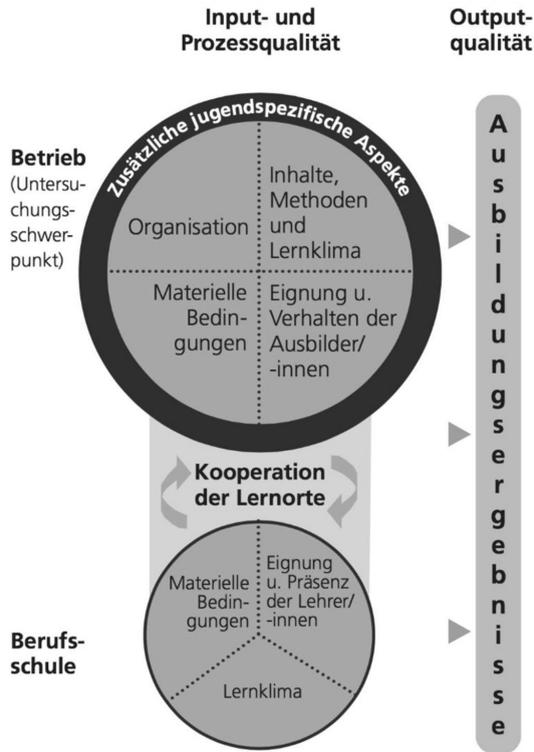


Abb. 1: Modell zur Qualität der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden [Quelle: Krewerth et al. 2010, S. 34]

Generell beziehen die Auszubildenden Ausbildungsqualität primär auf personelle Gegebenheiten in Betrieb und Berufsschule. Von hoher Relevanz sehen sie ein fachlich und pädagogisch geeignetes Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal an beiden Lernorten (vgl. Krewerth et al. 2010), wobei sie den pädagogischen Kompetenzen im Vergleich zum Fachwissen mehr Gewicht beimessen (vgl. Ebbinghaus, Krewerth & Loter 2010). Dem praxisbezogenen Lernen wird ebenfalls eine wichtige Rolle zugeordnet. Darüber hinaus möchten die Auszubildenden in einem angenehmen Arbeitsklima lernen, geprägt von Integration und Respekt sowie einer konstruktiven Feedback- und positiven Fehlerkultur (vgl.

Krewerth et al. 2010; Ebbinghaus, Krewerth & Loter 2010). Nicht zuletzt trägt eine hohe Ausbildungsqualität dazu bei, dass sich die Auszubildenden sowohl im Berufsalltag als auch im privaten Leben selbstständig zurechtfinden (vgl. Ebbinghaus & Krewerth 2014).

2.2 Ausbildungszufriedenheit

Das Konstrukt der Ausbildungszufriedenheit findet seinen Ursprung in der ‚Arbeitszufriedenheit‘, die von Neuberger & Allerbeck (1978, S. 9) als „kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation“ beschrieben wurde. Jungkunz (1996) griff diese Definition auf und beschreibt die Ausbildungszufriedenheit als „kognitiv-evaluative Einstellung des Auszubildenden zur Ausbildungssituation“ (S. 403). „Diese Einstellung setzt die Wahrnehmung und Beurteilung von Situationen, Personen und Sachen, allgemein von Objekten voraus. Diese Beurteilungen können positiv, negativ oder neutral sein. Vor der Messung der Ausbildungszufriedenheit muß [sich] die Frage nach der Relevanz des zu beurteilenden Objekts von den Auszubildenden gestellt werden“ (ebd.). Folglich variiert die Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit der Wertigkeit einzelner unterschiedlich gewichteter Qualitätskriterien der Ausbildung, wobei die Summe der Einzelurteile die Ausbildungszufriedenheit ergibt.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden kann ferner in eine Unterrichtszufriedenheit (Kriterium Berufsschule) sowie in eine betriebliche Ausbildungszufriedenheit (Kriterium Betrieb) innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems untergliedert werden (vgl. Jungkunz 1996). Diese beiden Kategorien setzen sich wiederum aus einzelnen Subkriterien zusammen (vgl. auch Abbildung 1), deren qualitative Ausprägung die Einstellung zur Ausbildungssituation entscheidend moderieren. Hiernach zeigt sich bereits die enge inhaltliche Verbindung der Konstrukte Ausbildungsqualität und -zufriedenheit. Nicht zuletzt ist die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Auszubildenden auch ein wesentliches Motiv für vorzeitige Vertragslösungen (vgl. Brosi & Werner 2003; Uhly 2015). Interpersonelle Differenzen zwischen Ausbilder/-innen und Auszubildenden sind hierbei die häufigste Ursache für vorzeitige Vertragslösungen seitens der Auszubildenden. Weiter kritisieren Auszubildende vermehrt die mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte und die schlechten Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen und Überstunden (vgl. Ernst & Spevacek 2012; Mischler 2014). Allen Faktoren ist gemein, dass sie der betrieblichen Ausbildung zuzuordnen sind.

2.3 Studien zur Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit

Den Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit bestätigen aktuelle empirischen Studien. Nachfolgend werden Untersuchungen mit dem Fokus auf Erklärungsmuster für ungünstig eingeschätzte Ausbildungsqualität als Ursache für Ausbildungsunzufriedenheit und damit verbundener erhöhter Neigung zur vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrages durch die Auszubildenden vorgestellt. Die Auswahl erfolgte mit Blick auf die Repräsentativität der Untersuchungen.

Zielke (1998) führte eine Erhebung in 214 Betrieben der Bundesländer Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt durch, um Kriterien der Ausbildungszufriedenheit zu erfassen. Ziel war die Klärung, „auf welche Ursachen die Ausbildungszufriedenheit zurückgeführt werden kann, und insbesondere, welchen Beitrag die betriebliche Ausbildungspraxis zur Erklärung der Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen leistet“ (ebd., S. 10). Insgesamt wurde eine sehr hohe betriebliche Ausbildungszufriedenheit festgestellt. Im Weiteren wurden Gründe untersucht, die im positiven Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit stehen. Signifikant zufriedener äußerten sich die Auszubildenden, wenn sie vielfältige Aufgabenbereiche abdecken durften, eine pädagogisch wertvolle Unterweisungspraxis erfuhrten, mit Arbeitsmaterialien und Benutzerhandbüchern ausgestattet waren, ausreichende fachliche Betreuung durch ihre Ausbilder/-innen erhielten und – im Rahmen der Ausbildung – keinerlei Probleme oder Belastungen erfuhrten. Persönliche Merkmale der Auszubildenden, wie Schulabschluss, Alter und Geschlecht, spielten keine Rolle bei der Wirkung auf die Ausbildungszufriedenheit. Es konnte ebenfalls kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihren Ausbildungsbedingungen hergestellt werden (vgl. ebd.).

In einer Studie des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik der Universität Mannheim wurde eine Befragung von ca. 3.200 Auszubildenden des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Baden-Württemberg und Niedersachsen durchgeführt. Themenschwerpunkt war die Bewertung der Handlungen des Ausbildungspersonals im Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit der Befragten (vgl. Ebner 2003). Hintergrund der Untersuchung war die Hypothese, dass „die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags häufig damit begründet wird, dass Auszubildende und das Ausbildungspersonal nicht miteinander zurechtkommen“ (ebd., S. 8). Die Autoren/-innen deckten auf, dass die Handlungen des Ausbildungspersonals im Ganzen als positiv beurteilt wurden. Die fachliche Qualifikation des Ausbildungspersonals erhielt eine gute Gesamtbewertung, das gerechte

Handeln des Ausbilders/der Ausbilderin wurde jedoch schlechter eingeschätzt. Ferner konnte ein Zusammenhang zwischen der Beurteilung des Ausbildungspersonals und der Ausbildungszufriedenheit derart hergestellt werden, dass „je besser bzw. schlechter die Noten für das Ausbildungspersonal [ausfallen], desto höher bzw. niedriger sind die Werte für Ausbildungszufriedenheit“ (ebd., S. 10).

Das BIBB führte im Jahr 2008 eine Klassenzimmerbefragung zur Ausbildungsqualität durch. An der Studie ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ nahmen ca. 6.000 Auszubildende von 15 stark nachgefragten Ausbildungsberufen des dualen Ausbildungssystems teil. Dabei wurden die Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen für die Untersuchung „nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt, [welche] die regionale Vielfalt Deutschlands [widerspiegeln]“ (Beicht et al. 2009, S. 3). Die Grundlage der Operationalisierung bildete das Qualitätsmodell nach Krewerth et al. (2010, vgl. auch Abb. 1). Die Umfrageergebnisse zeigten, dass die Ausbildungsqualität der Lernorte Betrieb und Berufsschule vergleichbar eingeschätzt wird (vgl. Beicht et al. 2009).

Im Rahmen des jährlichen Ausbildungsreports veröffentlicht der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die Ergebnisse einer Erhebung zur Ausbildungszufriedenheit von Auszubildenden. Hierzu wurden 13.603 Auszubildende der 25 am häufigsten frequentierten dualen Ausbildungsberufe deutschlandweit schriftlich befragt (vgl. DGB 2016). Insgesamt 71.7 % der Auszubildenden zeigten sich mit der fachlichen Qualität der Ausbildung im Betrieb ‚zufrieden‘ oder ‚sehr zufrieden‘. Demgegenüber beurteilen nur etwa die Hälfte der Befragten (56.7 %) die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts mit ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘ (vgl. ebd.). Ferner fanden die Autoren/-innen Unterschiede in Abhängigkeit der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße, wobei die Ausbildungszufriedenheit in Großbetrieben höher ausfällt als in Klein- und Kleinstbetrieben. Dieser Effekt wird dahingehend erklärt, dass in Großbetrieben bessere personelle und materielle Voraussetzungen herrschen, während die Klein- bzw. Kleinstbetriebe eher bestrebt sind, personelle Engpässe durch die Einbindung ihrer Auszubildenden zu kompensieren (vgl. ebd.).

2.4 Zusammenfassung

Studienübergreifend erklärte sich die Mehrzahl der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildung zufrieden. Das gilt vor allem für die betriebliche Ausbildungsqualität, welche im Vergleich mit den Berufsschulen – wenn beide Lernorte in der Erhebung Berücksichtigung finden – besser eingeschätzt wurde (vgl. Beicht et al. 2009; DGB 2016). Mit Blick auf die Betriebe wurde das Aus-

bildungspersonal als fachlich geeinigt eingeschätzt, jedoch mangelte es im gewissen Maße am Umgang der Ausbilder/-innen mit den Auszubildenden. Die Studienteilnehmer/-innen lobten Qualitätsindikatoren wie Vielfältigkeit der Aufgaben, Arbeitsmaterialien und Übernahmechancen. Als negative Kritikpunkte wurden ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden, Nichteinhalten der Mindeststandards und körperliche bzw. psychische Belastungen aufgezählt. Uneinigkeit besteht hierbei bezüglich des Arbeitsklimas, welches in den Studien sowohl positiv als auch negative Bewertungen erhielt. Hinsichtlich der Berufsschulen galt das Schulklima hingegen als angenehm. Die Eignung der Lehrkräfte wurde bemängelt. Der Aspekt Lernortkooperation wurde in allen Studien insuffizient eingeschätzt. Darüber hinaus existieren Differenzen zwischen Auszubildenden verschiedener Ausbildungsberufe. Hierbei schätzten besonders Auszubildende aus dem Handwerksbereich ihre Ausbildungsbedingungen ungünstig ein. Auch hinsichtlich der Betriebsgrößen lagen Unterschiede vor. Größere Unternehmen schnitten in den Studien besser ab als kleinere Unternehmen (vgl. ebd.).

Für die weiteren Ausführungen im vorliegenden Beitrag wurde die Studie des BIBB (vgl. Beicht et al. 2009) repliziert. Die Wahl der BIBB-Studie erfolgte aufgrund der theoretisch fundierten Operationalisierung der Konstrukte (vgl. Beicht et al. 2009; Krewerth et al. 2010), welche die einzelnen Qualitätskriterien der dualen Ausbildung spezifiziert und gliedert. Hierbei wird die Ausbildungszufriedenheit über die Qualitätsaspekte Input- und Prozessqualität für die Lernorte (Betrieb, Berufsschule) erfasst. Als Stichprobe für unsere Untersuchung wurden Auszubildende des Bundeslandes Sachsen-Anhalt befragt. Für Sachsen-Anhalt ist eine überdurchschnittlich hohe vorzeitige Vertragslösungsquote zu verzeichnen (32.7 %; Uhly 2015, S. 40). Im Vergleich dazu lag der Bundesdurchschnitt im Jahr 2013 bei 25.0 % und der Mittelwert für Ostdeutschland bei 31.1 % (ebd., S. 41). Sachsen-Anhalt kann somit auch als Repräsentant für die neuen Bundesländer betrachtet werden.

2.5 Hypothesen

Basierend auf den theoretischen Vorüberlegungen liegen der Replikationsstudie in Sachsen-Anhalt folgende Hypothesen zugrunde:

- H1: Die Auszubildenden sind mit der Qualität der Ausbildung am Lernort Betrieb im Vergleich zum Lernort Berufsschule zufriedener.
- H2: Die Bewertung der Ausbildungsqualität unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf.
- H3: Die Bewertung der Ausbildungsqualität variiert in Abhängigkeit von der Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebes.

3 Methode

3.1 Stichprobe

Die Untersuchung erfolgte in 18 Klassen an acht Berufsschulen des Landes Sachsen-Anhalt, die sich regional auf sechs Standorte des Bundeslandes verteilten. Es nahmen N=240 Auszubildende (männlich: 172, weiblich: 68; range Geburtsjahr: 1978–1997) des dritten Lehrjahres an der Befragung teil. Die Auszubildenden verteilten sich auf sechs Ausbildungsberufe (Bankkaufmann/-frau [BK]: N=51, Industriekaufmann/-frau [IK]: N=42, Koch/Köchin [KO]: N=21, Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik [EL]: N=36, Industriemechaniker/-in [IM]: N=34, Mechatroniker/-in [ME]: N=56).

3.2 Erhebungsinstrument

Für die vorliegende Untersuchung wurde der vom BIBB (2008) konzipierte Fragebogen übernommen (vgl. Beicht et al. 2009). Für die Beantwortung der korrespondierenden Hypothesen waren nur die Selbsteinschätzungen zur Input- und Prozessqualität relevant. Daher wird auf Darstellungen der Outputqualität nachfolgend verzichtet.

In Abhängigkeit der individuellen Merkmalsausprägung beantworteten die Auszubildenden insgesamt zwischen 172 und 180 Items. Die Differenz ergibt sich aufgrund etwaiger Folgefragen, beispielsweise im Rahmen soziodemografischer Items. Die Beantwortung der Fragen zur Input- und Prozessqualität erfolgte auf einer sechsstufigen Likert-Skala (1 = „trifft in meiner Ausbildung sehr stark zu“ bis 6 = „trifft in meiner Ausbildung gar nicht zu“). Die Skalierung der Beurteilungen wurde durch das BIBB mit Blick auf das Schulnotensystem gewählt, welches den Auszubildenden vertraut ist (vgl. Beicht et al. 2009).

Unsere Erhebung in den Berufsschulen wurde im ersten Quartal des Jahres 2016 durchgeführt. Die Bearbeitungsdauer der Klassenzimmer-Befragung (paper-pencil) variierte zwischen 30 und 45 Minuten.

3.3 Datenverarbeitung

3.3.1 Datenaufbereitung

Analog der Vorgaben des BIBB (vgl. Beicht et al. 2009, S. 5 ff.) wurden die erhobenen Daten zur Berechnung der Qualitätsindizes gewichtet. Anschließend flossen die gewichteten Einzelaspekte in die Bildung der Gesamtindizes für die Input- und Prozessqualität ein. Darüber hinaus wurden Subindizes für die Kontexte Betrieb, Berufsschule, Lernortkooperation und jugendspezifische Aspekte der Input- und Prozessqualität berechnet. Einzelne Fälle mit fehlenden oder un-

gültigen Werten, beispielsweise verursacht durch das Nichtsetzen oder das ungültige Setzen eines Kreuzes, wurden aus der statistischen Auswertung für die jeweiligen Einzel- und Subindizes ausgeschlossen.

3.3.2 Datenauswertung

Die Auswertung der empirischen Daten erfolgte analog der Hypothesen.

- H1: Zur Ermittlung der Ausbildungszufriedenheit in Berufsschule und Betrieb wurden die Selbsteinschätzungen der Input- und Prozessqualität mit t-Test für abhängige Stichproben (zweiseitig, $\alpha = .05$) analysiert. Der Vergleich mit den Ergebnissen von Beicht et al. (2009) konnte nur deskriptiv erfolgen, da die Daten des BIBB für eine inferenzstatistische Prüfung nicht zur Verfügung standen. Ebenfalls deskriptiv sowie in Gegenüberstellung mit den Ergebnissen aus Beicht et al. (2009) werden die Ergebnisse zur Lernortkooperation und zu den jugendspezifischen Aspekten dargestellt.
- H2 & H3: Die Hypothesenprüfungen basierten auf der Berechnung ein-faktorieller Varianzanalysen (ANOVAs). Diese wurden für die H2 mit dem between-factor: Ausbildungsberuf (6-fach gestuft) und für die H3 mit dem between-factor: Betriebsgröße (4-fach gestuft) gerechnet. Die Voraussetzung für die ANOVA (Varianzhomogenität) wurden jeweils mit dem Levene-Test ($\alpha > .05$) geprüft. In Abhängigkeit des Ergebnisses wurden die Ergebnisse der ANOVAs Huynh-Feldt korrigiert. Die anschließenden post-hoc t-Tests wurden für abhängige Stichproben (paarweise, zweiseitig) gerechnet, wobei α auf 05 festgelegt und Bonferroni-Holm adjustiert wurde.

Weiter wurden über die hypothesengeleiteten Auswertungen hinaus die Neigungen der Auszubildenden zur vorzeitigen Vertragslösung erfasst. Diese werden aufgrund der ungleichen Häufigkeitsverteilung hinsichtlich einzelner Faktoren (Betriebsgröße, Ausbildungsberuf) prozentual abgebildet.

4 Ergebnisse

4.1 Regionale und nationale Ausbildungsqualität im Vergleich

H1: Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede in der Bewertung der Ausbildungsqualität durch die Auszubildenden Sachsen-Anhalts ($t(215) = 4.91$, $p < .000$). Die Abb. 2 zeigt, dass es hypothesenkonforme Unterschiede sind, wonach die Berufsschule ($M = 2.4$, $SD = .065$) im Vergleich zum Lernort Betrieb ($M = 2.8$, $SD = .80$) signifikant besser bewertet und H1 somit verworfen wird.

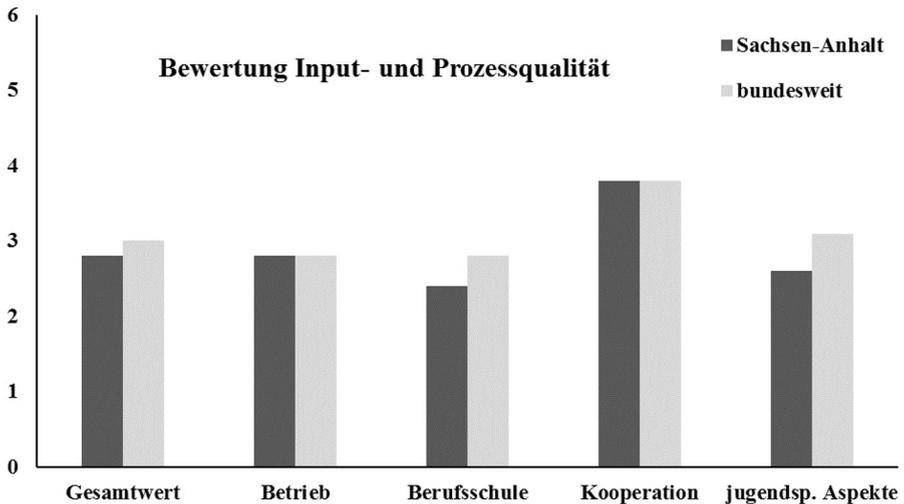


Abb. 2: Mittelwerte für die Input- und Prozessqualität sowie der zugehörigen Einzelindizes für Sachsen-Anhalt im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt.

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt schätzten die Auszubildenden die Ausbildungsqualität im Betrieb in Sachsen-Anhalt identisch ein, wohingegen sie die Input- und Prozessqualität der Berufsschulen besser als im bundesweiten Durchschnitt ($M=2.8$) bewerteten. Die Kooperation der Lernorte wurde in beiden Studien mit $M=3.8$ gleich bewertet. Damit stellt die Lernortkooperation sowohl in Sachsen-Anhalt als auch bundesweit den am schlechtesten bewerteten Subindex der Input- und Prozessqualität dar. Hinsichtlich der jugendspezifischen Aspekte zeigten sich die Auszubildenden bundesweit ($M=3.1$) weniger zufrieden als ihre Pendanten in Sachsen-Anhalt ($M=2.6$, $SD=1.03$). Analog der Subindizes wurde die Dimension der Input- und Prozessqualität insgesamt in Sachsen-Anhalt leicht besser ($M=2.8$, $SD=.60$) als im bundesweiten Durchschnitt ($M=3.0$) bewertet.

4.2 Ausbildungsqualität in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf und von der Betriebsgröße

H2: Die Tab. 1 veranschaulicht die Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Auszubildenden bezüglich der Input- und Prozessqualität sowie der Subindizes.

Tab. 1: Mittelwerte für die Input- und Prozessqualität sowie der Einzelindizes in Abhängigkeit des Ausbildungsberufes.

		BK (M)	IK (M)	KO (M)	EL (M)	IM (M)	ME (M)
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	2.7	2.9	3.2	3.1	2.8	2.7
	Betrieb	2.6	2.7	3.3	3.2	2.7	2.7
	Berufsschule	2.4	2.5	2.4	2.3	2.5	2.4
	Lernortkooperation	3.4	4.0	4.0	4.0	3.8	3.6
	jugendsp. Aspekte	2.6	2.7	3.3	3.2	2.0	2.3

M = Mittelwert (Schulnoten); Bankkaufmann/-frau [BK]: N = 51, Industriekaufmann/-frau [IK]: N = 42, Koch/Köchin [KO]: N = 21, Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik [EL]: N = 36, Industriemechaniker/-in [IM]: N = 34, Mechatroniker/-in [ME]: N = 56

Die ANOVA dekuviert einen signifikanten Unterschied in der Bewertung der Input- und Prozessqualität in Abhängigkeit des Ausbildungsberufes ($F_{(5,209)} = 4.080$, $p = .001$). Die anschließend durchgeführten post-hoc t-Tests zeigen, dass die Auszubildenden des Ausbildungsberufs KO die Input- und Prozessqualität schlechter bewerteten als die Auszubildenden der Berufe BK ($t_{(210)} = 2.02$, $p = .045$) und ME ($t_{(210)} = 2.02$, $p = .045$). Weiter wurde ermittelt, dass auch die EL die Input- und Prozessqualität schlechter einschätzen als die BK ($t_{(210)} = 2.02$, $p = .045$).

Vergleichbare Ergebnisse finden sich mit Blick auf die Ausbildungsbedingungen im Betrieb. Die Varianzanalyse zeigt zunächst signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen ($F_{(5,212)} = 4.228$, $p = .001$). Der post-hoc t-Test deckt wiederum Unterschiede sowohl zwischen den KO und BK ($t_{(66)} = 3.35$, $p = .015$) als auch KO und ME ($t_{(71)} = 3.91$, $p = .025$) auf. Darüber hinaus finden sich schlechtere Bewertungen der EL im Vergleich zu den BK ($t_{(76)} = 3.07$, $p = .037$). Hinsichtlich des Kontexts Berufsschule ergaben sich keine signifikanten Unterschiede ($F_{(5,231)} = .785$, n. s.).

Bezüglich der Variable Lernortkooperation unterschieden sich die Berufsgruppen signifikant voneinander ($F_{(5,229)} = 3.137$, $p = .009$). Diese wurde von den IK ($t_{(92)} = 3.1$, $p = .033$) und von den EL ($t_{(86)} = 2.99$, $p = .046$) ungünstiger bewertet als von den BK.

Die Bewertungen der jugendspezifischen Aspekte variieren ebenfalls in Abhängigkeit des Ausbildungsberufes ($F_{(5,232)} = 9.178$, $p = .000$). Wie die anschließenden t-Tests zeigen, unterscheiden sich die Bewertungen der KO sowohl von den BK ($t_{(70)} = 3.28$, $p = .028$), IM ($t_{(51)} = 4.83$, $p = .000$) als auch ME ($t_{(73)} = 4.28$, $p = .000$). Die KO schätzten sich hierbei jeweils negativer ein. Ähnlich verhält

sich dies bei den EL, deren Selbsteinschätzung ungünstiger als jene der BK ($t_{(86)} = 3.28$, $p = .018$), IK ($t_{(67)} = 5.17$, $p = .000$) und ME ($t_{(89)} = 4.66$, $p = .000$) ausfallen.

H3: In der Abb. 3 sind die Mittelwerte der Ausbildungsqualität in Abhängigkeit der Anzahl der Beschäftigten (Betriebsgröße) der Ausbildungsbetriebe dargestellt (Kleinstbetriebe: 1–9 Beschäftigte; Kleinbetriebe: 10–49 Beschäftigte; Mittelbetriebe: 50–499 Beschäftigte; Großbetriebe: mehr als 499 Beschäftigte).

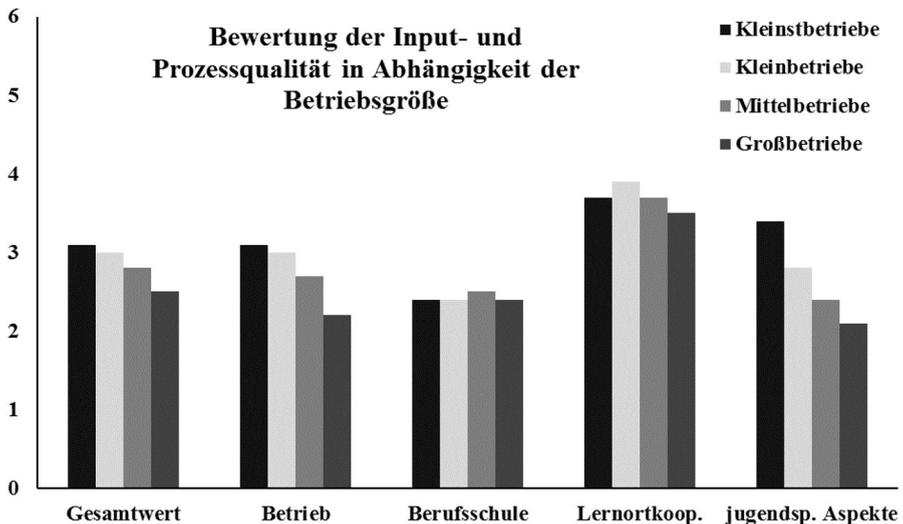


Abb. 3: Mittelwerte für die Input- und Prozessqualität sowie der zugehörigen Einzelindizes getrennt nach Betriebsgröße.

Die Varianzanalyse ermittelt signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen ($F_{(3,209)} = 6.929$, $p < .000$) hinsichtlich der Input- und Prozessqualität. Die post-hoc durchgeführten paarweisen Vergleiche zeigen, dass Auszubildende aus Kleinst- ($t_{(44)} = 3.66$, $p = .002$) und Kleinbetrieben ($t_{(89)} = 2.02$, $p = .001$) die Input- und Prozessqualität deutlich schlechter bewerteten im Vergleich zu Großbetrieben.

Mit Blick auf die Sudindizes der Input- und Prozessqualität finden sich keine Unterschiede in der Bewertung der Berufsschulen ($F_{(3,231)} = .230$, n. s.) und der Lernortkooperation ($F_{(3,229)} = 1.309$, n. s.). Demgegenüber weisen die Varianzanalysen Unterschiede für die Ausbildungsqualität der Betriebe ($F_{(3,212)} = 8.75$, $p < .000$) sowie der jugendspezifischen Aspekte ($F_{(3,232)} = 10.284$, $p < .000$) aus.

Die post-hoc t-Tests decken auf, dass Auszubildende in Kleinstbetrieben die Ausbildungsqualität der Betriebe schlechter einschätzen als ihre Pendanten in Großbetrieben ($t_{(44)} = 3.9, p = .001$). Auch die Selbsteinschätzung der Auszubildenden in Kleinbetrieben fiel im Vergleich mit den Bewertungen der Auszubildenden aus Mittel- ($t_{(168)} = 3.04, p = .016$) und Großbetrieben ($t_{(90)} = 4.44, p < .000$) ungünstiger aus.

Ähnlich schätzten die Befragten der Kleinstbetriebe die jugendspezifischen Aspekte durchweg schlechter ein als jene aus Klein- ($t_{(98)} = 3.12, p = .012$), Mittel- ($t_{(138)} = 4.79, p < .000$) und Großbetrieben ($t_{(52)} = 4.88, p < .000$). Überdies zeigen die post-hoc t-Tests auch einen Unterschied zwischen Klein- und Großbetrieben in den Bewertungen ($t_{(94)} = 2.77, p = .036$).

4.3 Lösungsneigungen

Die Antworten der Auszubildenden auf die Frage, ob sie „irgendwann ernsthaft daran gedacht [haben], ihre jetzige Ausbildung abzubrechen?“ sind prozentual über alle Auszubildenden in der Abb. 4 sowie in Abhängigkeit der Unternehmensgröße und des Ausbildungsberufes dargestellt.

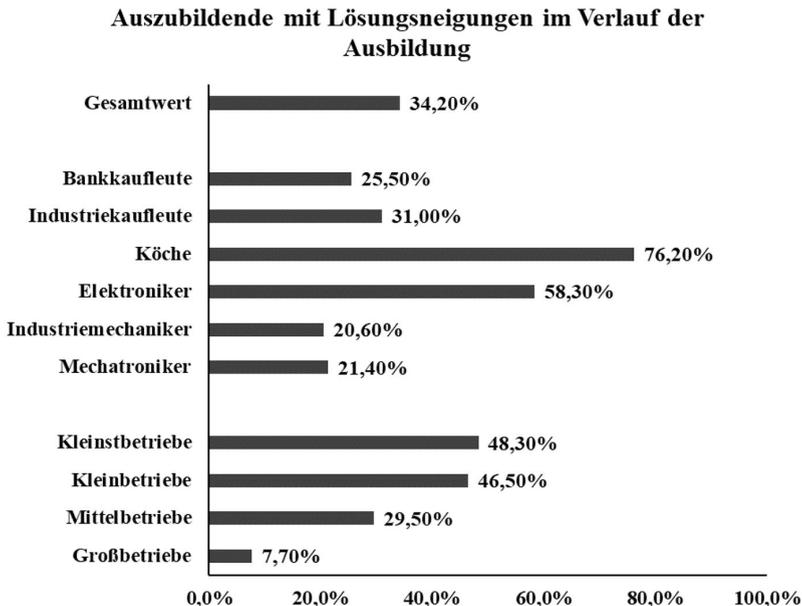


Abb. 4: Prozentualer Anteil der Auszubildenden, die sich im Verlauf der Ausbildung ernsthaft mit einer vorzeitigen Vertragslösung auseinandergesetzt haben.

Die Abb. 4 zeigt, dass jede/r dritt/e Studienteilnehmer/-in bereits eine vorzeitige Vertragslösung in Erwägung gezogen hatte (34 %). Ferner können deutliche Unterschiede in Abhängigkeit der Betriebsgröße aufgezeigt werden. Nahezu jede/r zweite Befragte der Kleinst- (48 %, N=29) und Kleinbetriebe (47 %, N=71) hatte bereits über einen Abbruch der Ausbildung nachgedacht. Bei den Mittelbetrieben (N=112) lag die Quote bei 30 %. Der geringste Anteil an Auszubildenden war mit 8 % bei den Großbetrieben (N=26) zu finden.

Ebenso sind zwischen den Ausbildungsberufen starke Unterschiede erkennbar. Die höchste Quote an Auszubildenden mit Abbrucherwägungen liegt bei den KO (N=21) mit 72 % vor. Mehr als die Hälfte der EL (N=36) haben ebenfalls mit dem Gedanken einer vorzeitigen Vertragsauflösung gespielt (58 %). Prozentual am wenigsten trugen sich die Auszubildenden der technisch-industriellen Berufe mit Abbruchgedanken. Hier lag der Anteil der IM (N=34) und ME (N=56) bei jeweils 21 %.

Die Auszubildenden (N=82), welche Ausbildungsabbrucherwägungen kommunizierten, konnten darüber hinaus ihre Motiv.a.geben (Mehrfachnennungen möglich). Am häufigsten wurden die Gründe dabei im Betrieb verortet (N=75). Demgegenüber sahen lediglich neun Auszubildende die Gründe für die Beschäftigung mit einer vorzeitigen Vertragslösung in der Berufsschule.

5 Diskussion der Ergebnisse

Basierend auf den Darstellungen des theoretischen Hintergrundes sowie aktueller Studien zu Ausbildungsqualität und -zufriedenheit wurde die H1 abgeleitet. Es wurde angenommen, dass Auszubildende die Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb besser einschätzen als im Vergleich zum Lernort Berufsschule. Die H1 wird verworfen, da das Ergebnis für Sachsen-Anhalt tatsächlich zu einer signifikant besseren Einschätzung der Berufsschulen führt. Somit kann das bundesweite Resultat des BIBB nicht auf einzelne Länder wie Sachsen-Anhalt bezogen werden. Auch im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt wird die Qualität der Berufsschule besser eingeschätzt, wohingegen die Input- und Prozessqualität der betrieblichen Ausbildung exakt den bundesweiten Durchschnitt widerspiegelt.

In einem engen Erklärungszusammenhang mit der für Sachsen-Anhalt ungünstiger eingeschätzten betrieblichen Ausbildungsqualität liegt unseres Erachtens die vorzeitige Vertragslösungsquote. Die duale Ausbildung in Sachsen-Anhalt ist durch eine überdurchschnittlich hohe Lösungsquote geprägt. Uhly (2015) stellte heraus, dass besonders betriebliche Ausbildungsbedingungen, wie soziale Differenzen mit dem Ausbildungspersonal sowie mangelnde Vermittlung

der Ausbildungsinhalte, zu vorzeitigen Vertragslösungen führen. Diese Kausalkette lässt sich im vorliegenden Resultat vermuten. Es kann ebenso in Bezug auf andere neue Bundesländer Anwendung finden.

Eine Erklärung für die gleiche Bewertung der betrieblichen Ausbildungsqualität Sachsen-Anhalts und in der bundesweiten Studie des BIBB wird hierdurch jedoch nicht geliefert und eröffnet Raum für Interpretationen. Möglicherweise gelingt die schulische Ausbildung in Sachsen-Anhalt tatsächlich besser. Möglicherweise ist es ein Artefakt. Die Erklärungsansätze bleiben an dieser Stelle spekulativ, jedoch wirft das Ergebnis in umgekehrter Form zumindest die Frage auf, ob die Selbsteinschätzungen des schulischen Teils der beruflichen Erstausbildung tatsächlich signifikant von Bundesland zu Bundesland variieren und welches die Bedingungsfaktoren dieser Unterschiede sind.

Differenziertere Aussagen zum Zusammenhang von Ausbildungsqualität und -zufriedenheit werden nachfolgend im Hinblick auf die Ergebnisse der weiterführenden Berechnungen getroffen. Hierzu werden die Faktoren Ausbildungsberuf (H2) und Betriebsgröße (H3) sowie die kommunizierten Lösungsneigungen der Auszubildenden im Zusammenhang betrachtet.

Ausbildungsberuf

Wie unter H2 formuliert, unterscheiden sich die Selbsteinschätzungen der Auszubildenden hinsichtlich der Input- und Prozessqualität in Abhängigkeit der verschiedenen Ausbildungsberufe. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Auszubildenden in der Gastronomie (KO) und der gewerblich-technischen Ausbildung zum EL im Vergleich zu den weiteren kaufmännischen (BK, IK) und gewerblich-technischen Berufen (IM, ME) die Input- und Prozessqualität am schlechtesten bewerteten. Besonders die KO schätzten die einzelnen Subindizes der Input- und Prozessqualität jeweils am ungünstigsten ein. Dies gilt mit Ausnahme der Bewertung der schulischen Ausbildungsqualität.

Letzteres ist mit Blick auf die H1 besonders hervorzuheben, denn – deskriptiv betrachtet – geht sowohl für die KO als auch die EL die ungünstigste Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsqualität mit der besten Bewertung der Berufsschule einher. In der in diesem Zusammenhang auftretenden Differenz der Mittelwerte liegt wohl der inferenzstatistische Unterschied der Bewertungen schulischer und betrieblicher Ausbildungsqualität begründet. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür liegt im Referenzsystem der Auszubildenden. Möglicherweise bedingt die hohe Unzufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen ein cognitive bias (vgl. Pohl 2017) und damit verbunden eine positive Verzerrung der Wahrnehmung des Lernortes Berufsschule. Für diese Interpretation sprechen die Ergebnisse zu den Lösungsneigungen. Hier geben

über 50 Prozent der EL und gar 75 Prozent der KO an, sich innerhalb der Ausbildung mit einer vorzeitigen Vertragslösung befasst zu haben. Demgegenüber steht ein Gesamtmittelwert von ca. 35 Prozent. Ferner werden die Lösungsneigungen seitens der Auszubildenden vorrangig betrieblich begründet. Darüber hinaus kann diese Annahme auf die Selbstauskünfte der übrigen Ausbildungsberufe gestützt werden. Hier werden vergleichsweise bessere Gesamtbewertungen für die Betriebe abgegeben, wobei die Ausbildungsqualität der Berufsschule vergleichbar, jedoch in keinem Fall besser als von KO und EL eingeschätzt wird. Um die Vermutungen eines cognitive bias zu verifizieren bzw. zu falsifizieren, sind wiederum weiterführende Untersuchungen nötig, wofür sich Methoden der qualitativen Sozialforschung anbieten.

Neben den Selbstauskünften zu Betrieb und Berufsschule ist ein gesonderter Blick auf die Bewertungen der Lernortkooperation zu richten, welche – bemessen an der Einschätzung aller Subindizes der Input- und Prozessqualität – über alle Ausbildungsberufsgruppen hinweg am ungünstigsten ausfallen. Demnach schätzen die Befragten übereinstimmend die Verzahnung von Theorie und Praxis als wenig gelungen ein. Dieses Ergebnis deckt sich mit Berichten anderer Autoren/-innen. Dort bilden der Praxisbezug des Berufsschulunterrichts zur Arbeitswelt und die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung den Mittelpunkt der Kritik (vgl. Beicht et al. 2009; Rose, Staack & Wittwer 2003). Unabhängig von den einzelnen Kriterien der Lernortkooperation kommunizieren die Auszubildenden hiermit einhellig ein hohes Potential zur Verbesserung der dualen Berufsausbildung, welches eben nicht einseitig durch die Berufsschulen oder die Ausbildungsbetriebe, sondern nur in Kooperation ausgeschöpft werden kann.

Betriebsgröße

In Abhängigkeit der Betriebsgröße (H3) wird die Input- und Prozessqualität von den Auszubildenden in Kleinstbetrieben gefolgt von den klein- und mittelgroßen Betrieben am ungünstigsten bewertet. Die Großbetriebe erhalten hingegen auf allen Einzelindizes die besten Einschätzungen, wenngleich hier nur die Ausbildungsqualität der Betriebe und die jugendspezifischen Aspekte signifikante Unterschiede ausweisen. Demnach steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Ausbildungsqualität und -zufriedenheit. Vergleichbare Ergebnisse zur Abhängigkeit der Ausbildungsqualität und -zufriedenheit von der Größe des Ausbildungsbetriebes finden sich auch in anderen Arbeiten (vgl. DGB 2016; Ebbinghaus & Krewerth 2014; ZAGG 2006).

Mit Blick auf die Neigung zur vorzeitigen Vertragslösung werden Effekt und Einfluss der Betriebsgröße zusätzlich bestätigt, wobei die Angaben der Gründe für die Lösungsneigungen ein gleichermaßen aufklärendes wie warnendes Bild

zeichnen. Etwa jeder zweite Auszubildende in Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich im Laufe der Ausbildung bereits mit einer vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrages auseinandergesetzt. Dem stehen die Großbetriebe gegenüber, wo sich nur jeder zehnte Auszubildende mit einer vorzeitigen Vertragslösung beschäftigt hat. Mit Blick auf die Einzelnennung im offenen Antwortformat führen die Auszubildenden mit Lösungsneigungen vorrangig betriebliche Ursachen wie schlechtes Arbeitsklima, Probleme mit den Ausbildern/-innen, niedrige Ausbildungsvergütung, Überstunden etc. als Gründe an. Diese Reibungspunkte scheinen vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben aufzutreten und belasten dort die Ausbildungsqualität und -zufriedenheit. Während die Originalstudie des BIBB keine Aussagen zu den Lösungsneigungen und -gründen macht, finden sich vergleichbare Ergebnisse beim DGB (2016) und ZAGG (2006), wobei letztere als mögliche Erklärung das gesteigerte Interesse von Groß- im Vergleich zu Kleinbetrieben an einer Übernahme nach der Ausbildung anführen. Diese Erklärung scheint vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Problembewusstsein aller Betriebe im Hinblick auf alternde Belegschaften und korrespondierenden personalpolitischen Herausforderungen (Mangel an Fachkräften und Auszubildenden) so kaum mehr haltbar (vgl. Buck, Kistler & Mendius 2002). Dabei trifft der demografische Wandel die ostdeutschen Länder (vgl. Kutzner 2009) sowie die gewerblich-technischen Betriebe und das Gastgewerbe (vgl. ManPowerGroup 2014), denen EL, ME, IM und KO zuzurechnen sind, im Besonderen. Vielmehr scheinen in Großbetrieben bessere personelle und materielle Voraussetzungen für die Ausbildung junger Menschen vorzuherrschen, wohingegen kleinere Betriebe eher bestrebt sind, personelle Engpässe durch die Einbindung ihrer Auszubildenden zu kompensieren, wodurch die Heranwachsenden jedoch vermehrt ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen und somit die eigentliche fachliche Ausbildung nicht in vollem Umfang gewährleistet wird. Zu einer ähnlichen Einordnung der Ergebnisse kommt auch der DGB (2016). Diese Darstellungen werfen unweigerlich die Frage auf, warum (vor allem) einige Kleinst- und Kleinbetriebe in Industrie und Handwerk weiterhin wenig in die Qualität der betrieblichen Ausbildung investieren.

6 Ausblick

Der Beitrag zeigt, dass die Einschätzung von Ausbildungsqualität und somit die Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden nicht als bundesweiter Mittelwert veranschaulicht werden kann. Es treten bundeslandspezifische Unterschiede auf, nicht zuletzt sichtbar an den variierenden Vertragslösungsquoten der Bundesländer, die die Ausbildungsrealität im dualen Ausbildungssystem widerspiegeln.

Im Zusammenhang mit den Lösungsneigungen wurde vorrangig der Lernort Betrieb hinsichtlich verschiedener Qualitätskriterien bemängelt. Dies gilt jedoch weder für alle Ausbildungsberufe und noch weniger für alle Betriebsgrößen im gleichen Maße. Vielmehr sind in Handwerksberufen sowie Berufen primärer Dienstleistungen als auch in Kleinst- und Kleinbetrieben Ausbildungsunzufriedenheit und stark erhöhte Lösungsneigungen nachzuweisen. Wenngleich Referenzwerte aus der Studie des BIBB (vgl. Beicht et al. 2009) fehlen, legt dies den Schluss nahe, dass hier die Erklärungs- und Handlungsansätze für Regionen mit stark erhöhten Lösungsquoten zu finden sind.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse sowie mit Blick auf die demografische Entwicklung und den daraus erwachsenen Aufgaben sind vor allem ausbildende Kleinst- und Kleinbetriebe angehalten, die Qualität der Ausbildung zu hinterfragen und – in Abhängigkeit der Ergebnisse – neue Wege zu gehen. Hierfür bieten sich den Betrieben verschiedene Möglichkeiten. Mit Blick auf die Hygienefaktoren des Arbeitskontextes (vgl. Semmer & Udrys 2007) gilt es zunächst jene Faktoren aus der Umwelt der Auszubildenden zu entfernen, welche mit Ausbildungsunzufriedenheit korrelieren (Mehrarbeit, ausbildungsfremde Tätigkeiten, belastende zwischenmenschliche Beziehungen, Hierarchien etc.). Darüber hinaus können zusätzliche Motivatoren bzw. verschiedene Anreizsysteme in den Ausbildungsalltag integriert werden, beispielsweise in Form von Leistungen in der Berufsschule oder besonderem Engagement. Ferner versprechen Veränderungen in der Lern- und Feedbackkultur der Betriebe positive Effekte. Hier spielt die Kommunikation eine Schlüsselrolle (vgl. Brüggemeier 2011). Eine wertschätzende und offene Kommunikation beispielsweise in Form konstruktiver Feedbacks sowie offener Türen und Ohren für Kritik, Förderbedarfe etc. tragen zu einem positiven Lern- und Arbeitsklima bei. Auch die Implementierung von Patensystemen oder Mentoringprogrammen versprechen mit Blick auf die Ausbildungszufriedenheit gute Erfolge (vgl. Schmid & Haasen 2011).

Diese Handlungsempfehlungen und die damit verbundenen Investitionen in eine attraktive Ausbildung scheinen für die Kleinst- und Kleinbetriebe durchaus lohnenswert. Viele sind mit überschaubarem Ressourcenaufwand umsetzbar und werden sich – in einem immer stärker wachsenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte – auszahlen, denn eine hohe Ausbildungszufriedenheit erhöht entscheidend die Chancen auf den Verbleib des eigenen Nachwuchses auch über die berufliche Erstausbildung hinaus.

Literatur

- Beicht, U.; Krewerth, A.; Eberhard, V.; et al. (2009): Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: BIBB Report, 3 (9), S. 1–13.
- Brosi, W.; Werner, R. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – ein bildungspolitisch wichtiges Thema, methodisch-statistisch schwierig zu erfassen. In: BIBB (Hrsg.): Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen. Bonn, S. 5–8.
- Brüggemeier, B. (2011): Wertschätzende Kommunikation im Business: Wer sich öffnet, kommt weiter. Wie Sie die GfK im Berufsalltag nutzen. Paderborn.
- BIBB (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Online verfügbar unter http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf (letzter Zugriff: 17.03.2017).
- BMBF (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2003.pdf (letzter Zugriff: 17.03.2017).
- BMBF (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2008.pdf (letzter Zugriff: 17.03.2017).
- BMBF (2009): Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung, Band 4. Berlin, Bonn.
- DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2016): Ausbildungsreport 2016. Online verfügbar unter <http://www.dgb.de/presse/++co++2d7d8286-6f95-11e6-8e3e-525400e5a74a> (letzter Zugriff: 14.03.2017).
- Ebbinghaus, M. (2006): Stellenwert der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: BIBB (Hrsg.): Arbeitsgruppe: Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, H. 78. Bonn, S. 31–52.
- Ebbinghaus, M.; Krewerth, A.; Loter, K. (2010): Wie Auszubildende und Betriebe die Ausbildungsqualität einschätzen. In: W&B – Wirtschaft und Berufserziehung. Zeitschrift für Berufsbildung und Bildungspolitik, 62 (4), S. 24–29.
- Ebbinghaus, M.; Krewerth, A. (2014): Ausbildungsqualität und Zufriedenheit – Analysen aus Sicht von Betrieben und Auszubildenden in Deutschland. In: Fischer, M., BIBB (Hrsg.): Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit. Bielefeld, S. 77–96.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt: Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart.

- Ebner, H. G. (2003): Ausbildungspersonal – Lernkultur – Ausbildungszufriedenheit. In: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 57 (84), S. 8–10.
- Ernst, V.; Spevacek, G. (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012. Hannover.
- Frey, A.; Terhart, P. (2010): Wie man Ausbildungsabbrüche vermeiden kann. Problembeschreibung und Möglichkeiten der Prävention. In: Blätter der Wohlfahrtspflege. Deutsche Zeitschrift für Soziale Arbeit (Hrsg.): Beschäftigungsförderung. Das Arbeitsleben mit Lebensarbeit verbinden und Verwirklichungschancen mehr. H. 3. Stuttgart, S. 109–113.
- Frommberger, D. (2013): Qualität und Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Wichtige Positionen und Interessen sowie ausgesuchte Befunde der Berufsbildungsforschung. Expertise im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) und des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Online verfügbar unter <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/frommberger-expertise-qualitaet-berufsausbildung> (letzter Zugriff: 07.05.17).
- Greinert, W.-D. (1997): Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart.
- Heckel, M. (2014): Duale Ausbildung im Ausland. Bildung als Exportschlager. Online verfügbar unter <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/wachstumsmaerkte/duale-ausbildung-im-ausland-bildung-als-exportschlager/9926204.html> (letzter Zugriff: 30.01.17).
- Hurrelmann, K. (2001): Einführung in die Sozialisationstheorie. Über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit. Weinheim, Basel, 7. Auflage
- Jungkunz, D. (1996): Zufriedenheit von Auszubildenden mit ihrer Berufsausbildung. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 92 (4), S. 400–415.
- Krewerth, A.; Beicht, U.; Eberhard, V. et al. (2010): Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. In: BIBB (Hrsg.): BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland, Gemeinsamer Abschlussbericht. Online verfügbar unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22202.pdf (letzter Zugriff: 17.03.2017).
- Kutzner, C. (2009): Die demografische Entwicklung in Deutschland. In: Hausmann, A.; Körner, J. (Hrsg.), Demografischer Wandel und Kultur. Veränderungen im Kulturangebot und der Kulturnachfrage. Wiesbaden, S. 16–33.

- ManPowerGroup (2014): Studie Fachkräftemangel. Online verfügbar unter <https://www.manpower.de/neuigkeiten/presse/weiterleitung-zu-mpg/pressemitteilungen/studie-zeigt-fachkraeftemangel-in-deutschland-nimmt-kraeftig-zu/> (letzter Zugriff: 17.03.2017).
- Mischler, T. (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43 (1), S. 44–48.
- Neuberger, O.; Allerbeck, M. (1978): Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“. Bern, Stuttgart, Wien.
- Pohl, R. F. (2017): *Cognitive illusions: Intriguing phenomena in thinking, judgment, and memory*. London, New York, 2. Auflage.
- Rose, P.; Staack, Y.; Wittwer, W. (2003): Die Wirklichkeit ist gar nicht so anders. Wie Jugendliche ihre Ausbildung sehen. In: *berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 57 (84), S. 3–7.
- Schmid, B.; Haasen, N. (2011): *Einführung in das systemische Mentoring*. Heidelberg.
- Schwarze-Reiter, K. (2011): Erst schrauben, dann schreiben. In: *Focus-Schule Online*, Nr. 6. Online verfügbar unter http://www.focus.de/familie/lehre/deutschland-hat-die-beste-berufsausbildung-erst-schrauben-dann-studieren_id_2409385.html (letzter Zugriff: 30.01.2017).
- Semmer, N.; Udris, I. (2007): Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Bern, 4. Auflage, S. 157–196.
- Uhly, A. (2015): *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bonn.
- ZAGG (2006): *Auszubildende und Gesundheit im Handwerk*. Online verfügbar unter http://www.ikkbb.de/fileadmin/user_upload/doc/Studien/Broschuere_IKK-Studie_Auszubildende_und_Gesundheit_im_Handwerk.pdf (letzter Zugriff: 15.03.2017).
- Zielke, D. (1998): Ursachen der Ausbildungszufriedenheit. In: *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung*, 27 (2), S. 10–15.

Autorenangaben

Thiele, Philipp, M. Ed., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestr. 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (040) 60064969, E-Mail: philipp.thiele@ovgu.de

Frommberger, Dietmar, Prof. Dr., Lehrstuhlleiter Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Universität Osnabrück, Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück, Telefon: +49 (541) 969 6390, E-Mail: dietmar.frommberger@uni-osnabrueck.de

Demografie, Fachkräftesicherung und Ausbildung aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmen – Empirische Typisierung von Handlungskonzepten

Robert W. Jahn

Eine Folge der demografischen Entwicklungen ist, dass die Besetzungsprobleme von Unternehmen ansteigen und die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung schwieriger wird. Der Beitrag skizziert zunächst die Ausgangsproblematik und stellt dann eine Studie vor, in der explizit untersucht wurde, wie ostdeutsche Betriebe auf diese Veränderungen reagieren. Nach der Darlegung des methodischen Vorgehens werden zentrale Befunde diskutiert und betriebliche Reaktionsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Befragung zeigt, dass die veränderte Marktlage wahrgenommen wird und zu Anpassungen der betrieblichen Bildungsarbeit führt. Allerdings dominiert hierbei die Intensivierung von Marketingmaßnahmen. Konzepte, die auf Öffnung und Verbesserungen der Ausbildung zielen, sind weniger bedeutsam. Wenig überraschend lässt sich feststellen, dass vor allem kleine Betriebe Probleme haben, mit der veränderten Situation proaktiv umzugehen.

1 Der ostdeutsche Ausbildungsmarkt zwischen Versorgungs-, Passungs- und Besetzungsproblemen

Während in den vergangenen Jahren die Übergangsprobleme einer erheblichen Zahl jugendlicher Schulabgänger/-innen sowie die präventiven und kurativen Maßnahmen zur Bewältigung jener Probleme (insb. im Übergangssystem bzw. in der Benachteiligtenförderung) diskutiert wurden, findet nunmehr eine Akzentverschiebung in der wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Diskussion hin zum demografisch bedingten Bewerber- und Fachkräftemangel statt (vgl. Jahn & Brüner 2012). Wie Betriebe in Ostdeutschland mit dieser für sie neuen Situation umgehen, soll Gegenstand des Beitrages sein. Es wird insb. gezeigt, dass es sehr verschiedene Handlungsansätze gibt und unterschiedliche Typen von Betrieben im Hinblick auf die Nutzung dieser Konzepte, die vor allem mit der Unternehmensgröße korrespondieren.

Dass Betriebe mit dieser veränderten Situation am Ausbildungsmarkt zum Teil überfordert sind, hat seine Ursache auch in den Entwicklungen der vergangenen 20 Jahre. Das Problem einer fragilen gesellschaftlichen und beruflichen Integration wurde vor allem aus der Perspektive der Jugendlichen geführt, die je nach Sichtweise benachteiligt sind oder werden. In diesem Kontext gerieten

Mitte der 2000er Jahre auf der einen Seite die (schlechten) Chancen von Jugendlichen auf eine Ausbildung im Dualen System aufgrund des (mangelnden) Ausbildungsengagements, der (sinkenden) Ausbildungsbereitschaft und des (selektiven) Ausbildungs- und Einstellungsverhalten der Betriebe – also das Ausbildungsangebot der Wirtschaft in Relation zur Nachfrage – in den Vordergrund der Diskussion (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 101). Dies zeigt sich sowohl im wissenschaftlichen Diskurs als auch an den politisch und interessenpolitisch geprägten Auseinandersetzungen rund um Ausbildungsplatzabgabe und Ausbildungspakt (vgl. Jahn & Brünner 2012; Eberhard 2006). Auf der anderen Seite wurde – je nach Lesart rechtfertigend oder begründend – die Ausbildungsreife der Bewerber/-innen aufgrund von Defiziten im Bereich des Leistungsvermögens, der Motivation, allgemeinbildender Grundkenntnisse, des Sozialverhaltens u. v.m. als Folge des Versagens von Schule und Familie kritisiert und als Erklärung für den problematischen Übergang angeführt. Innerhalb dieser Auseinandersetzung prägen zwei Lösungsmuster die Debatte zur Ausbildungsmarktkrise: Einerseits sollte die Wirtschaft mehr Ausbildungsplätze bereitstellen, andererseits sollten Schule und Übergangssystem mehr „ausbildungsreife“ und „richtig“ orientierte Bewerber/-innen hervorbringen. Die Lösung der Ausbildungsmarktkrise – die auch als Legitimationskrise des Dualen Systems verstanden wird (vgl. Eberhard 2012, S. 18) – bestand dann darin, das ursprünglich als Provisorium gedachte System der Beruflichen Integrationsförderung auszubauen.

In diesen Zeiten des Bewerberüberschusses bestanden hingegen für die Wirtschaft aus ökonomischer Perspektive kaum Anreize, Anstrengungen zur Lösung des Problems zu unternehmen – obgleich zumindest die demografische Entwicklung bereits absehbar war. Eine Notwendigkeit, Anforderungen an Bewerber/-innen zu senken oder betriebliche Ausbildungsstrukturen derart zu modifizieren, um auch Bewerber/-innen mit relativ schlechten Voraussetzungen ausbilden zu können, bestand nicht. Eine Ausweitung des Lehrstellenangebots über die eigenen Qualifikationsbedarfe hinaus erfolgte vermutlich nur dann, wenn die Ressourcen der Unternehmen eine langfristige Strategie zuließen und/oder die Ausbildungsbereitschaft nicht nur auf ökonomischer Rationalität im engeren Sinne, sondern auch auf anderen Rationalitäten beruht, welche die Legitimität des organisationalen Handelns in den Vordergrund rücken und u. a. auf normativen (politischen oder sozialen) Druck reagieren (vgl. hierzu die Ausführungen zur neoinstitutionalistischen Organisationstheorie bei Walgenbach & Meyer 2008).

Die Betriebe hatten folglich die Rolle des Gatekeepers der dualen Ausbildung inne. Das heißt, sie entschieden über eine Ausbildung vor dem Hintergrund ökonomischer Interessen. Dabei besteht das Problem, dass die betrieblichen

Entscheidungen nicht den gesellschaftlich orientierten Interessen entsprechen müssen und Angebot und Nachfrage an bzw. nach Ausbildung nicht deckungsgleich sind (vgl. Arnold 1997). Das Ausbildungsangebot richtet sich – regional-, branchen- und konjunkturabhängig – primär nach dem prognostizierten zukünftigen Qualifikationsbedarf, die Nachfrage hingegen ist das Resultat demografischer Entwicklungen und des systemisch, sozial und individuell determinierten Bildungsverhaltens der Schulabgänger/-innen (vgl. Eberhard 2012, S. 18), welches sich bekanntermaßen auch verändert.

Ende der 2000er Jahre begann sich diese Situation, insbesondere aufgrund demografischer Veränderungen auf der Nachfrageseite, zu drehen. Seit 2007 sinkt die Ausbildungsnachfrage bzw. die Zahl der Ausbildungsinteressierten besonders stark in den neuen Ländern (–46 %, 2013/2007) (vgl. BIBB 2014, S. 15). Einer der Hauptgründe dieser Entwicklung liegt im demografischen Wandel (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010; Euler 2010), der insbesondere in Ostdeutschland – ausgelöst durch Geburtenrückgang und Abwanderung nach der Wiedervereinigung – binnen weniger Jahre zu einer Halbierung der Schulabgänger/-innen führte (vgl. BIBB 2014, S. 15). Während die Zahlen im Osten nunmehr auf geringem Niveau stagnieren, setzt diese Entwicklung in den westdeutschen Bundesländern allmählich ein, wenn auch nicht in diesem Ausmaß (vgl. BIBB 2014, S. 76 ff.). Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Angebots-Nachfrage-Relation zugunsten der Bewerber/-innen steigt (s. Abb. 1).

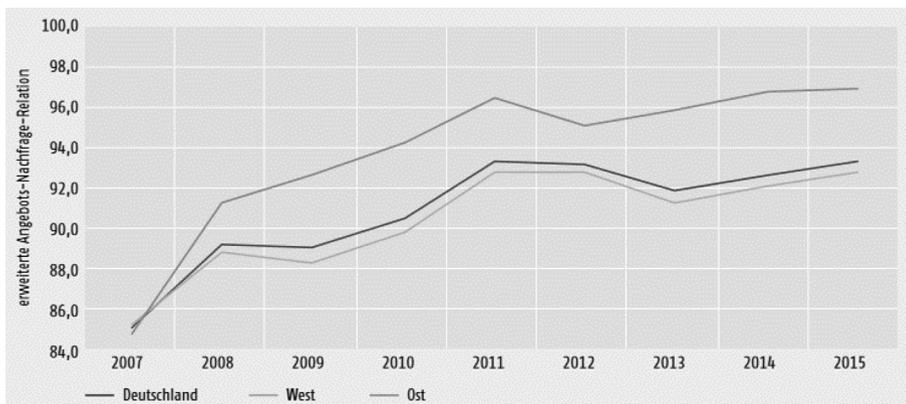


Abb. 1: Entwicklung der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation von 2007 bis 2015 [Quelle: BIBB 2016, S. 14]

Insgesamt erfolgt damit zunächst eine Verschiebung von Versorgungs- zu Besetzungsproblemen, da insbesondere die Anteile erfolgloser Unternehmen steigen (vgl. Matthes et al. 2014, 5). Die Besetzungsprobleme haben jedoch weder generellen Charakter – d.h. sie entstehen in für die Jugendlichen weniger attraktiven bzw. nachgefragten Ausbildungssegmenten (z.B. im Handwerk; vgl. BIBB 2014) – noch lösen sich dadurch die Probleme originär benachteiligter Jugendlicher im Übergangssystem. Da die Zahl der erfolglosen Bewerber/-innen noch immer auf relativ hohem Niveau stagniert, bestehen auf dem Lehrstellenmarkt erhebliche Passungsprobleme, die im Osten überproportional deutlich angestiegen sind (s. Abb. 2).

	Alle Regionen			Westdeutsche Regionen			Ostdeutsche Regionen		
	Minimum	Ø	Maximum	Minimum	Ø	Maximum	Minimum	Ø	Maximum
Quote unbesetzter betrieblicher Angebote									
► 2013	0,9	6,7	27,7	0,9	5,7	13,1	2,0	9,8	27,7
► 2014	0,7	7,3	27,8	1,1	6,4	14,8	0,7	10,3	27,8
► 2015	1,1	8,0	29,1	1,1	7,0	17,4	3,4	11,1	29,1
Quote erfolgreicher Nachfrager									
► 2013	4,2	13,4	27,0	4,5	14,1	27,0	4,2	11,2	22,6
► 2014	3,7	13,2	27,7	3,7	13,9	27,7	4,7	10,9	20,4
► 2015	4,4	13,3	26,0	4,4	13,8	26,0	5,6	11,5	20,8
Passungsprobleme (Index)									
► 2013	15,7	81,4	276,8	15,7	73,8	187,1	17,5	106,0	276,8
► 2014	7,7	90,0	337,8	18,1	83,1	233,1	7,7	112,9	337,8
► 2015	18,4	98,8	427,2	18,4	89,1	201,5	26,2	130,7	427,2
Zahl der Regionen		154			118			36	

Passungsprobleme (Index): Ausmaß der Passungsprobleme durch Multiplikation des Prozentanteils der unbesetzten Stellen am betrieblichen Ausbildungsplatzangebot und des Prozentanteils der noch suchenden Bewerber an der Ausbildungsplatznachfrage.

Abb. 2: Regionale Unterschiede in den Anteilen erfolgreicher Marktteilnahmen im Jahr 2013 bis 2015 [Quelle: BIBB 2016, S. 17]

Dies hängt erstens damit zusammen, dass nur ein Teil der Jugendlichen in der Beruflichen Integrationsförderung als marktbenachteiligt deklariert werden kann und nur dieser Teil von der demografischen Entwicklung – berufliche und geographische Mobilität bzw. Flexibilität vorausgesetzt – profitiert. Die Probleme und Defizite der originären Zielgruppen der Benachteiligtenförderung (Lernbeeinträchtigte und Sozialbenachteiligte) werden allein durch die demografische Entwicklung nicht verschwinden (vgl. Euler 2010, S. 4), da bei vielen Hauptschülern „(...) die Belastungen im allgemeinen Lebensumfeld (soziale Risiken wie etwa Familienprobleme, Wohnungsprobleme, jugendliche Delin-

quenz), aber auch die Lern-, Motivations- und Verhaltensprobleme weiterhin bestehen bleiben (...)“ (Grimm & Vock 2007, S. 38).

Zweitens haben Unternehmen Alternativen der Fachkräftebedarfsdeckung. Hier sei beispielhaft genannt:

- auf der Ebene der Rekrutierung: Gewinnung von arbeitslosen, ausländischen oder bislang nicht erwerbstätigen, nicht qualifizierten Arbeitskräften (z. B. mittels Zuwanderung von Fachkräften, die Externenprüfungen oder das Anerkennungsgesetz);
- auf der Ebene der Qualifizierung: Betriebliche Bildungsarbeit und Weiterbildung der Stammebelegschaft;
- auf der Ebene der Arbeitsbedingungen: Steigerung der Attraktivität der Unternehmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung im Zusammenhang mit mitarbeiterorientierten CSR-Aktivitäten;
- auf der Ebene der des Arbeitseinsatzes: Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland, Anpassungen über die (Lebens-)Arbeitszeit (vgl. Euler 2010, S. 4).

Drittens ist darauf hinzuweisen, dass allein aus dem demografisch bedingten Rückgang potentieller Bewerber/-innen noch kein genereller Fachkräftemangel abgeleitet werden kann, da es zur Prognose der künftigen Arbeitsmarktlage auf das Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage ankommt, und zwar unter Berücksichtigung der verschiedenen regionalen, qualifikatorischen und beruflichen Arbeitsmarktsegmente. So zeigt sich in Abb. 2, dass die Quoten unbesetzter Stellen zwischen einzelnen Regionen erheblich variieren.

Zudem ist festzuhalten, dass auch in den Jahren des Bewerberüberschusses offene Lehrstellen als Resultat von Matching-Problemen bestanden, was sich nunmehr verschärft. Während Bellmann & Hartung (2005) noch einen Anteil erfolgloser Betriebe von ca. 16 % (West) und 11 % (Ost) ausweist, zeigen Trotsch et al. (2012), dass nunmehr jeder dritte Betrieb (34,8 %), der Lehrstellen offeriert, betroffen ist. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost (47,8 %) und West (32,7 %). Zudem wird deutlich gemacht, dass a) Betriebsgrößen, b) die Branchenzugehörigkeit und mithin berufliche und qualifikatorische Aspekte sowie c) die regionalen Kontext- und Strukturmerkmale die Variabilität des Vakanzrisikos beeinflussen. Insbesondere Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland sind gegenwärtig davon betroffen. Betrachtet man die äquivalenten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, so zeigt sich, dass viele Betriebe aufgrund eines Mangels an Fachkräften mit wachsenden Besetzungsschwierigkeiten rechnen (vgl. Dietz et al. 2012,

S. 52 f.; Troltsch et al. 2012, S. 8) und sich v. a. KMU mit den höchsten Anteilen an schwer besetzbaren offenen Stellen konfrontiert sehen.

2 Betriebliche Reaktionen auf veränderte Marktverhältnisse

Im Folgenden ist zu diskutieren, wie in den Unternehmen mit der veränderten Situation umgegangen wird. Zunächst kann man festhalten, dass Unternehmen die skizzierten, veränderten Marktbedingungen wahrnehmen. Dies belegen bspw. die Untersuchungen des IAB. Besonders häufig erwarten Betriebe Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu bekommen (ca. 60 % der befragten Unternehmen). Mit Blick auf regionale Disparitäten wird gerade für Ostdeutschland ein deutlicher Anstieg der erwarteten Personalprobleme konstatiert. Die Autoren stellen ferner fest, dass die Unternehmensgröße einen Einfluss auf die Problemlagen hat. Zwar antizipieren größere Unternehmen häufiger Fachkräftengpässe (vgl. Dietz et al. 2012, S. 49 ff.), allerdings scheinen sie darauf besser vorbereitet zu sein. Kleinstunternehmen haben deutlich größere Probleme, Neueinstellungen zu realisieren und klein- und mittlere Unternehmen (20 bis 49 Beschäftigte) weisen die höchsten Anteile an schwer besetzbaren offenen Stellen auf (vgl. Dietz et al. 2012, S. 102 f.). Gericke et al. (2009) wiesen bereits 2009 auf diese Entwicklungen am Ausbildungsmarkt hin. 15 % der Betriebe sehen sich mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert und begründen dies mit dem Mangel an geeigneten Bewerber/-innen sowie der Attraktivität der angebotenen Plätze. Infolge des demografischen Einbruchs gingen bei vielen Betrieben in den östlichen Bundesländern gar keine Bewerbungen ein (vgl. Gericke et al. 2009, S. 4).

Die jährliche Ausbildungsumfrage des DIHK zeigt vergleichbare Ergebnisse. 29 % der Unternehmen können ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht komplett besetzen, sodass laut einer Studie, allein im IHK-Bereich 2013 rund 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt blieben (vgl. DIHK 2014, S. 8), was auf die demografischen Entwicklungen sowie auf die mangelnde Ausbildungsreife zurückgeführt wird. Zudem wird auch hier darauf hingewiesen, dass die kleinsten Betriebe die größten Besetzungsprobleme haben und in der Folge häufig ihr Ausbildungsengagement einstellen (müssen) (vgl. ebd., S. 9).

Die Betriebe sehen die Schuld bei den Jugendlichen und deren (mangelnder) Eignung. Allerdings stellen Gericke et al. (2009) dar, dass betriebliche Voraussetzungen und Strategien das Vakanzrisiko beeinflussen. Ein kurzfristiges, wenig planvolles und relativ einseitiges Anwerbeverhalten der Betriebe steht in engem Zusammenhang mit Vakanzen. Gerade kleine, ostdeutsche Handwerks-

betriebe verfügen nur über begrenzte Marketing- und Selektionsstrategien und haben große Besetzungsprobleme (vgl. Gericke et al. 2009, S. 9). Matthes et al. (2014) fokussieren u. a. den Informationsmismatch am Ausbildungsmarkt, der unmittelbar und mittelbar gelöst werden kann. Einen mittelbaren Ansatz sehen sie bspw. darin, zusätzliche Ausbildungsplatznachfrage und zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu erschließen (vgl. Matthes et al. 2014, S. 5–11). Um Ausbildungskapazitäten auszulasten und neue Bewerbergruppen zu erschließen, müssen Betriebe ihre Rekrutierungsstrategien verbessern, z. B. durch Werbekampagnen für Berufe, Unterstützung bei Auswahlverfahren oder Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft (Messen, Börsen, Betriebspraktika, etc.) (vgl. Gericke et al. 2009, S. 9). Daneben sollte die attraktivere Gestaltung von Berufsinhalten und Verdienstmöglichkeiten von institutioneller und betrieblicher Seite angegangen werden und Entwicklungsmöglichkeiten über die Ausbildung hinaus geboten werden (vgl. Eberhard et al. 2009; Gericke et al. 2009). Die Ausbildungsumfrage des DIHK (2014) zeigt, dass über die Hälfte der Betriebe aufgrund der demografischen Entwicklungen Handlungsbedarf bei der Rekrutierung von Fachkräften sieht. In den östlichen Bundesländern besteht nochmals höherer Handlungsdruck (67 %). Insbesondere steigt die Bereitschaft der Betriebe, Praktika anzubieten und sich in Kooperation mit Schulen an Berufsorientierungsmaßnahmen zu beteiligen, um frühzeitig geeignete Bewerber zu identifizieren und zu binden sowie die Orientierung der Jugendlichen zu verbessern (vgl. DIHK 2014, S. 13 ff.).

Damit liegt ein Fokus auf Informations- resp. Marketingstrategien, jedoch ist darauf hinzuweisen, dass es – um neue („benachteiligte“) Bewerbergruppen zu erschließen – wichtig sein wird, über entsprechende pädagogische Unterstützungsangebote und attraktive Ausbildungskonzepte – auch in Kooperation mit Trägern – den Ausbildungserfolg und Verbleib sicherzustellen. Angesichts der hohen Vertragslösungsquoten (24,6 % in 2014) (vgl. BIBB 2016, S. 183 ff.) sind Ansätze zur Prävention und Intervention bei Vertragslösungen letztlich ein Instrument zur Vermeidung von Fehlinvestitionen und Kosten sowie zur Vermeidung unbesetzter Ausbildungsstellen (vgl. Wenzelmann et al. 2009; Uhly 2012). Die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen sind vielfältig. Auszubildende nennen relativ stabil Konflikte mit Ausbildern/-innen und Vorgesetzten, eine mangelnde Ausbildungsqualität und ungünstige Arbeitsbedingungen – seltener falsche Vorstellungen vom Beruf als Abbruchgründe. Betriebe sehen die Ursachen in der unzureichenden Eignung, Orientierung und Motivation der Auszubildenden (vgl. BIBB 2014, S. 184).

Aus betrieblicher Perspektive sind folglich nicht nur Marketing- und Selektionsstrategien wichtig, vielmehr müssen Ausbildungsprozesse und -qualität und mithin auch die Professionalität des betrieblichen Bildungspersonals kritisch

hinterfragt werden, um mühevoll gewonnene oder leistungsschwächere Auszubildende zu halten und zum erfolgreichen Abschluss zu führen. Die sinkenden Bewerberzahlen führen schließlich laut DIHK (2014) dazu, dass Betriebe zunehmend Leistungsschwächere einstellen und unterstützen müssen. Zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe geben an, grundsätzlich Möglichkeiten in den Blick zu nehmen, Lernschwächere zu fördern. Ein Drittel bietet Nachhilfeangebote im Betrieb, ein Viertel nutzt ausbildungsbegleitende Hilfen (vgl. DIHK 2014, S. 28). Da gerade bei Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss die Gefahr von Abbrüchen steigt, müssen die Betriebe hier besonders aktiv werden, wobei deutlich gemacht werden muss, dass es keine monokausalen Zusammenhänge gibt: „Jugendliche mit Hauptschulabschluss findet man eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk findet man zum einen deutlich höhere Anteile an Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen als im Bereich Industrie und Handel; zudem liegen hier eher kleinbetriebliche Strukturen vor. Beides erhöht das Lösungsrisiko“ (BIBB 2016, S. 184). Dass die Motivation der Betriebe im Hinblick für die Abbruchwahrscheinlichkeit wichtig ist, zeigt Christ (2013). Er macht deutlich, dass das Lösungsrisiko von der betrieblichen Ausbildungsmotivation abhängt, d. h. investitionsorientierte Betriebe (mit Fokus auf Fachkräftesicherung) haben weniger mit vorzeitigen Vertragslösungen zu kämpfen, als Unternehmen, die eher an der produktiven Leistung der Auszubildenden während der Ausbildung Interesse haben (vgl. Christ 2013).

Ebbinghaus (2010) beschreibt unterschiedliche Rekrutierungsstrategien zur Besetzung von Ausbildungsstellen. Sie identifiziert vier Strategiecluster von schmal und kaum tatkräftig bis breit und hochintensiv. Unternehmen mit offensiv engagierten Strategien stellen insgesamt das kleinste Cluster. So nutzen gerade Betriebe, die bereits mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, breitere, intensivere Strategien (vgl. Ebbinghaus 2010, S. 39), sodass erst durch eine sich verschärfende Wettbewerbssituation ein optionsreicheres Handeln einsetzt. Auffällig ist zudem, dass Großunternehmen deutlich stärker auf vielfältigere und offensivere Rekrutierungswege zurückgreifen können (vgl. Ebbinghaus 2010, S. 37). Ebenso argumentieren Dietz et al. (2012), dass sich insbesondere bei Kleinstbetrieben Neueinstellungen zunehmend schwierig gestalten. Einerseits berichten kleine Unternehmen von niedrigen Bewerberzahlen und damit geringen Auswahlmöglichkeiten. Andererseits besteht insbesondere für diese Betriebe das Problem, dass sie auf eine passgenaue Besetzung offener Stellen angewiesen sind und mangelnde Qualifikationen der Bewerber/-innen allein kaum kompensieren können (vgl. Dietz et al. 2012, S. 91).

3 Fragestellung und Aufbau der Untersuchung

Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich eine Studie von Diettrich & Jahn (vgl. Diettrich et al. 2014; Jahn & Diettrich 2015) mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf das betriebliche Ausbildungsverhalten und die Strategien zur Fachkräftesicherung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland. Primär ging es um die Frage, wie Betriebe diese veränderte Situation wahrnehmen und vor allem, wie sie darauf reagieren. Fokussiert wurde u. a. auf die Frage, welche Veränderungen im Hinblick auf Bewerbermarketing und -auswahl festgestellt werden können. Die Fallbeispiele wurden u. a. danach untersucht, 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 betrachtet KMU in Ostdeutschland und geht regional-vergleichend (Thüringen/Mecklenburg-Vorpommern) vor, differenziert aber auch zwischen Branchen, Betriebsgrößen und regionalem Umfeld. Die Untersuchung ist zweistufig angelegt. Befragt wurden Betriebsinhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. Personalverantwortliche von Unternehmen, die in den vergangenen Jahren ausgebildet haben. In einem ersten Schritt wurden 31 problemzentrierte Interviews geführt und entlang eines deduktiv-induktiv konzipierten Kategoriensystems ausgewertet. In einem zweiten Schritt wurde eine schriftliche quantitative Befragung durchgeführt, an der sich 327 Unternehmen beteiligt haben.

Im Weiteren sollen die bisherigen Ergebnisse kurz diskutiert werden. Im Anschluss wird eine weiterführende Analyse vorgestellt, die eine Typisierung der Unternehmen auf Basis clusteranalytischer Verfahren ermöglicht, da sich in den ersten Auswertungen herausgestellt hat, dass man sehr verschiedene Unternehmen und Handlungsstrategien vorfindet.

4 Ergebnisse

4.1 Wahrnehmung des demografischen Wandels

Eine große Zahl der qualitativ befragten Unternehmen sieht deutliche Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt und führt diese u. a. auf den anhaltenden demografischen Wandel zurück. Am stärksten vom Bewerberrückgang betroffen sind kleine Gastronomie-, Handels- und Handwerksunternehmen und Pflegedienstleister. Bei den kleinen Unternehmen ist die Situation bereits so weit fortgeschritten, dass beinahe gar keine Bewerbungen mehr eingehen (vgl.

Diettrich et al. 2014, S. 32 f.). Auch die Fragebogenerhebung zeigt, dass Besetzungsprobleme von der überwiegenden Zahl der Unternehmen wahrgenommen bzw. antizipiert werden. Während sich 55 % bis 60 % der Unternehmen in der jüngeren Vergangenheit oder aktuell mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert sehen, rechnen über 80 % mittel- und langfristig mit Problemen, offene Lehrstellen zu besetzen (vgl. Jahn/Diettrich 2015, S. 104 ff.).

Die Unternehmen beschreiben aber nicht nur einen massiven Bewerberrückgang, sondern auch einen Rückgang an qualitativ guten Bewerbern/-innen. Besonders häufig werden mangelnde berufliche Orientierung und Information, mangelnde Noten, mangelnde Motivation oder Verhaltensdefizite thematisiert (vgl. Diettrich et al. 2014, S. 32 f.). In Summe werden die Ursachen für Besetzungsprobleme primär in strukturellen (demografischen), regionalen und branchenbezogenen Rahmenbedingungen sowie – unter dem Stichwort „mangelnder Ausbildungsreife“ – in den unzureichenden Voraussetzungen der Bewerber/-innen gesehen. Unternehmensbezogene Ursachen spielen hingegen kaum eine Rolle zur Erklärung des Bewerberrückgangs (vgl. Jahn/Diettrich 2015, S. 106).

4.2 Betriebliche Handlungsfelder im Umgang mit Besetzungsschwierigkeiten

Im Weiteren wurde die Nutzung verschiedener Handlungsstrategien im Umgang mit dieser Situation erfragt. Auf der Basis der Interviewergebnisse können differenzierte Ansätze zur Veränderung der Ausbildungsstrategien identifiziert werden. Diese lassen sich zu vier Handlungsfeldern verdichten und stehen im Zusammenhang mit Grundsatzentscheidungen der betrieblichen Bildungsarbeit (s. Abb. 3).

Wie bereits thematisiert wurde, setzen Betriebe weiterhin – unter Umständen sogar verstärkt – auf eigene Ausbildung (vgl. Troltsch et al. 2012, S. 8). Ein erstes Strategiebündel fasst Ansätze zusammen, die dazu dienen, sich einen ausreichend großen Pool an (geeigneten) Bewerbern zu sichern sowie die Passung zwischen den Anforderungen der Stellen und den Voraussetzungen der Bewerber/-innen zu optimieren. Hierzu zählen bspw. Strategien wie die Intensivierung der Kooperation mit Schulen in der beruflichen Orientierung und der Besuch von Ausbildungs- und Berufsmessen. Die Unternehmen sehen sich aber auch dazu „gezwungen“, Anforderungen an die Bewerber/-innen herabzusetzen. Handlungskonzepte der **Modifikation von Marketing und Selektion** waren die am häufigsten anzutreffenden Vorgehensweisen im Umgang mit dem demografischen Wandel und der damit verbundenen Verknappung von Bewerbern/-innen. Der Großteil der Unternehmen setzt zunächst auf Maßnah-

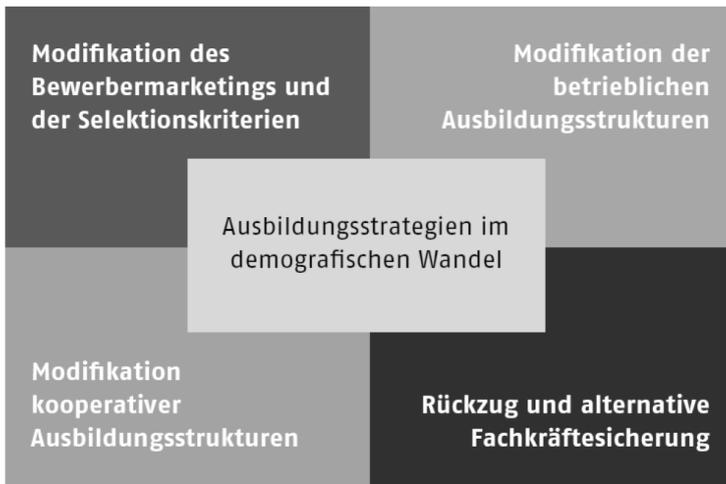


Abb. 3: Handlungsfelder im Überblick [Quelle: Diettrich et al. 2014, S. 33]

men des Ausbildungsmarketings (auch zunehmend unter Einbezug sozialer Netzwerke) und die Optimierung ihrer Einstellungsverfahren. Auch zusätzliche Anreize für leistungsstarke Jugendliche (z. B. auch Studienabbrecher/-innen) spielen eine Rolle, um sich im stärker werdenden Wettbewerb um diese Zielgruppe zu behaupten. Eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsvergütungen ist weniger verbreitet (vgl. Jahn & Diettrich 2015, S. 109).

In Bezug auf dieses Handlungsfeld konnte man bereits in der qualitativen Befragung feststellen, dass sich zwei Typen von Unternehmen unterscheiden lassen. Aktive Unternehmen gehen gezielt auf potentielle Bewerber/-innen zu. Passive Unternehmen beschränken sich hingegen auf Stellenanzeigen und warten auf Bewerbungen, wie das folgende Zitat aus einem Interview illustriert: „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 vorbei laufen“ (Diettrich et al. 2014, S. 33). Auffällig ist, dass die Zahl der Rekrutierungskanäle und die Bereitschaft, proaktiv auf potentielle Auszubildende zuzugehen, bei größeren Unternehmen höher ist (vgl. Diettrich et al. 2014, S. 33).

Daneben können Maßnahmen auf der Ebene der **Modifikation betrieblicher Ausbildungsstrukturen** identifiziert werden. Da häufiger Anforderungen an Bewerber/-innen gesenkt werden, kommt es bei gleichbleibenden Anforderungen öfter zu Problemen mit den Leistungen der Auszubildenden. Unternehmen sind in hohem Maße bereit innerbetriebliche Fördermaßnahmen anzubieten,

insb. für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten. Die Modifikation der betrieblichen Ausbildung erfolgt überwiegend in Form des Ausbaus von Nachhilfeangeboten für leistungsschwache Auszubildende. Allerdings versuchen die Betriebe teilweise auch generell ihre Ausbildungsstrukturen zu verbessern, bspw. um Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund sind sie auch bereit, in die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals zu investieren. Eine generelle Intensivierung individueller Betreuung und Förderungen von Auszubildenden erfolgt z. B. in Form von Weiterbildungskursen und Zusatzqualifikationen, auch um leistungsstarke Jugendliche zu binden. Auch hier zeigt sich aber, dass insb. die größeren Unternehmen eine höhere Bereitschaft zeigen, die Ausbildungsstrukturen zu verbessern (vgl. Diettrich et al. 2014, S. 34; Jahn & Diettrich 2015, S. 110).

Ein weiteres Bündel von Maßnahmen stellen **Veränderungen kooperativer Ausbildungsstrukturen** dar. Dahinter steht die Frage, ob und wie Unternehmen eine Kooperation mit anderen Partnern eingehen, insbesondere um ihre Ausbildungsstrukturen zu verbessern oder aufrechtzuerhalten. In der qualitativen Untersuchung zeigte sich, dass solche Maßnahmen in nur geringem Maße und nur vereinzelt umgesetzt resp. intensiviert werden. Dabei beschreiben die Befragten bspw. Formen der Verbundausbildung, Kooperationen mit Bildungsträgern in der Benachteiligtenförderung oder Weiterbildung und Zusatzqualifikationen der Kammern (vgl. Diettrich et al. 2014, S. 34). Die schriftliche Befragung zeigt zudem, dass relativ viele Unternehmen die Zusammenarbeit mit der Berufsschule intensivieren bzw. Bildungsdienstleister in ihre Ausbildungsprozesse einbeziehen, um bspw. Kontakte (z. B. über Praktika) zu potenziellen Bewerber/-innen zu finden oder Abbruchrisiken zu mindern (vgl. Jahn & Diettrich 2015, S. 111). Die Kooperation mit anderen Unternehmen wird seltener praktiziert. Die Unternehmen sehen sich im Wettbewerb um (leistungsstarke) Jugendliche scheinbar eher als Konkurrenten, sodass die Chancen kooperativer Lösungen (z. B. in Form einer Verbundausbildung) vielfach ungenutzt bleiben.

Ein Rückzug aus der Ausbildung kommt nur für wenige Unternehmen überhaupt in Betracht – und wenn dann aufgrund eines massiven Bewerber/-innenrückgangs. Vielmehr scheinen die Unternehmen ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren zu wollen. Zugleich suchen sie nach **Alternativen zur Fachkräftesicherung**. Der Fachkräftebedarf soll dann über den Arbeitsmarkt durch das Anwerben ausgebildeter Fachkräfte gedeckt werden. Drei von vier Unternehmen setzen auf eine solche Strategie, die jedoch problematisch erscheint und in Summe keine Verbesserungen am regionalen Ausbildungsmarkt erwarten lässt. Zudem werden Ungelernte und Absolventen anderer (schulischer oder akademischer) Bildungsgänge oder Studienabbrecher/-innen als potenzielle Mitarbeiter/-innen in den Blick genommen (vgl. hierzu auch Jahn

2014). Dies ermöglicht zwar eine Externalisierung der betrieblichen Humankapitalinvestitionen, führt aber dazu, dass betriebsunspezifische Qualifikationen auf die entsprechenden Anforderungen hin angepasst werden müssen (vgl. Jahn & Dietrich 2015, S. 108 f.). Zudem dürfte der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte („war for talents“) ebenso Anstrengungen auf betrieblicher Seite erfordern. Damit gewinnen Themen der Mitarbeiter/-innenbindung und des „employer branding“ an Bedeutung.

4.3 Aktive und passive Unternehmen – Ein Typisierungsvorschlag

Die Befunde der ersten Analysen legen den Schluss nahe, dass es Regelmäßigkeiten im Umgang mit Besetzungsschwierigkeiten gibt, die mit der Unternehmensgröße und den damit verbundenen Ressourcenvorteilen korrespondieren. Um Strategien über die Handlungsfelder hinweg auf Fallebene zu typisieren, also Gruppen zu identifizieren, wurde auf Verfahren der hierarchischen Clusteranalyse zurückgegriffen. Die Auswertung legt eine Drei- bis Sechs-Clusterlösung nahe. Aufgrund nachfolgend angestellter Plausibilitätsüberlegungen wurde die Sechs-Clusterlösung als final gewählt, wobei deutlich wird, dass die Unterschiede von der Drei- zur Sechs-Clusterlösung allein auf der schrittweisen Ausdifferenzierung des jeweils letzten Clusters beruhen. Ein Mittelwertvergleich zeigt dann, inwieweit sich die Gruppen hinsichtlich der clusterbeschreibenden Variablen signifikant voneinander unterscheiden (s. Tab. 1).

Cluster	3-Cluster-Lösung			4-Cluster-Lösung		5-Cluster-Lösung		6-Cluster-Lösung		Gesamt
	Aktiv-Aufgeschlossene (CL1)	Konservativ-betriebsorientierte (CL2)	Wenig aktive	Inaktive (CL4)	Wenig aktive	Inkonsequente (CL3)	Wenig aktive	Wenig aktive (CL5)	Aussteiger (CL6)	
	64	44	106	21	85	34	51	25	26	214
Reduktion der Anforderungen an Bewerber	2,15 (0,51)	1,04 (0,21)	1,38 (0,52)	1,00 (0,00)	1,48 (0,54)	1,97 (0,38)	1,15 (0,36)	1,00 (0,00)	1,30 (0,47)	1,54 (0,63)
Innerbetriebliche Fördermaßnahmen	2,34 (0,54)	2,02 (0,82)	1,43 (0,63)	1,00 (0,00)	1,54 (0,66)	1,20 (0,41)	1,76 (0,70)	1,48 (0,50)	2,03 (0,77)	1,82 (0,76)
Qualifizierung des Bildungspersonals	2,43 (0,88)	2,59 (0,49)	1,45 (0,55)	1,00 (0,00)	1,56 (0,56)	1,79 (0,59)	1,41 (0,49)	1,64 (0,48)	1,19 (0,40)	1,98 (0,78)
Nutzung externer Unterstützungsangebote	2,28 (0,60)	1,59 (0,72)	1,50 (0,62)	1,00 (0,00)	1,63 (0,63)	1,38 (0,55)	1,80 (0,63)	2,12 (0,33)	1,50 (0,70)	1,75 (0,72)
Marketing und Rekrutierungsstrategien	2,25 (0,40)	2,18 (0,39)	1,64 (0,39)	1,55 (0,53)	1,67 (0,34)	1,67 (0,37)	1,66 (0,33)	1,65 (0,35)	1,68 (0,32)	1,94 (0,49)
Ausstieg oder Reduktion der dualen Ausbildung	1,34 (0,56)	1,06 (0,25)	1,31 (0,60)	1,00 (0,00)	1,38 (0,65)	1,14 (0,35)	1,54 (0,75)	1,04 (0,20)	2,03 (0,77)	1,27 (0,54)

Hierarchische Clusteranalyse (Ward Method), n=214;
 Dargestellt wird gemeinsam die 3- bis 6-Clusterlösung, wobei das Cluster der „Wenig aktiven“ ausgehend von der 3-Clusterlösung immer weiter ausdifferenziert wird. Für die Cluster sind jeweils die Mittelwerte angegeben sowie in Klammern die Standardabweichung. Skalierung: Nutzung der Handlungsstrategien (1=nicht, 2=etwas, 3=intensiv). Die Gruppenmittelwerte wurden mittels Varianzanalyse (ANOVA) getestet. Signifikante Unterschiede für alle Clusterlösungen und Merkmale (auf p=0,01-Niveau). Einzige Ausnahme stellt das Merkmal „Ausstieg oder Reduktion der dualen Ausbildung“ in der 3-Clusterlösung dar. Hier liegt die Signifikanz nur auf p=0,05-Niveau (F(2,213)=3,952, p=0,21).

Tab. 1: Ergebnisse der Clusteranalyse

Die mit Hilfe der Clusteranalyse identifizierten Handlungstypen können wie folgt näher beschrieben werden.

- Aktiv-aufgeschlossene Betriebe (Cluster 1; $n=64$) sind dadurch gekennzeichnet, dass sie an der dualen Ausbildung festhalten wollen und deshalb einerseits überdurchschnittlich Marketing- und Rekrutierungsstrategien nutzen, andererseits aber auch bereit sind, Anforderungen zu senken und gleichzeitig kooperative und betriebliche Ausbildungsstrukturen an heterogener werdende Bewerbergruppen anzupassen.
- Konservativ-betriebsorientierte Betriebe (Cluster 2; $n=44$) wollen ebenfalls an der dualen Ausbildung als Rekrutierungsstrategie festhalten. Sie nutzen ebenfalls überdurchschnittlich Marketing- und Rekrutierungsstrategien. Allerdings halten sie an ihren Anforderungen fest und nutzen keine externen Unterstützungsangebote.
- Wenig aktive (3. Cluster der 3-Clusterlösung) ($n=106$) zerfallen schrittweise über die einzelnen Clusterlösungen hinweg in vier Subtypen.
- Der inkonsequente Handlungstyp (Cluster 3; $n=34$) ist durch die Bereitschaft gekennzeichnet, an dualer Ausbildung festzuhalten und Anforderungen an die Bewerber zu senken. Man unternimmt etwas im Bereich der Marketing- und Rekrutierungsstrategien sowie im Bereich der Qualifizierung des Bildungspersonals, um ggf. auf leistungsschwächere Jugendliche vorzubereiten. Alles in allem werden Strategien aber sehr inkonsequent genutzt. Man öffnet sich schwächeren Bewerbergruppen ohne die Ausbildungsstrukturen konsequent weiterzuentwickeln.
- Ein weiterer Teil der Fälle lässt sich zu einem Typus der Inaktiven (Cluster 4; $n=21$) bündeln. Mit Ausnahme der allenfalls rudimentären Nutzung von Marketing- und Rekrutierungsstrategien sind diese passiv-inaktiv.
- Wenig aktive Betriebe (Cluster 5; $n=25$) senken unter keinen Umständen die Anforderungen. Sie versuchen am stärksten durch Kooperationen externe Unterstützungsangebote zu nutzen. Sie setzen im Kontrast zu den Aktiv-aufgeschlossenen (Cluster 1) und den Konservativ-betriebsorientierten (Cluster 2) deutlich weniger auf Veränderungen in der eigenen Ausbildung und zeigen wenig Eigenaktivität.
- Die Gruppe der Aussteiger (Cluster 6; $n=26$) ist die einzige, die klare Ausstiegsüberlegungen anstellt. Man hat durchaus probiert, insb. durch innerbetriebliche Fördermaßnahmen, die Situation positiv zu gestalten, sieht sich aber gezwungen das Ausbildungsengagement mindestens zu reduzieren.

Abschließend ist zu prüfen, welche weiteren Faktoren die Unternehmenstypen beeinflussen. Mittels ANOVA wurden die Mittelwertunterschiede zwischen den Typen überprüft (s. Tab. 2). Keinen Einfluss hat hier die untersuchte Region. Hinsichtlich der Besetzungsprobleme zeigt sich, dass die Aktiv-aufgeschlossenen, die Inkonsequenten und die Aussteiger stärker vom Bewerberrückgang betroffen sind, Besetzungsschwierigkeiten stärker antizipieren und diese auch stärker strukturellen Ursachen (Demografie) zuschreiben.

Die beiden aktiven Typen („Aktiv-aufgeschlossene“ und „Konservativ-betriebsorientierte“ Betriebe) sind in stärkerem Maße von einem investitionsorientierten Ausbildungsmotiv (Sicherung des Fachkräftebedarfs) geprägt.

Zudem zeigt sich, dass die Unternehmensgröße einen wichtigen Einfluss hat. Die Aktiv-aufgeschlossenen und Konservativ-betriebsorientierten Betriebe sind die tendenziell größeren Unternehmen der Stichprobe, die Aussteiger und Inkonsistenten die tendenziell kleineren.

		Aktiv-aufgeschlossene (CL1)	Konservativ-betriebsorientierte (CL2)	Inkonsequente (CL3)	Inaktive (CL4)	Wenig aktive (CL5)	Aussteiger (CL6)	Gesamt	Skalierung
Umfeld	Region	MW 0,56 (SD) (0,49)	0,57 (0,47)	0,75 (0,43)	0,66 (0,48)	0,64 (0,48)	0,69 (0,47)	0,65 (0,47)	1= Mecklenburg Vorpommern; 0= Thüringen
Besetzungsprobleme	Veränderung in der Anzahl der Auszubildenden**	MW -0,28 (SD) (0,69)	0,02 (0,71)	-0,28 (0,61)	0,38 (0,65)	-0,13 (0,71)	-0,26 (0,59)	-0,14 (0,69)	-1=starker Rückgang; 0=keine Veränderung; 1= starke Zunahme
	Wahrnehmung von Besetzungsproblemen*	MW 3,04 (SD) (0,73)	2,86 (0,74)	3,22 (0,82)	2,63 (0,85)	2,82 (0,75)	3,06 (0,74)	2,97 (0,77)	4= trifft zu, ... 1=trifft nicht zu
Unternehmensgröße	Unternehmensgröße***	MW 2,76 (SD) (0,87)	2,82 (0,99)	2,30 (0,91)	2,09 (1,04)	2,66 (1,09)	2,00 (0,95)	2,53 (0,99)	1= Kleinstunternehmen; 2= kleine U.; 3= mittlere U.; 4= Große U.
Ausbildungsmotive	Produktive Leistung	MW 2,66 (SD) (0,82)	2,58 (1,04)	2,62 (0,87)	2,72 (0,66)	2,45 (0,72)	2,87 (0,74)	2,64 (0,84)	4= stimme zu, ... 1=stimme nicht zu
	Sicherung Fachkräftebedarf*	MW 3,95 (SD) (0,21)	3,85 (0,35)	3,65 (0,54)	3,72 (0,46)	3,68 (0,69)	3,64 (0,63)	3,79 (0,47)	4= stimme zu, ... 1=stimme nicht zu

Gruppenmittelwerte wurden mittels Varianzanalyse (ANOVA) getestet. Signifikante Unterschiede *p<10, **p<05, ***p<01, n=214

Tab. 2: Unterschiede zwischen den Typen (Motive, Besetzungsprobleme, Betriebsgröße)

5 Fazit: Demografie trifft vor allem die Kleinen

Die Analysen legen nahe, dass gerade KMU im Vergleich zu Großunternehmen besonders von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen sind und insb. die Kleinen und Kleinstbetriebe bislang nur in geringem Maße und Umfang Handlungsstrategien entwickelt haben, um die veränderte Situation am Ausbildungsmarkt proaktiv zu bewältigen. Allein die Größe erklärt die Unterschiede aber nicht.

Die Herausforderung für die Unternehmen besteht darin, die betriebliche Bildungsarbeit im Spannungsfeld von ökonomischen und pädagogischen Prinzipien (vgl. Arnold 1997, S. 21 ff.) neu zu konfigurieren, um letzten Endes ihren

Qualifikationsbedarf zu decken. Betriebliche Bildungsarbeit, die sowohl Anpassungs- als auch Gestaltungsfunktionen hat, ist jedoch nur im Zusammenspiel von Organisations- und Personalentwicklung zu analysieren. Als strategiegestaltendes Element der Unternehmensführung hat betriebliche Bildungsarbeit nicht nur reaktive, sondern antizipierende Funktionen (vgl. Arnold 1997, S. 61 ff.).

Vor diesem Hintergrund besteht ein erster Unterschied zwischen großen und kleinen Betrieben in der Verfügbarkeit von materiellen und personellen Ressourcen um antizipierende, langfristige Strategien der betrieblichen Bildungsarbeit zu implementieren resp. vorzuhalten. Daher ist bei kleineren Betrieben eher mit reaktiven Strategien zu rechnen – wie die Analysen zeigen. Auch Gericke et al. (2009) beschreibt, dass Ursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen in den Bereitschaften und Möglichkeiten von Unternehmen zu suchen sind, langfristige Strategien zu verfolgen. „Ein kurzfristiges, wenig planvolles und relativ einseitiges Anwerbeverhalten der Betriebe steht in signifikantem Zusammenhang mit unbesetzten Stellen, was auch im Hinblick auf die Situation ostdeutscher Handwerksbetriebe bereits festgestellt werden konnte“ (Gericke et al. 2009, S. 9).

Ein weiterer Unterschied lässt sich am Institutionalierungsgrad der betrieblichen Bildungsarbeit ausmachen, der als Indikator für den innerbetrieblichen Stellenwert gilt. Während in KMU eher eine personengebundene Institutionalisierung (Professionalisierung) stattfindet, werden Großunternehmen in der Lage sein, eigene Abteilungen aufzubauen oder diese sogar als Bildungswerke oder Profit-Center auszulagern (vgl. Pawlowsky & Bäumer 1996, S. 69 ff.). Damit haben Großunternehmen sowohl im Hinblick auf die personelle, didaktisch-methodische, raum-zeitliche und organisatorische Ausgestaltung der Ausbildung als auch im Hinblick auf die der Ausbildung vor- und nachgelagerten Akquisitions-, Selektions- und Bindungsprozesse Vorteile.

Größere Unternehmen können dann auch höhere Qualität der Ausbildung bieten bzw. signalisieren und Auszubildenden gute berufliche Perspektiven ermöglichen, was ihre Attraktivität bei jugendlichen Lehrstellenbewerbern/-innen steigert (vgl. BIBB 2010, S. 220). Dies ist zum Teil auf ihr positives Arbeitgeberimage und auf ihre flankierenden employer-branding-Aktivitäten sowie ihre allgemein höhere Sichtbarkeit zurückzuführen. Sie können dadurch auch weiterhin aus einem quantitativ und qualitativ guten Bewerberpool geeignete Bewerber/-innen selektieren, die sich aufgrund der Imagevorteile, der antizipierten hohen Ausbildungsqualität, dem guten Arbeitsklima und den Entwicklungsperspektiven für diese Unternehmen entscheiden (vgl. Lewandowski & Liebig 2004, S. 25). Lewandowski & Liebig (2004) machen aber deutlich, dass

es nicht die Größe per se ist, sondern es auf eine Mischung aus tätigkeits-, unternehmenskultur- und entwicklungsbezogenen (Feedback, Förderprogramme, Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.) Faktoren ankommt, die Großunternehmen aufgrund ihrer Ressourcenvorteile eher, systematischer und sichtbarer bereitstellen können.

Insofern ist zu konstatieren, dass kleine Unternehmen bei der Besetzung von Lehrstellen gegenüber Großunternehmen teilweise „benachteiligt“ sind, wobei die Branchenzugehörigkeit sowie die demografische und konjunkturelle Lage auf den regionalen Arbeits- und Lehrstellenmärkten die Problemlage beeinflussen (vgl. Troltsch et al. 2012). Allerdings ist nicht die Unternehmensgröße an sich das entscheidende Kriterium, sondern die Bereitschaft und Möglichkeit die betriebliche Bildungsarbeit im Kontext der eigenen Personal- und Organisationsentwicklung zu systematisieren und zu professionalisieren. Zum anderen wird deutlich, dass die betrieblichen Handlungskonzepte vorrangig auf Marketing-, Kommunikations-, Image- und auf Auswahlaktivitäten an der ersten Schwelle abzielen. Struktur- und personenbezogene Entwicklungsmaßnahmen, die Ausbildungserfolg und -qualität sowie Bindung über die zweite Schwelle hinweg erhöhen können, werden weit weniger genutzt. Dabei scheint aber erst die Mischung Erfolg zu versprechen.

Die Besetzungsschwierigkeiten, die durch die demografischen Entwicklungen nicht nur in den ostdeutschen Bundesländern zunehmen werden, sind also weder ein Problem bestimmter Regionen, Branchen oder Wirtschaftsbereiche, noch allein ein Problem der kleinen und Kleinstbetriebe. Allerdings treffen die Entwicklungen kleinbetrieblich strukturierte Regionen und Branchen in besonderem Maße und es scheint bedeutsam, diese darin zu unterstützen, aktiver als bisher die betriebliche Bildungsarbeit neu zu konfigurieren. Gute Ausbildung, gutes Image, gutes Arbeitsklima und gute Entwicklungsperspektiven für Jugendliche in der Region sind Angebote, die auch Kleinbetriebe (sichtbar) anbieten können. Kooperationen zwischen Betrieben (Verbundmodelle), mit allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie mit Bildungsdienstleistern sind weitere wichtige Aspekte. Entscheidend dürften aber auch geeignete Beratungsformen und -angebote sein, die u. a. von den Kammern bereitzustellen wären und die kleine Unternehmen darin unterstützen, die betriebliche Bildungsarbeit zu professionalisieren. Vielleicht kann man das Problem aber auch dem freien Spiel der Märkte überlassen. Die Wirkungen auf ländlich geprägte oder strukturschwache Regionen im Osten, aber auch im Westen der Republik sind dann aber kaum vorhersehbar.

Literatur

- Arnold, R. (1997): Betriebspädagogik. Berlin.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld.
- Bellmann, L.; Hartung, S. (2005): Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. In: IAB-Kurzbericht, 2005 (27). Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb2705.pdf> (letzter Zugriff: 03.05.17).
- BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn.
- BIBB (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn.
- BIBB (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn.
- BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn.
- BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.
- Christ, A. (2013): Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (3), S. 4–5.
- Dietrich, A.; Jahn, R. W.; Klöpfel, M. (2014): Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2), S. 31–35.
- Dietz, M.; et al. (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. Nürnberg.
- DIHK (2014): Ausbildung 2014. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin. Online verfügbar unter http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2104.pdf/at_download/file?mdate=1408546175080 (letzter Zugriff: 03.05.17).
- Ebbinghaus, M. (2010): Unterschiedliche Wege – ein Ziel. Wie Betriebe Auszubildende rekrutieren. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (3), S. 35–39.
- Eberhard, V. (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Bielefeld.
- Eberhard, V.; et al. (2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld.
- Eberhard, V.; et al. (2009): Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (3), S. 9–13.
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Gütersloh.
- Gericke, N.; et al. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. In: BiBB-Report, 2009 (10), S. 1–12.

- Grimm, K.; Vock, R. (2007): Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung. Münster.
- Jahn, R. W.; Brüner, K. (2012): Ausbildungsreife als Thema der öffentlichen Berichterstattung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (4), S. 53–57.
- Jahn, R. W.; Dietrich, A. (2015): Demographisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise. In: BIBB; et al. (Hrsg.): Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld, S. 97–118.
- Lewandowski, A.; Liebig, C. (2004): Determinanten der Arbeitgeberwahl und Relevanz des Personalimages für die Bewerbungsabsicht. In: Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, 19 (1), S. 15–28.
- Matthes, S.; et al. (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Analysen und Lösungsansätze. Bonn. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0531-8> (letzter Zugriff: 03.05.17).
- Pawlowsky, P.; Bäumer, J. (1996): Betriebliche Weiterbildung. München: Beck.
- Troltsch, K. (2006): 1,6 Millionen Jugendliche im Abseits? Strukturelle Ausbildungslosigkeit in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35 (3), S. 44–46.
- Troltsch, K.; et al. (2009): Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen In: BIBB-Report, 3 (12).
- Troltsch, Klaus; et al. (2012): Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. In: BIBB-Report, 6 (19), S. 1–11.
- Uhly, A. (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (2), S. 4–5.
- Ulich, J. G. (2010): Ausbildungsmarkt im Umbruch. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bonn.
- Walgenbach, P.; Meyer, R. E. (2008): Neoinstitutionalistische Organisationstheorie. Stuttgart.
- Wenzelmann, F.; et al. (2009): Betriebliche Berufsausbildung: eine lohnende Investition für die Betriebe. In: BIBB-Report, 2009 (8), S. 1–12.

Autorenangaben

Jahn, Robert W., Prof. Dr., Professur für Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (0391) 6756936, E-Mail: robert.jahn@ovgu.de

Verkürzung von Ausbildungszeiten durch Transparenz und Durchlässigkeit. Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen

Christian Steib

Abstract

Die tatsächliche Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen junger Menschen stellt in dem Sub-Bereich Berufsausbildung im Speziellen und in dem Bereich Berufsbildung im Allgemeinen der BRD – historisch und systemisch begründet – bislang einen sehr seltenen Sachverhalt dar, obgleich dafür bereits die notwendigen rechtlichen Grundlagen bestehen und oftmals die erforderlichen individuellen Voraussetzungen gegeben sind. Angesichts der gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen sowie dem damit verbundenen strukturellen Wandel auf dem nationalen Ausbildungsmarkt wird es jedoch zunehmend wichtig, die bestehenden Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung zu nutzen, um auch zukünftig ausreichend viele junge Menschen für die betriebliche Berufsausbildung zu gewinnen und diese möglichst rasch beruflich zu qualifizieren. Der nachfolgende Beitrag möchte über diese bestehenden Möglichkeiten aufklären.

1 Einleitung

Im internationalen Dialog genießen der Sub-Bereich Berufsausbildung im Speziellen und der Bereich Berufsbildung im Allgemeinen der Bundesrepublik Deutschland ein hervorragendes Ansehen (vgl. Friese 2011, S. 3), welches maßgeblich auf den ausgezeichneten Leistungen der alternierend in einem Ausbildungsbetrieb und einer Berufsschule durchgeführten Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung beruht (vgl. Hippach-Schneider, Krause & Woll 2007, S. 25 f.). So erzieht diese einerseits die jungen Menschen der nachwachsenden Generation(-en) zu ausgebildeten Fachkräften, welche dazu beitragen, die außerordentliche Stellung der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb zu sichern, bildet diese andererseits die jungen Menschen der nachwachsenden Generation(-en) zu mündigen Bürgern/-innen, welche dazu beitragen, die freiheitliche Ordnung der deutschen Gesellschaft zu schüt-

zen. Folglich stellte das Konsortium Bildungsberichterstattung (vgl. 2006, S. 79) im Jahre 2006 im ersten Bildungsbericht für die Bundesrepublik Deutschland fest, dass die Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung von „fundamentaler (...) Bedeutung“ (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 79) für den wirtschaftlichen Erfolg und den gesellschaftlichen Erhalt der Bundesrepublik Deutschland ist.

In der Analyse der aktuellen Gegebenheiten auf dem nationalen Ausbildungsmarkt können und müssen für die Bundesrepublik Deutschland allerdings – im Angesicht der einschneidenden gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen: (i) anhaltender demografischer Wandel der deutschen Gesellschaft (zunehmende Alterung der Erwerbsbevölkerung) sowie (ii) verändertes Bildungsverhalten der jungen Menschen (steigende Quote der Hochschulanfänger) – mehrere schwerwiegende Fehlentwicklungen für die Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung festgestellt werden:

- (1) Nach der vorläufigen Ermittlung des Statistischen Bundesamtes (vgl. Destatis 2017, S. 2) wurden im Berichtsjahr 2016 (01.10.2015–30.09.2016) in den neuen Bundesländern (im Vergleich: in den alten Bundesländern) der Bundesrepublik Deutschland ca. 71.800 (ca. 439.100) betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildungsverträge im Dualen System der Berufsausbildung neu abgeschlossen. Dies entspricht einer Veränderung gegenüber dem Vorjahr von ca. –1,0 % (ca. –1,1 %) (vgl. Destatis 2017, S. 2). Das Statistische Bundesamt stellt zudem ausdrücklich heraus, dass somit der „rückläufige Trend“ (Destatis 2017, S. 1) auf dem Ausbildungsmarkt der Bundesrepublik Deutschland fortgesetzt wurde (vgl. Destatis 2017, S. 1). Bei der genaueren Betrachtung der Zeitreihe der Zahl der abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge ist überdies festzustellen, dass die letzte Steigerung der Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsverträge auf dem Ausbildungsmarkt der Bundesrepublik Deutschland mit dem Wechsel von dem Berichtsjahr 2010 auf das Berichtsjahr 2011 (von 559.960 auf 570.140) stattfand (vgl. Destatis 2013–2017, jeweils S. 2; BMBF 2012a, S. 5).
- (2) Nach der Erhebung der Bundesagentur für Arbeit (vgl. BA 2017a, S. 4; 2017b, S. 4) standen sich im Berichtsjahr 2016 (01.10.2015–30.09.2016) in den neuen Bundesländern (im Vergleich: in den alten Bundesländern) der Bundesrepublik Deutschland auf dem Ausbildungsmarkt 90.280 (456.533) gemeldete Berufsausbildungsstellen und 90.552 (454.688) gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen gegenüber. Die Bundesagentur für Arbeit führt dazu insbesondere aus, dass im Berichtsjahr 2016 (zum Stichtag 30.09.2016) 4.259 (16.245) gemeldete Bewerber/-innen

ber/-innen für Berufsausbildungsstellen nicht vermittelt und 7.932 (35.532) gemeldete Berufsausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten (vgl. BA 2017a, S. 4; 2017b, S. 4). Dies entspricht einer Veränderung gegenüber dem Vorjahr von -82 (-96) unvermittelten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen und +450 (+2.121) unbesetzten Berufsausbildungsstellen (vgl. BA 2017a, S. 4; 2017b, S. 4).

- (3) Nach der Berechnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. BMBF 2017, S. 75) wurden in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2015 absolut 142.275 und relativ ca. 24,9 % der bestehenden Berufsausbildungsverhältnisse vorzeitig aufgelöst. Diese Quote entspricht – auf unverändert sehr hohem Niveau – ungefähr den Werten der Vorjahre (2014: ca. 24,6 %, 2013: ca. 25 %, 2012: ca. 24,4 %, 2011: ca. 24,4 %) (vgl. BMBF 2017, S. 75).

Zwar muss hierbei berücksichtigt werden, dass dieser oben genannte stetige Rückgang der neu abgeschlossenen betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsverträge – insbesondere in den neuen Bundesländern – zu einem überwiegenden Teil auf dem Rückbau der außerbetrieblichen Berufsausbildung beruht. Jedoch bedeutet dies im Umkehrschluss, dass trotz bzw. wegen der oben genannten hohen Zahlen der unvermittelt gemeldeten Bewerber/-innen und unbesetzt gemeldeten Berufsausbildungsstellen die notwendige Anzahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildungsverträge – ebenfalls insbesondere in den neuen Bundesländern sowie insbesondere für die kleineren und mittleren Unternehmen – nur dann stetig und stabil aufrecht erhalten werden kann, wenn gegenwärtig und zukünftig bei der Besetzung betrieblicher Berufsausbildungsstellen verstärkt andere Personengruppen (wieder) berücksichtigt werden (können). Dies können zum einen „leistungsschwächere“ junge Menschen, welche vormalig in außerbetriebliche Berufsausbildungsverhältnisse des Sub-Bereichs Berufsausbildung oder in berufsausbildungsvorbereitende Maßnahmen und/oder Bildungsgänge des Sub-Bereichs Berufsausbildungsvorbereitung des Bereichs Berufsbildung eingemündet wären, sowie zum anderen „leistungsstärkere“ junge Menschen, welche vormalig in berufsqualifizierende Studiengänge des Bereichs Hochschulbildung eingemündet wären, sein (vgl. Bergzog et al. 2012, S. 17 f.; Frommberger et al. 2012b, S. 134 ff.). Jedoch ist es für die Einbeziehung beider Personengruppen in die Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung – wenn auch aus diametral unterschiedlichen Gründen – unbedingt erforderlich, vorhandene Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen zu nutzen bzw. neuartige Möglichkeiten zu schaffen, um auf diesem Wege vor, während und nach einer Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung die Ausbildungs-

tivation der jungen Menschen zu erhöhen und die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen zu gewährleisten (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 22).

Der vorliegende Beitrag verfolgt das Ziel, die insbesondere für die unmittelbar an der Berufsausbildung im Dualen System der Berufsausbildung interessierten und/oder beteiligten Akteure, d. h. die (potentiellen) Auszubildenden und Auszubildenden, zentrale Frage zu beantworten, welche Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen im Bereich Berufsbildung im Allgemeinen und im Sub-Bereich Berufsausbildung im Speziellen der Bundesrepublik Deutschland derzeit existieren. Dazu wird in Kapitel 2 der tradierte Entwicklungspfad der beruflichen Bildung erläutert, welcher grundlegende Bedingungen für die Herausbildung der bestehenden relativ starren Strukturen im Bereich Berufsbildung fundiert hat. Die in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig bestehenden Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen werden in Kapitel 3 aufgeführt. Zudem wird in Kapitel 4 die intendierte Weiterentwicklung der beruflichen Bildung durch die BMBF-Pilotinitiative „DECVET“ dargestellt, welche wichtige Erkenntnisse zu der Überwindung der bestehenden starren Strukturen im Bereich Berufsbildung generieren sollte. Die erhaltenen Erkenntnisse werden schließlich in Kapitel 5 besprochen.

2 Der tradierte Entwicklungspfad der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind – verglichen mit anderen Ländern – die beruflichen Einstiegsprozesse (außerhalb der Hochschulbildung), welche die jungen Menschen der nachwachsenden Generation(-en) aus dem allgemeinbildenden Schulwesen über die vollqualifizierende Berufsausbildung in die lebenssichernde Erwerbsarbeit führen (sollen), traditionell stark „institutionell geprägt“ (Lex & Zimmermann 2011, S. 609 f.). Dieser bedeutende Umstand wird in der aktuellen berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachliteratur maßgeblich auf das für das nationale Bildungswesen der Bundesrepublik Deutschland zentrale „struktur-konstituierende(...) Merkmal“ (Kutscha 1997, S. 649) der auf dem neuhumanistischen Bildungsideal Wilhelm von Humboldts beruhenden strikten systemisch-institutionellen Trennung der beruflichen Bildung und der (höheren) allgemeinen Bildung in der Sekundarstufe II zurückgeführt (vgl. Kutscha 2010, S. 311 f.; Baethge, Solga & Wieck 2007, S. 13; Kutscha 1997, S. 649), welche auf der bis in die Nachkriegszeit bestehenden klaren sozialstratifikatorischen Trennung der Bildung der Vielen (grundlegende elementare

Bildung des „Volkes“/ der „Masse“) und der Bildung der Wenigen (weiterführende höhere Bildung der „Elite“/ der „Klasse“) beruht. Diese strenge „institutionelle Segmentierung“ (Baethge 2006, S. 16) führt zu einer rigorosen „wechselseitigen Abschottung“ (Baethge 2006, S. 16) der abgrenzbaren einzelnen Bildungsbereiche, welche auf unterschiedlichen und unvereinbaren institutionellen Ordnungen beruhen (vgl. Baethge, Solga & Wieck, S. 15 ff.; Baethge 2006, S. 16 ff.), die als relativ konsistente und beständige Gefüge von gültigen Regeln und Normen beschrieben werden können (vgl. Baethge 2006, S. 16 ff.).

Vor diesem Hintergrund werden in der Bundesrepublik Deutschland das formalisierte nationale Bildungswesen im Allgemeinen und das formalisierte nationale Berufsbildungswesen im Speziellen zum einen durch eine große Vielzahl und Vielfalt der Teilbereiche, zum anderen durch eine starke Separierung und Abschottung dieser Teilbereiche gekennzeichnet (vgl. Diettrich 2008, S. 53; Frommberger & Reinisch 2008, S. 20 ff.). In der Folge wirken an den Schnittstellen zwischen diesen Teilbereichen starke „Berechtigungs- und Selektionsmechanismen“ (Frommberger & Reinisch 2008, S. 22), weshalb einerseits (berufliche) Umstiege und Aufstiege mit hohen formalen, andererseits (berufliche) Einstiege mit hohen informellen „Eingangsvoraussetzungen und Zugangsbedingungen“ (Frommberger & Reinisch 2008, S. 22) verbunden sind, welche der an diesen Schnittstellen notwendigen Transparenz und Durchlässigkeit entgegenstehen (können) (vgl. Diettrich 2008, S. 53; Frommberger & Reinisch 2008, S. 22). Dies kann sowohl für die an einer Berufsausbildung interessierten jungen Menschen als auch für die an einer Berufsausbildung interessierten Unternehmen positiv gewendet große Chancen (insbesondere die Möglichkeit flexibler Bildungswege), negativ gewendet große Risiken (insbesondere die Gegebenheit starrer Systemgrenzen) beinhalten (vgl. Bergzog et al. 2012, S. 17; Frommberger & Reinisch 2008, S. 20), wodurch insbesondere die von der Normalität einerseits nach unten abweichenden „leistungsschwächeren“ jungen Menschen sowie andererseits nach oben abweichenden „leistungsstärkeren“ jungen Menschen oftmals zu Warteschleifen, Redundanzen und/oder Sackgassen in ihrer individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografie gezwungen werden (vgl. Diettrich 2008, S. 53; Frommberger & Reinisch 2008, S. 19 f.; Reinisch 2008, S. 9).

Auf dieser Grundlage werden in der Bundesrepublik Deutschland in dem formalisierten nationalen Bildungswesen im Allgemeinen und in dem formalisierten nationalen Berufsbildungswesen im Speziellen mit dem formalen Nachweis („Zertifikat“ (Schweikert & Grieger 1975, S. 6 u. 28)) der erfolgreichen Absolvierung eines anerkannten Bildungsgangs, d. h. dem positiven Ergebnis eines durch eine zuständige Stelle durchgeführten Bewertungs-, Vergleichs- und Validierungsprozesses der individuell realisierten Lernergebnisse (vgl. Cedefop

2011, S. 36 ff.), nicht nur „Eignungen“, sondern auch „Berechtigungen“ erworben (vgl. Schweikert & Grieger 1975, S. 1–2, 6, 14). Diese begründen für das jeweilige Individuum spezifische Rechte, jedoch keine verbindlichen Pflichten und keine verbindlichen Ansprüche auf Zugang bzw. Übergang zu bestimmten Anschlüssen und/oder zu bestimmten Positionen (vgl. Kell 1995, S. 291 u. 302; Schweikert & Grieger 1975, S. 6 f.). In der Summe muss deshalb festgehalten werden, dass in der Bundesrepublik Deutschland traditionell und regelmäßig das Vorliegen einer formalen Berechtigung nur eine *„notwendige“* [Kursiv im Original; C. S.], aber noch keine *„hinreichende Bedingung“* [Kursiv im Original; C. S.]“ (Kell 1995, S. 292) für einen entsprechenden Zugang bzw. Übergang eines Individuums darstellt (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 21 ff.; Kell 1995, S. 292).

3 Die bestehenden Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen in der Bundesrepublik Deutschland

Zwar wurden im Kontext des nationalen (Berufs-)Bildungswesens der Bundesrepublik Deutschland das Ziel der Herstellung von „Transparenz“ und „Durchlässigkeit“ sowie der Weg der Umsetzung von „Anerkennung“ und/oder „Anrechnung“ der bereits erworbenen, nachgewiesenen und dokumentierten (beruflichen) Leistungen schon in der Vergangenheit regelmäßig in dem – vorrangig berufs- und wirtschaftspädagogisch initiierten – (berufs-)bildungspolitischen Diskurs thematisiert. Indes wurde diese Thematik erst auf der Grundlage der vom Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) im Jahr 2007 veröffentlichten Studie „10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung“ sowie vor dem Hintergrund der Europäisierung der (Berufs-)Bildung endgültig in den Mittelpunkt der (berufs-)bildungspolitischen Agenda gestellt (vgl. Frommberger et al. 2012a, S. 137; Köhlmann-Eckel & Meerten 2012, S. 26; Diettrich 2008, S. 54; Frommberger & Reinisch 2008, S. 22).

Es kann freilich festgestellt werden, dass Übergänge von Personen zwischen verschiedenen Teilbereichen auf verschiedenen Niveaustufen („vertikale Durchlässigkeit“ (Frommberger & Reinisch 2008, S. 22)) sowie auf gleichen Niveaustufen („horizontale und diagonale Durchlässigkeit“ (Frommberger & Reinisch 2008, S. 22)) des deutschen (Berufs-)Bildungswesens bereits regelmäßig geschehen (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 20). Es muss dennoch zugleich festgehalten werden, dass es sich bei den Fällen, welche eine problemlose Anerkennung und/oder Anrechnung (beruflicher) Leistungen vorsehen, bislang

mehrheitlich um „Einzelfälle“ handelt (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 20), welche auf intransparenten und unverbindlichen Kriterien beruhen (vgl. Frommberger et al. 2012b, S. 130; Frommberger & Reinisch 2008, S. 20 f.). So beinhalten die rechtlichen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) (bzw. der Handwerksordnung (HwO)) schon diverse direkte und indirekte Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen, z. B. auf eine anschließende

- berufliche Ausbildung (insbesondere §§ 5 Abs. 2 Nr. 4; 7 Abs. 1; 8 Abs. 1; 39 Abs. 2; 43 Abs. 2; 45 Abs. 1–3; 50 Abs. 1–2; 50a BBiG (vgl. EKBB 2013, S. 10; Frommberger et al. 2012b, S. 125–133)),
- berufliche Umschulung (insbesondere §§ 61; 63 BBiG (vgl. EKBB 2013, S. 10)) oder
- berufliche Fortbildung (insbesondere §§ 55; 56 Abs. 2; 57 BBiG (vgl. EKBB 2013, S. 10; Frommberger et al. 2012b, S. 127–134)).

Das Problem besteht jedoch darin, dass diese in der praktischen Realität noch kaum umgesetzt werden (vgl. Bergzog et al. 2012, S. 18 ff.; Frommberger et al. 2012b, S. 130; Köhlmann-Eckel & Meerten 2012, S. 29). Die Gründe für diesen althergebrachten und gegenwärtigen defizitären Umstand sind vielgestaltig: Hierbei sind insbesondere bestehende Vorbehalte/fehlendes Vertrauen, unzureichender Nutzen, mangelnde Kenntnis, restriktive Formalia, gewachsene Traditionen u. v. m. der involvierten Akteure zu nennen (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 21 u. 24).

Vor dem Hintergrund der zentralen Zielstellung des vorliegenden Beitrages werden an dieser Stelle exemplarisch die durch das BBiG vorgesehenen Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen auf eine anschließende berufliche Ausbildung aufgeführt:

(I) Anerkennung und/oder Anrechnung hinsichtlich Ausbildungszeit

- Nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG *kann* die Ausbildungsordnung eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufs vorsehen, dass „auf die durch die Ausbildungsordnung geregelte Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann“ (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG).
- Nach § 7 Abs. 1 BBiG *„können* [Kursiv durch C. S.] [Landesregierungen; C. S.] nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung

durch Rechtsverordnung bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird“ (§ 7 Abs. 1 BBiG).

- Nach § 8 Abs. 1 BBiG „*hat* [Kursiv durch C. S.] die zuständige Stelle [nach gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden; C. S.] die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird“ (§ 8 Abs. 1 BBiG).

(II) Anerkennung und/oder Anrechnung hinsichtlich Abschlussprüfung

- Nach § 39 Abs. 2 BBiG „*kann* [Kursiv durch C. S.] [der Prüfungsausschuss; C. S.] zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter, insbesondere berufsbildender Schulen, einholen“ (§ 39 Abs. 2 BBiG).
- Nach § 43 Abs. 2 BBiG „*ist* [Kursiv durch C. S.] [zur Abschlussprüfung; C. S.] (...) zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht“ (§ 43 Abs. 2 BBiG).
- Nach § 45 Abs. 1 BBiG „*können* [Kursiv durch C. S.] [Auszubildende; C. S.] nach Anhörung der Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen“ (§ 45 Abs. 1 BBiG).
- Nach § 45 Abs. 2 BBiG „*ist* [Kursiv durch C. S.] [zur Abschlussprüfung; C. S.] (...) zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 *kann* [Kursiv durch C. S.] ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen“ (§ 45 Abs. 2 BBiG).
- Nach § 45 Abs. 3 BBiG „*sind* [Kursiv durch C. S.] [Soldaten oder Soldatinnen auf Zeit und ehemalige Soldaten oder Soldatinnen; C. S.]

nach Absatz 2 Satz 3 zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass der Bewerber oder die Bewerberin berufliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen“ (§ 45 Abs. 3 BBiG).

(III) Anerkennung und/oder Anrechnung hinsichtlich Prüfungszeugnis

- Nach § 50 Abs. 1 BBiG „*kann* [Kursiv durch C. S.] [das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie oder das sonst zuständige Fachministerium; C. S.] im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes erworbene Prüfungszeugnisse den entsprechenden Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung gleichstellen, wenn die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind“ (§ 50 Abs. 1 BBiG).
- Nach § 50 Abs. 2 BBiG „*kann* [Kursiv durch C. S.] [das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie oder das sonst zuständige Fachministerium; C. S.] im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung im Ausland erworbene Prüfungszeugnisse den entsprechenden Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung gleichstellen, wenn die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind“ (§ 50 Abs. 2 BBiG).
- Nach § 50a BBiG „*stehen* [Kursiv durch C. S.] [ausländische Berufsqualifikationen; C. S.] einer bestandenen Aus- oder Fortbildungsprüfung nach diesem Gesetz *gleich* [Kursiv durch C. S.], wenn die Gleichwertigkeit der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz festgestellt wurde“ (§ 50a BBiG).

Wie Reinisch & Meerten (vgl. n. n. v., S. 6 ff.) feststellen, ist bei der Untersuchung der oben genannten nach dem BBiG bestehenden Regelungen der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen unmittelbar einsichtig, dass diese vorherrschend „Kann-Bestimmungen“ (Reinisch & Meerten n. n. v., S. 8), d. h. Ermessens-Bestimmungen mit geringer Durchsetzungskraft, darstellen.

4 Die intendierte Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland – die BMBF-Pilotinitiative „DECVET“

Da sich die (berufs-)bildungspolitischen Entscheidungsträger/-innen der Bundesrepublik Deutschland zum einen weiterhin von nationaler Seite, zum anderen zusätzlich von europäischer Seite mit der Forderung nach der Herstellung von „Transparenz“ und „Durchlässigkeit“ an den zentralen Schnittstellen zwischen den Teilbereichen des Bereichs Berufsbildung konfrontiert sahen, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vom 01.01.2008 bis zum 30.06.2012 die Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ gefördert (vgl. Hemkes, Köhlmann-Eckel & Meerten 2012, S. 165 ff.), welche – unter unbedingter Beachtung der beiden in der Bundesrepublik Deutschland tradierten und für die Bundesrepublik Deutschland zentralen (berufs-)bildungspolitischen Axiome: (i) Erhalt der Beruflichkeit sowie (ii) Erhalt des Dualen Systems der Berufsausbildung (vgl. Köhlmann-Eckel & Meerten 2012, S. 26 f.) – das Ziel einer „systematischen Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen“ (Reinisch 2008, S. 9) verfolgen und erreichen sollte (vgl. Frommberger & Reinisch 2008, S. 20).

Für die Erfüllung dieser Zielstellung wurden in der Pilotinitiative die folgenden vier Schnittstellen:

- zwischen der Berufsausbildungsvorbereitung und der dualen Berufsausbildung,
- innerhalb der dualen Berufsausbildung,
- zwischen der vollzeitschulischen Berufsausbildung und der dualen Berufsausbildung sowie
- zwischen der dualen Berufsausbildung und beruflichen Fortbildung untersucht (vgl. Bergzog et al. 2012, S. 17–23).

An jeder Schnittstelle wurden die folgenden fünf Teilaufgaben bearbeitet:

- Konstruktion von Lernergebniseinheiten,
- Ausgestaltung von Kompetenzfeststellungsverfahren,
- Verfahren zur Durchführung von Äquivalenzvergleichen,
- Vergabe von Leistungspunkten sowie
- Ansätze zur Schulung des pädagogischen Personals (vgl. Frommberger et al. 2012a, S. 137).

Bei der Erledigung dieser Teilaufgaben wurde in der Pilotinitiative insbesondere eine klare Abgrenzung zwischen den beiden zentralen Begrifflichkeiten „Anerkennung“ und „Anrechnung“ zwingend erforderlich (vgl. Frommberger & Reisch 2008, S. 21), welche wie folgt formuliert wurde:

„Anerkennung bedeutet zunächst die Bestätigung des Wertes erworbener Abschlüsse. Die Bestätigung kann im Rahmen eines Berechtigungssystems den Zugang zu weiterführenden bzw. alternativen Bildungsangeboten ermöglichen. Anrechnung umfasst zwar auch im ersten Schritt eine Bestätigung des Wertes erbrachter Leistungen, geht jedoch über die Erteilung der bloßen Zugangs- bzw. Zulassungsberechtigung hinaus. Anrechnung beinhaltet einen Transfer bereits erbrachter (gleichartiger und/oder gleichwertiger) Leistung und die Verrechnung dieser mit weiteren, noch zu erbringenden Leistungen“ (Frommberger et al. 2012b, S. 123).

Allerdings konnte im Rahmen der BMBF-Pilotinitiative „DECVET“ – aufgrund der herrschenden Rahmenbedingungen sowie der bestehenden Schnittstellen-spezifika in der beruflichen Bildung der Bundesrepublik Deutschland (vgl. BMBF 2012b, S. 156) – kein alle Schnittstellen übergreifendes Verfahren der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen entwickelt werden (vgl. Frommberger et al. 2012b, S. 135f.). Weiterhin wurde von den Projektträgern der Pilotinitiative herausgestellt, dass vielmehr davon ausgegangen werden muss, dass ohne entsprechende Reformen in der beruflichen Bildung auch zukünftig kein allgemeingültiges und allgemeinverbindliches Verfahren der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen entwickelt werden kann (vgl. Frommberger et al. 2012b, S. 135f.). Außerdem wurde von den Projektträgern der Pilotinitiative ein „gesetzlich normierter Anrechnungszwang“ (Frommberger et al. 2012b, S. 131) abgelehnt (vgl. Frommberger et al. 2012b, S. 130f.).

Zur Konsolidierung der in der beruflichen Bildung angesiedelten verschiedenen Pilotinitiativen (ECVET, DECVET, JOBSTARTER CONNECT, Perspektive Berufsabschluss – Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“, Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ der Bundesagentur für Arbeit sowie Landesprojekt „3. Weg in die Berufsausbildung in NRW“) wurde im Mai 2012 vom BMBF der Expertenkreis der Initiativen zur Erprobung von Ansätzen zur Anrechnung und Anerkennung in der beruflichen Bildung (EKBB) initiiert (vgl. EKBB 2013, S. 6). Die Resultate dieses Erfahrungsaustauschs der genannten Pilotinitiativen und Modellversuche wurden im November 2013 im verabschiedeten und unterzeichneten Beitrag „Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs

der Initiativen zur Erprobung von Ansätzen zur Anrechnung und Anerkennung in der beruflichen Bildung“ vorgelegt.¹

5 Schluss

In der nahen Vergangenheit konnte in der Bundesrepublik Deutschland, da der nationale Ausbildungsmarkt noch als Anbietermarkt charakterisiert werden musste, die Thematik der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen insbesondere von Seiten der Unternehmen weitgehend vernachlässigt werden (vgl. EKBB 2013, S. 1; Frommberger & Reinisch 2008, S. 19–23). In der Gegenwart (und voraussichtlich auch mindestens in der nahen Zukunft) muss dagegen, da der nationale Ausbildungsmarkt nun zunehmend als Nachfragermarkt charakterisiert werden kann bzw. muss, diese Thematik wiederum nachdrücklich in den Blick genommen werden. Dies betrifft vor allem die Seite der Unternehmen, d.h. der betrieblichen Berufsausbildung im Wettbewerb mit der Hochschulbildung (und hier insbesondere die Unternehmen in den neuen Bundesländern im Wettbewerb mit den Unternehmen in den alten Bundesländern sowie der kleinen und mittleren Unternehmen im Wettbewerb mit den großen Unternehmen und Konzernen). Denn es ist davon auszugehen, dass diese Thematik für die Unternehmen einen wesentlichen Vorteil für die Erhöhung der Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung sowie bei der Realisierung der Gewinnung und Motivation der (potentiellen) Auszubildenden (und zukünftigen Arbeitnehmer/-innen) darstellen kann (vgl. EKBB 2013, S. 1; Frommberger & Reinisch 2008, S. 19 ff.).

Es bleibt festzuhalten, dass es – angesichts sinkender Jahrgangszahlen und steigender Bildungserwartungen der jungen Menschen – gegenwärtig verstärkt notwendig ist und zukünftig verstärkt notwendig sein wird, Personengruppen in die betriebliche Berufsausbildung (wieder) einzubeziehen, die aktuell nicht in entsprechendem Umfang berücksichtigt werden, um auch weiterhin den notwendigen Bedarf an Bewerbern/-innen für betriebliche Ausbildungsstellen decken zu können. Hierbei ist es ferner erforderlich, dass die betriebliche Berufsausbildung ihren Blick nicht nur nach oben (junge Menschen mit hohen Qualifikationen: speziell Studienabbrecher/-innen sowie Kriegsflüchtlinge), sondern auch nach unten (junge Menschen mit niedrigen Qualifikationen: speziell Schulabbrecher/-innen, Schulabsolventen/-innen mit schlechten Noten sowie Kriegsflüchtlinge) richtet (vgl. BMBF 2017, S. 54, 59–61, 75–76, 83). Jedoch ist für die Berücksichtigung dieser Personengruppen in der be-

1 Zu den detaillierten Ergebnissen des Expertenkreises siehe EKBB 2013, S. 12–24.

trieblichen Berufsausbildung – unabhängig davon, ob sie sich „oben“ oder „unten“ befinden – der Einsatz beweglicher, aber verbindlicher Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung der bereits erworbenen, nachgewiesenen und dokumentierten (beruflichen) Leistungen auf eine (betriebliche) Berufsausbildung notwendig.

Literatur

- Baethge, M. (2006): Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. In: Mitteilungen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI-Mitteilungen), 2006 (34). Online verfügbar unter http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/Nr._34/Baethge.pdf (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf>. (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Bergzog, T.; et al. (2012): Das Anrechnungspotential an den in DECVET untersuchten Schnittstellen der beruflichen Bildung – Befunde zur Relevanz, Problemlage und zum Bedarf. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 17–24.
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23.03.2005 (BGBl. 2005 Teil I Nr. 20 vom 31.03.1969, S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017, S. 2581). Online verfügbar unter http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf (letzter Zugriff: 06.09.2017).
- BMBF (2012a): Berufsbildungsbericht 2012. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2012.pdf (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- BMBF (2012b): BMBF-Eckpunkte zum Transfer von Ergebnissen der Pilotinitiative DECVET zur Verbesserung der Durchlässigkeit und Mobilität im nationalen Berufsbildungssystem. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 155–164.
- BMBF (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Bewerber für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen. Ostdeutschland. September 2016. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201609/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-o-0-201609-pdf> (letzter Zugriff: 09.05.2017).

- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Bewerber für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen. Westdeutschland. September 2016. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201609/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-w-0-201609-pdf> (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Dietrich, A. (2008): Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems im Kontext der Internationalisierung gestalten – Innovationen durch Modellversuche und Pilotinitiativen am Beispiel DECVET. In: BMBF (Hrsg.): Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung. Berlin: BMBF, S. 53–58.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) (2011): Qualifikationen im Wandel. Eine Bestandsaufnahme der Qualifikationspolitik und -praxis. Thessaloniki/ Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Online verfügbar unter http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059_de.pdf (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Expertenkreis der Initiativen zur Erprobung von Ansätzen zur Anrechnung und Anerkennung in der beruflichen Bildung (EKBB) (2013): Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs der Initiativen zur Erprobung von Ansätzen zur Anrechnung und Anerkennung in der beruflichen Bildung. Berlin.
- Friese, M. (2011): Das Schulberufssystem: Restkategorie oder Innovationsfaktor der beruflichen Bildung? In: *berufsbildung*, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 65 (131), S. 2–6.
- Frommberger, D.; et al. (2012a): Zusammenfassung und Diskussion der didaktisch-curricularen Ansätze der DECVET-Projekte zur Förderung der Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 137–153.
- Frommberger, D.; et al. (2012b): Zusammenfassung und Diskussion der Möglichkeiten und Grenzen der Förderung von Übergängen im Berufsbildungssystem an den vier Schnittstellen der DECVET-Initiative. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 123–136.
- Frommberger, D.; Reinisch, H. (2008): Chancen und Risiken eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung. Dokumentation der Auftaktveranstaltung der BMBF-Pilotinitiative, 19.-20. Februar 2008 in Berlin. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), S. 18–26.

- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung–HwO) vom 17.09.1953 i. d. F. der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. 1998 Teil I Nr. 67 vom 02.10.1998, S. 3074; BGBl. 2006 Teil I Nr. 17 vom 13.04.2006, S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 30. Juni 2017 (BGBl. 2017 Teil I Nr. 44 vom 05.07.2017, S. 2143). Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf> (letzter Zugriff: 06.09.2017).
- Hemkes, B.; Köhlmann-Eckel, C.; Meerten, E. (2012): Von der experimentellen Entwicklung zur strukturellen Implementierung von Anrechnung – 7 Thesen zur Nutzung der DECVET-Ergebnisse für die Ausgestaltung einer nachhaltigen Durchlässigkeit in der Berufsbildung. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 165–168.
- Hippach-Schneider, U.; Krause, M.; Woll, C. (2007): Berufsbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung. Thessaloniki/ Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Online verfügbar unter http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5173_de.pdf (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) (2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Berlin. Online verfügbar unter http://www.bosy-online.de/duale_Ausbildung/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Kell, A. (1995): Das Berechtigungswesen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: Blankertz, H.; Derbolav, J.; Kell, A.; Kutscha, G. (Hrsg.): Sekundarstufe II – Jugendbildung zwischen Schule und Beruf. Teil 1: Handbuch. Stuttgart, Dresden, S. 289–320.
- Köhlmann-Eckel, C.; Meerten, E. (2012): Die Pilotinitiative DECVET – ein Arbeitsmodell zur Ermittlung von Äquivalenzen und Anrechnungsmodi in der beruflichen Bildung. In: BMBF (Hrsg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Köln, S. 25–30.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Online verfügbar unter <http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2006/pdf-bildungsbericht-2006/gesamtbericht.pdf> (letzter Zugriff: 13.05.2017).
- Kutscha, G. (1997): Berufsbildungssystem. In: Kahsnitz, D.; Ropohl, G.; Schmid, A. (Hrsg.): Handbuch zur Arbeitslehre. München et al., S. 649–666.
- Kutscha, G. (2010): Berufsbildungssystem und Berufsbildungspolitik. In: Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H.; Tramm, T. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn, S. 311–323.

- Lex, T.; Zimmermann, J. (2011): Wege in Ausbildung. Befunde aus einer schrittweisen Betrachtung des Übergangsprozesses. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (ZfE), 14 (4), S. 603–627.
- Reinisch, H. (2008): Vorwort. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung. Berlin, S. 9.
- Reinisch, H.; Meerten, E. (n. n. v.): Kompetenzdomänen, Vertrauen, Reputation und Netzwerkbildung. Eine institutionenökonomische Analyse der Strategie „Durchlässigkeit zwischen Teilsegmenten der Berufsbildung durch Anrechnung von Vorleistungen erhöhen“.
- Schweikert, K.; Grieger, D. (1975): Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem. Göttingen.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2013): 3,1 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2012. Pressemitteilung vom 11. April 2013 – 136/13. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/04/PD13_136_212pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2014): 4,5 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2013. Pressemitteilung vom 21. Mai 2014 – 176/14. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/05/PD14_176_212pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): 1,4 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2014. Pressemitteilung vom 15. April 2015 – 136/15. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/04/PD15_136_212pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016): 0,4 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2015. Pressemitteilung vom 13. April 2016 – 132/16. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_132_212pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 09.05.2017).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): 1,1 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2016. Pressemitteilung vom 12. April 2017 – 128/17. Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/04/PD17_128_212pdf.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 09.05.2017).

Autorenangaben

Steib, Christian, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Ammerländer Heerstraße 114–118, 26131 Oldenburg, Telefon: (0441) 798-2917. E-Mail: christian.steib@uni-oldenburg.de

Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf

Astrid Seltrecht

Abstract

Ein Mangel an Ausbildungsbewerbern/-innen in den Pflegeberufen einerseits und ein vorzeitiger Berufsausstieg von Pflegefachkräften andererseits erhöht – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der eine Zunahme pflegebedürftiger Menschen bedeutet – den Bedarf an Pflegepersonal in mehrfacher Hinsicht und stellt damit eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Aber auch auf Ebene der einzelnen Gesundheitseinrichtung, in der Pflegefachkräfte tätig sind, ist ein Arbeitsstellenwechsel von Pflegefachkräften oder gar ein Ausstieg aus dem Pflegeberuf ein Problem, da hierdurch neues Personal angeworben und eingearbeitet werden muss. Zudem geht mit dem Weggang einer jeden Pflegefachkraft Wissen der Institution verloren. Mitarbeiterbindung ist daher eine Aufgabe einer jeden Gesundheitsorganisation, in der Pflegefachkräfte pflegend tätig sind. Der vorliegende Beitrag stellt ein Projektvorhaben zur Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf vor. Mithilfe von Beobachtungen und retrospektiven Interviews, Wissenszirkeln zur Erarbeitung und Implementierung von Gesundheitsmaßnahmen sowie leitfadengestützten Interviews zur Evaluierung der eingeführten Gesundheitsmaßnahmen soll die Drop-out-Rate von Pflegefachkräften im Universitätsklinikum der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg gesenkt werden.

1 Einleitung

Die Abnahme der Geburtenzahlen einerseits und das Erreichen eines immer höheren Lebensalters führen dazu, dass das Durchschnittsalter in Deutschland stetig steigt. Für den Gesundheitsbereich sind vor allem die mit der höheren Lebenserwartung einhergehende Multimorbidität und die Zunahme von chronischen Erkrankungen von Bedeutung: So stieg die Zahl der pflegebedürftigen Menschen von 1999 bis 2013 von 2 Millionen auf 2,7 Millionen pflegebedürftiger Menschen (vgl. BMG – Pflegefachkräftemangel). Durch die steigende Zahl an pflegebedürftigen Personen steigt auch der Bedarf an Pflegefachkräften – sowohl für den stationären, den teilstationären als auch für den ambulanten Bereich. Mit etwa 722.000 Beschäftigten (Stand 2014) stellen die Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen mit Abstand die größte Gruppe der Beschäftigten im Gesundheitswesen in Deutschland dar, von denen im Jahr 2014 ca.

421.000 in deutschen Krankenhäusern arbeiteten (vgl. Statistisches Bundesamt 2016). Im internationalen Vergleich steht Deutschland jedoch hinsichtlich der Personalbelastungszahl¹ bezogen auf belegte Betten (Stand 2009/2010) auf dem letzten Platz: In Deutschland werden 100 Patienten/-innen von 12,3 Pflegekräften versorgt (vgl. Simon 2015, S. 5) – in England sind es 22,5 Pflegekräfte, in der Schweiz 29,5 und in Norwegen sogar 42,9 Pflegekräfte, die jeweils 100 Patienten/-innen versorgen (vgl. Simon 2015, S. 5). Hintergründe für die Pflegesituation in Deutschland sind auch gesundheitspolitische Entscheidungen, wie der massive Stellenabbau in den Jahren 1996 bis 2006, der zunächst durch Deckelung des Krankenhausbudgets und anschließend durch die Einführung des Fallpauschalensystems, d. h. der Finanzierung nicht der tatsächlich dem Krankenhaus entstandenen Kosten, sondern der Finanzierung von Leistungen nach einer Pauschale je nach Diagnose, erfolgte. Zur Stellensituation, die letztlich von der einzelnen Pflegefachkraft mitgetragen werden muss, kommen zukünftig weitere Belastungen durch die sich verstärkenden Auswirkungen des demografischen Wandels auf Pflegekräfte zu (vgl. BMG – Pflegefachkräftemangel 2016). Hier ist aber nicht nur die Multimorbidität der größer werdenden Gruppe der zu versorgenden Patienten/-innen zu sehen, sondern auch die Erhöhung des Durchschnittsalters der Pflegekräfte, die zu prozentual höherer Beeinträchtigung der Gesundheit und in der Folge zu Frühberentungen führt (vgl. Isfort et al. 2010; Hien 2009; Simon 2012). Die Belastungen durch bestehenden Pflegefachkräftemangel, familienunfreundliche Arbeitszeiten (Schichtdienst), geringes Einkommen, mangelnde soziale und gesellschaftliche Anerkennung, fehlende Zeit für die Arbeit mit dem Patienten bzw. mit der Patientin sowie Überstunden (vgl. Isfort et al. 2010, S. 7) führen zu einem Work-Life-Conflict oder zu einem Coolout der Pflegekräfte, d. h. einem „Kalt-Werden“ gegenüber den individuellen Bedürfnissen der Patientin bzw. des Patienten und einer auf die Krankheit, aber nicht auf die Person gerichteten Aufmerksamkeit bei gleichzeitiger Fokussierung auf die Erfüllung organisationaler Erwartungen (vgl. Kersting 1999, S. 53) und mitunter zu einem Ausstieg aus

1 In der Pflege wird die Personalbelastungszahl (PBZ), zum einen bezogen auf belegte Betten, zum anderen bezogen auf die Fallzahl, errechnet, um Aussagen darüber treffen zu können, wie viele Patienten/-innen von einer Pflegefachkraft versorgt werden. Die Personalbelastungszahl, bezogen auf belegte Betten, gibt an, wie viele Patienten eine Pflegefachkraft in Vollzeit pro Tag zu versorgen hat. Diese Personalbelastungszahl wird seit 2009 für Vollzeitpflegekräfte errechnet, um Aussagen zur Versorgung eines belegten Krankenhausbettes, das stationär 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr versorgt werden muss, treffen zu können – denn eine Pflegekraft in Vollzeit arbeitet nur acht Stunden an 220 Tagen im Jahr. Die Personalbelastungszahl, bezogen auf belegte Betten, errechnet sich daher als Quotient aus der Anzahl der Stunden, die ein belegtes Krankenhausbett im Jahr versorgt werden muss und der Anzahl der jährlichen Arbeitsstunden einer Vollzeitpflegefachkraft.

dem Pflegeberuf – und damit zu weiteren Belastungen der im Beruf verbleibenden Pflegefachkräfte.

2 Aktuelle Herausforderungen: Auszubildende für Pflegeberufe gewinnen und Pflegefachkräfte im Beruf halten

Aktuell sind in zweierlei Hinsicht Anstrengungen notwendig, um den Fachkräftbedarf zu sichern: die Gewinnung von Auszubildenden *für* einen Pflegeberuf sowie die Sicherung von Pflegefachkräften *im* Beruf.

Die Bundesregierung, die Länder, die kommunalen Spitzenverbände, die Spitzenverbände der frei-gemeinnützigen und privaten Träger von Pflegeeinrichtungen, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und die Gewerkschaft ver.di haben vor diesem Hintergrund gemeinsam die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ durchgeführt. Innerhalb von drei Jahren (2012–2015) sollte mithilfe verschiedener Maßnahmen in insgesamt zehn Handlungsfeldern der Bedarf an Pflegefachkräften für den Bereich Altenpflege der nächsten Jahre abgesichert werden. Ziel war eine Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung, sei es im Rahmen einer Erstausbildung oder im Rahmen einer Weiterbildung, um zehn Prozent. Für eine Erhöhung der Auszubildendenzahlen wurden unter anderen folgende Faktoren als relevant erachtet:

- Berufsorientierung: „Es sollen mehr Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung an das Beschäftigungsfeld der Altenpflege herangeführt werden. Der Stellenwert der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Einstiegsqualifizierungen soll erhöht werden.“ (BMFSFJ 2015, S. 27) Hierzu haben die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Strategien entwickelt: Sachsen-Anhalt „verstärkt mit einem eigenen Flyer zur Altenpflege- und Altenpflegehilfesausbildung und einer Landkarte der Schulstandorte die Aufmerksamkeit für diese Berufe.“ (BMFSFJ 2015, S. 27) Das angrenzende Bundesland Niedersachsen stellt im Rahmen umfangreicher Berufsorientierungsangebote an allgemeinbildenden Schulen auch das Berufsfeld Pflege vor. Zudem wurde das Projekt „Eine Stunde für die Altenpflege“ vom niedersächsischen Sozialministerium gestartet, in dessen Rahmen Altenpflegeschulen oder Träger der praktischen Ausbildung einstündige Informationsveranstaltungen für das Berufsfeld Altenpflege an allgemeinbildenden Schulen durchführen. Generell haben Stellen für Freiwilligendienste, Berufsorientierungsmaßnahmen, Betriebs- und

Sozialpraktika einen besonderen Stellenwert, um Auszubildende im Bereich Pflege zu gewinnen.

- Fokussierung auf männliche Jugendliche und Migranten/-innen: „Es sollen mehr männliche Jugendliche für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden. Auch bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund soll verstärkt das Interesse an dieser Ausbildung geweckt werden.“ (ebd., S. 31)
- Kostenfreie Ausbildung und angemessene Ausbildungsvergütung: „Für die Attraktivität einer Ausbildung spielt eine besondere Rolle, ob diese für die Auszubildenden kostenfrei ist. An öffentlichen Schulen wird der schulische Teil der Altenpflegeausbildung immer kostenfrei angeboten. Einige Länder übernehmen die Kosten der Ausbildung an einer privaten Altenpflegeschule teilweise oder vollständig. Insgesamt besteht mittlerweile in neun Ländern Schulgeldfreiheit. In sieben Ländern erheben private Altenpflegeschulen ein Schulgeld. In drei von diesen sieben Ländern sind jedoch an den öffentlichen Schulen noch freie Schulplätze vorhanden, sodass den Auszubildenden de facto kostenfreie Schulplätze zur Verfügung stehen.“ (ebd., S. 11) Gleichzeitig wird sich dafür eingesetzt, dass die Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten.
- Nachqualifizierung von Pflegehelfer/-innen: „Großes Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs bietet die Nachqualifizierung von bereits in der Altenpflege beschäftigten Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern und Hilfskräften. Im Rahmen der Offensive haben die Verbände zugesagt, bis zu 4.000 Weiterbildungsplätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern bei Pflegeeinrichtungen einzuwerben.“ (ebd., S. 12).

Im zweiten Jahr des Projekts wurde das Ziel, eine Steigerung um zehn Prozent der Eintritte in die Altenpflegeausbildung zu erreichen, bundesweit mit 14,2 Prozent umgesetzt. Neben diesen und vielen weiteren Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden für einen Pflegeberuf wird sowohl in der pflegfachlichen und pflegewissenschaftlichen Literatur als auch in der gesundheitspolitischen Diskussion die Verbesserung der Arbeitssituation im Pflegesektor angemahnt: Zur Verbesserung der Arbeitssituation – und damit letztlich auch zum Verbleib der Pflegefachkräfte – wird zunächst die Anhebung der Personalrichtwerte als vordergründig diskutiert. In der Fachwelt werden weiterhin Maßnahmen für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, Teilzeitausbildungen, die Fokussierung auf die Gesundheitsförderung der Pflegefachkräfte, den Einsatz technischer Hilfsmittel sowie altersgerechte Arbeitszeitmodelle und eine Selbstbewertung der Personalorganisation im Be-

reich Personalmanagement diskutiert. Ein sowohl pflegewissenschaftlicher als auch pflegewissenschaftlicher Diskussionspunkt bezieht sich schließlich auf Veränderungen in der Pflegedokumentation, um positive Effekte für die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsmotivation und die Arbeitszeit der Pflegenden zu erreichen (vgl. Beikirch et al. 2014, S. 6). Diese Maßnahmen sollen letztlich immer den Ausstieg von Pflegefachkräften aus dem Berufsfeld Pflege verhindern helfen. Dennoch: Der Ausstieg aus dem Beruf stellt ein – auch im Vergleich mit anderen Berufen – dramatisches Problem dar. So zeigte die Europäische NEXT-Studie (nurses' early exit study), an der 39.898 antwortende Pflegekräfte aus zehn Ländern teilnahmen, dass zwischen 8,8 Prozent (Niederlande) und 36,2 Prozent (Großbritannien) aller Befragten mindestens mehrfach pro Monat den Ausstieg aus der Pflege erwägen (vgl. Hasselhorn et al. 2005, S. 5). „In Deutschland waren dies 18,4 % der Antwortenden, vorwiegend jüngere und höher qualifizierte Beschäftigte.“ (ebd., S. 5) Das Pflege-Thermometer 2009, die zum damaligen Zeitpunkt größte Befragung von Pflegekräften in Deutschland, zeigte ähnliche Befunde: „Nur jeder zweite Befragte in der Stichprobe [über 14.000 Beteiligte, über 10.600 vollständig ausgefüllte Datensätze; A.S.] plant, den Pflegeberuf bis zum Eintritt ins Rentenalter auszuüben. Hier konnte bereits im Pflege-Thermometer 2007 (Befragung der Pflegedirektionen) ermittelt werden, dass drei von vier befragten Pflegedirektoren (78,3 %) davon ausgehen, dass die physischen Belastungen im Pflegebereich bis zum Eintritt ins Rentenalter nicht zu stabilisieren sind. Zieht man hier Untersuchungsergebnisse anderer Studien hinzu, so stabilisiert sich die Einschätzung zu einem kritischen Gesamtbild. Auch bei der Befragung ‚Gute Arbeit‘ des INIFES [Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie; A.S.] sind es in der Gesundheits- und Krankenpflege der Untersuchung zufolge 57 %, die einschätzen, ihren Beruf nicht unter den Bedingungen bis zum Renteneintritt ausüben zu können. Tatsächlich machten im Jahr 2007 Mitarbeiter der Gesundheitsbranche zusammen 29 % der Zugänge der Erwerbsminderungsrenten aus.“ (Isfort et al. 2010, S. 43)

3 Belastungen und Beanspruchungen von Pflegefachkräften

Ein Ausstieg aus dem Pflegeberuf hängt eng mit den im beruflichen Alltag anzutreffenden Belastungen und den daraus resultierenden Beanspruchungen zusammen: Der Pflegeberuf ist ein körperlich anstrengender und psychisch belastender Beruf: „Körperliche Belastung wie ‚Arbeiten im Stehen‘, ‚Heben und Tragen schwerer Lasten‘ sowie ‚Arbeiten in Zwangshaltung‘ werden von Pflegekräften deutlich öfter als vom Durchschnitt der anderen Erwerbstätigen berichtet. Dies gilt insbesondere für die Altenpfleger/-innen, vermutlich durch das

häufig notwendige Lagern von Patienten/-innen bedingt (...): Bei ihnen kommt ‚häufiges schweres Heben und Tragen von Lasten‘ (72 %) mehr als drei Mal so oft vor wie bei anderen Erwerbstätigen (21 %), bei ‚häufigem Arbeiten unter Zwangshaltung‘ sieht es ähnlich aus (44 % zu 16 %) und auch das ‚Arbeiten im Stehen‘ liegt mit 91 % weit über dem Durchschnitt. Bei den Krankenpfleger/-innen sind die körperlichen Anforderungen im Vergleich zu den Altenpfleger/-innen nicht ganz so hoch, liegen aber immer noch weit über dem Durchschnitt.“ (BIBB/BAuR 2012, S.1) Müssen ältere Pflegefachkräfte körperlich belastende Handlungen aufgrund eigener körperlicher Einschränkungen an andere Pflegekräfte abgeben, wird die ohnehin belastete Gruppe der jungen Pflegefachkräfte zusätzlich belastet. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der Pflegekräfte im Alter von 50plus im Zeitraum 2001 bis 2009 von 16,7 Prozent auf 25,4 Prozent ständig stieg, steigen tendenziell auch die Belastungen für die jungen Pflegekräfte an (vgl. Simon 2015, S. 50). Die körperlich belastenden Tätigkeiten werden zudem oftmals in Schichtarbeit erbracht: In der Gesundheits- und Krankenpflege arbeiten 82 Prozent aller Pflegefachkräfte im Schichtdienst und in der Altenpflege sind es 74 Prozent (vgl. Hall 2012, S. 17). Der Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht ist ferner mit Familienbedürfnissen kaum vereinbar. Während des Dienstes sind wiederum die Erholungsmöglichkeiten eingeschränkt: Von den befragten Gesundheits- und Krankenpflegern/-innen berichten 54 Prozent und von den befragten Altenpflegern 39 Prozent über Pausenausfall aufgrund von hoher Arbeitsbelastung (vgl. Simon 2012, S. 50). Zudem müssen sowohl Pausen als auch Arbeiten an der Patientin bzw. am Patienten aufgrund von Notfallsituationen immer wieder unterbrochen werden. Hierunter leidet dann sowohl die Ablauforganisation einer Station als auch die erbrachte Leistung gegenüber dem einzelnen Patienten/-innen – denn Pflegeleistungen müssen in der Regel vollständig erbracht werden: Waschen, Essen anreichen, die Versorgung von Wunden kann nicht durch größere Pausen unterbrochen werden. Die objektiv gegebenen körperlichen und psychischen Belastungen führen dann zu individuell unterschiedlich stark wahrgenommenen Beanspruchungen bei den Pflegekräften und spiegeln sich in Fehlzeiten aufgrund psychischer und körperlicher Erkrankungen bis hin zum Ausstieg aus dem Pflegeberuf, sei es aufgrund eines Berufswechsels oder aufgrund von Frühberentungen, wider. Die körperlichen und psychischen Belastungen haben aber nicht nur Konsequenzen für die einzelne Pflegekraft, sondern nehmen unmittelbar auch auf das Wohl der Patienten/-innen Einfluss: Durch die wenige (und weiter weniger werdende) Zeit einer Pflegekraft wird die Gesundheit der Patientin bzw. dem Patienten potenziell gefährdet.

4 Projektskizze: Belastungen und Beanspruchungen von Pflegefachkräften in der Arbeitswelt Wissenschaft

4.1 Wechselnde ärztliche Ansprechpartner für Pflegefachkräfte in Lehrkrankenhäusern

Eine weitere Besonderheit, die auf die Arbeitsbelastung von Pflegefachkräften einen Einfluss nehmen kann, – so die Arbeitshypothese des im Folgenden skizzierten Projektvorhabens – ist die Art und Weise der interprofessionellen Zusammenarbeit zwischen Pflegekräften einerseits und Ärzten und Ärztinnen andererseits. Die Verantwortung für die Krankenbeobachtung im stationären Alltag liegt zum Großteil bei den Pflegefachkräften. Sie haben deutlich mehr Kontakt mit Patienten/-innen, hinsichtlich Frequenz und Dauer, als bspw. das ärztliche Personal. Die Zusammenarbeit mit den Ärztinnen und Ärzten ist zudem dadurch gekennzeichnet, dass Pflegefachkräfte ärztliche Anordnungen koordinieren und zum richtigen Zeitpunkt erbringen müssen. Das ärztliche Personal ist aber gerade in Universitätskliniken und weiteren Lehrkrankenhäusern durch einen stetigen Personalwechsel gekennzeichnet, wodurch die interprofessionelle Zusammenarbeit erschwert wird. Diese Fluktuation ist der ärztlichen bzw. wissenschaftlichen Laufbahn geschuldet: Als Ärztinnen und Ärzte eines Krankenhauses haben sie einen Versorgungsauftrag. Hinsichtlich der medizinischen bzw. wissenschaftlichen Karriere unterliegen sie den Kernaufgaben in der Arbeitswelt Wissenschaft, zu denen neben Lehre insbesondere die Forschung gehört (vgl. HSG LSA). Die den Universitäten zugeordneten Universitätsklinika dienen, neben der Krankenversorgung (vgl. § 8 HMG LSA), ebenfalls der Forschung und Lehre.

4.2 Pflegekräfte am Universitätsklinikum Magdeburg – Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Poollösungen

Innerhalb des Universitätsklinikums Magdeburg, das über 1.111 stationäre Betten verfügt, werden jährlich 46.191 Patienten/-innen von 1.192,4 Pflegekräften versorgt (vgl. Qualitätsbericht der OVGU 2013, S.27). Innerhalb der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und des angegliederten Universitätsklinikums wurden in der Vergangenheit Maßnahmen ergriffen, um organisationsstrukturelle Veränderungen zu bewirken. Beispielsweise wurde ein Pflegekräftepool für den intensivmedizinischen Bereich, bestehend aus zehn Pflegekräften, aufgebaut, um besondere Arbeitsspitzen mit „Springern/-innen“, die hinsichtlich Arbeitszeit und Station flexibel eingesetzt werden können, abzudecken. Diese organisationale Problemlösung steht mit dem Bedarf an Pflegefachkräften in Zusammenhang. Welche Auswirkungen aber haben diese Arbeitsbedingungen auf Beanspruchungen von Pflegekräften?

4.3 Ziel und Fragestellung des Projekts

Ziel des geplanten Projekts ist es, Phänomene eines Coolouts zu verhindern und die Senkung der Drop-out-Rate bei Pflegekräften langfristig zu erreichen. Hierfür sind folgende Fragen forschungs- und handlungsleitend:

- Welchen Belastungen/Beanspruchungen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs Pflege in der Arbeitswelt Wissenschaft ausgesetzt?
- Welche Rolle spielen hierbei die Kommunikationsprozesse zwischen Pflegekräften und Ärztinnen und Ärzte, insbesondere in der Qualifizierungsphase (Prä-/Post-Doc; Arzt in der Ausbildung zum Facharzt)?
- Stellt die interprofessionelle Zusammenarbeit auf den Stationen des Universitätsklinikums einen salutogenen Faktor für die Pflegefachkräfte dar (vgl. Antonovsky 1987)?
- Welche Bedeutung haben organisationsstrukturelle Maßnahmen, wie Poollösungen, für den flexiblen Einsatz von Pflegekräften entsprechend organisationaler Anforderungen? Erhöhen oder senken sie psychische Belastungen/Beanspruchungen?

4.4 Datenkorpus, Datenerhebung und Datenanalyse

Das Datensample soll aus 15 Personen des Pflegedienstes bestehen, von denen mindestens drei dem Pflegepool angehören sollen. Datenerhebung und Datenauswertung sind in der qualitativen Forschung verortet und methodentriangularisierend angelegt: Teilnehmende Beobachtungen, retrospektive Interviews, Wissenszirkel und leitfadengestützte Interviews kommen zum Einsatz. Die jeweiligen Methoden kommen entsprechend des vierstufigen Ablaufs des Public Health Action Circle zum Einsatz: Problemanalyse, Strategieformulierung, Umsetzung, Evaluation.

Problemanalyse: Unter Nutzung ethnografischer Beobachtungsverfahren (vgl. Girtler 2001; Hirschauer 2002) und einer anschließenden retrospektiven Befragung werden Arbeits- und Geschäftsprozesse und die ihnen innewohnenden psychischen Belastungen und die sich daraus ergebenden Beanspruchungen untersucht. Hierzu werden Pflegefachkräfte mehrtägig an ihrem Arbeitsplatz beobachtet und anschließend mithilfe eines zunächst retrospektiven und anschließend einem Leitfaden folgenden Interviews befragt. Die Beobachtungsprotokolle und transkribierten Interviews werden mithilfe der Kodierverfahren der Grounded Theory (vgl. Strauss & Corbin 1996) ausgewertet.

Strategieformulierung: In Anlehnung an Gesundheitszirkel bzw. Qualitätszirkel werden Wissenszirkel (vgl. Westermayer 1994; Derboven et al. 2002) durch-

geführt, um Interventionsmaßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Die Ergebnisse der Interviewanalysen werden in die gesundheitsförderlichen Strategien eingebunden.

Umsetzung: Die Wissenszirkel werden während der Implementierung der gesundheitsförderlichen und präventiven Maßnahmen fortgesetzt.

Evaluation: Nach Implementierung der gesundheitsfördernden Maßnahmen werden leitfadengestützte Interviews zur Evaluierung durchgeführt.

Auf dieser empirischen Grundlage werden abschließend handlungsleitende Empfehlungen für die Bereiche Personalmanagement, Pflegemanagement sowie für die entsprechenden Bereiche des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Universitätsklinik im Bereich Pflege entwickelt. Diese werden den zuständigen Personen in Form von Präsentationen und aufbereiteten Studierendokumentationen zur Verfügung gestellt.

5 Fazit

Innovativ ist das Projekt, da es die untersuchten Gruppen nicht losgelöst von den anderen Statusgruppen bzw. Berufsgruppen untersucht, sondern Prozesse der interprofessionellen und hierarchiestufen-übergreifenden Arbeitsorganisation in den Blick nimmt. Es sind darüber hinaus besonders die subjektiv gesehenen Faktoren mit salutogener Bedeutung (vgl. Antonovsky 1987), die im Arbeitshandeln der Statusgruppenvertreter/-innen interessieren.

Die Studie leistet weiterhin einen wichtigen Beitrag zur gesetzlich vorgeschriebenen, bislang aber kaum flächendeckend und vor allem nicht empirisch fundierten psychischen Gefährdungsbeurteilung an der OVGU (vgl. § 5 Abs. 3, 6 ArbSchG). Mit der Fokussierung auf Pflegefachkräfte werden Berufstätige in den Blick genommen, die die Erfolge in Forschung und Lehre durch die Unterstützung von Ärztinnen und Ärzten erst ermöglichen, an deren Erfolgen sie aber i. d. R. nicht oder nur begrenzt teilhaben.

Literatur

Antonovsky, A (1987): Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. Jossey-Bass, San Francisco.

- Beikirch, E.; Breloer-Simon, G.; Rink, F.; Roes, M. (2014): Abschlussbericht zum Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Langzeitpflege“. Berlin, Witten.
- BiBB/BAuA (2012): Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. Dortmund.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012 – 2015). Berlin.
- BMG – Bundesministerium für Gesundheit (2016): Pflegefachkräftemangel. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html> (letzter Zugriff: 10.10.2017).
- Derboven, W.; Dick, M.; Wehner, T. (2002): Die Transformation von Erfahrung und Wissen in Zirkeln. In: Fischer, M.; Rauner, F. (Hrsg.): Lernfeld: Arbeitsprozess. Baden-Baden, S. 369–391.
- Deutsche Krankenhausgesellschaft (2016): Eckdaten der Krankenhausstatistik. Pressemitteilung Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- Girtler, R. (2001): Methoden der Feldforschung. Wien, Köln, Weimar.
- Hasselhorn, H.-M.; Müller, B. H.; Tackenberg, P.; Kümmerling, A.; Simon, M. (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden
- Hien, W. (2009): Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte. Frankfurt/Main.
- Hirschauer, S. (2002): Grundzüge der Ethnographie und die Grenzen verbaler Daten. In: Schaeffer, D.; Müller-Mundt, G. (Hrsg.): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S. 35–46.
- HMG LSA – Hochschulmedizingesetz des Landes Sachsen-Anhalt (2005). Magdeburg.
- HSG LSA – Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (2011). Magdeburg.
- Isfort, M.; Weidner, F.; Neuhaus, A.; Kraus, S.; Köster, V.-H.; Gehlen, D. (2010): Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus. Herausgegeben von: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (dip), Köln. Online verfügbar unter <http://www.dip.de> (letzter Zugriff: 15.09.2017).
- Kersting, K. (1999): Coolout im Pflegealltag. In: Zeitschrift PflGe, 4 (3), S. 53–60.

- Köllner, V. (2015): Psychisch krank in der Pflege – Psychische Belastungen durch den Beruf Möglichkeiten zur Prävention und Rehabilitation. Friedrich-Ebert-Stiftung. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn.
- Moosler, G.; et al. (2010): Burnout bei Krankenpflegepersonal im Kontext der Burnoutforschung. Ergebnisse einer Studie in einem süddeutschen Krankenhaus. In: Pflegewissenschaft, (2), S. 87–99.
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2015): Daten und Fakten. Magdeburg. Qualitätsbericht Universitätsklinikum Magdeburg 2013. Magdeburg.
- Schütze, F. (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien: Erzähltheoretische Grundlagen. Teil I: Merkmale von Alltagserzählungen und was wir mit ihrer Hilfe erkennen können. Studienbrief der Fernuniversität Hagen.
- Simon, M. (2012): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 bis 2009. Studie für den Deutschen Pflegerat. Hannover.
- Simon, M. (2015): Unterbesetzung und Personalmehrbedarf im Pflegedienst der allgemeinen Krankenhäuser. Eine Schätzung auf Grundlage verfügbarer Daten. Online verfügbar unter <http://www.deutscher-pflegerat.de/Fachinformationen/Simon-2015-Unterbesetzung-und-Personalmehrbedarf-im-Pflegedienst-2.pdf> (letzter Zugriff: 06.11.2016).
- Statistisches Bundesamt (2016): Gesundheit. Personal. 2000–2014. Wiesbaden.
- Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim.
- Westermayer, G.; Bähr, B. (1994). Betriebliche Gesundheitszirkel. Göttingen.

Autorenangaben

Seltrecht, Astrid, Dr., Juniorprofessorin für Fachdidaktik Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon (0391) 6756816, E-Mail: astrid.seltrecht@ovgu.de

**III. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung
– Ansätze und Handlungsfelder zum
Gegensteuern**

Es geht was! Plädoyer für eine Politik des demografischen „Gegensteuerns“

Thomas Brockmeier

Abstract

Der demografische Wandel in Deutschland, verstanden als Kombination aus schrumpfender und älter werdender Bevölkerung, ist weder gottgewollt noch ein Naturgesetz. Mithin muss er auch nicht einfach hingenommen, nicht einfach passiv erduldet werden. Der demografische Wandel hat Ursachen. Diese gilt es zu erkennen, zu analysieren und daraus Anknüpfungspunkte für eine aktive Beeinflussung abzuleiten. „Den Wandel wandeln“ – so könnte das erfolversprechende Motto einer aktiv-offensiven Strategie überschrieben werden, die den demografischen Wandel nicht lediglich in seinen (befürchteten negativen) Auswirkungen ein wenig abmildern, sondern ihn gleichsam entschlossen bei den Hörnern packen und an den Ursachen ansetzen will, um ihm eine andere Richtung zu geben.

1 Eingangsthese: Der demografische Wandel lässt sich wandeln!

Wenn vom „demografischen Wandel“ in Deutschland die Rede ist, dann geht es um ein Phänomen, das sich mit zwei wesentlichen Anstrichen hinsichtlich Niveau und Struktur auf den Punkt bringen lässt: Es geht um eine schrumpfende und zugleich älter werdende Bevölkerung. Verfolgt man die über Jahre geführte Diskussion darüber in Politik, Medien und Öffentlichkeit, so lässt sich mitunter der Eindruck gewinnen, der demografische Wandel wäre urplötzlich über uns gekommen wie eine der biblischen Plagen. Dieser Eindruck täuscht nicht nur, sondern er ist misslich, weil damit suggeriert wird, man müsse den demografischen Wandel passiv, wehrlos und duldsam über sich ergehen lassen. Der Eindruck täuscht, wenn man so will, in doppelter Hinsicht: Weder ist der demografische Wandel urplötzlich über uns gekommen, noch sind wir dazu gezwungen, ihn passiv und wehrlos hinzunehmen. Der demografische Wandel ist weder gottgewollt noch ein Naturgesetz! Insofern sind wir gut beraten, nach Ansatzpunkten für eine aktive Einflussnahme Ausschau zu halten, um so den demografischen Wandel selbst zu wandeln. Der vorliegende Beitrag will einige mögliche Ansatzpunkte aufzeigen.

2 Die Problemkette: Kindermangel, Fachkräftemangel, Unternehmermangel

„Die Zeit wird kommen, da unsere Nachkommen sich wundern werden, dass wir so offenbare Dinge nicht gewusst haben.“ Dieser Satz des römischen Philosophen und Politikers Lucius A. Seneca ist zwar schon rund 2.000 Jahre alt, könnte aber aktueller kaum sein: Denn bereits in den 1970er Jahren haben Wissenschaftler (darunter Hartmut Birg, Klaus Mackenroth, Meinhard Miegel, Kurt Biedenkopf und andere) auf die möglichen Folgen des Zusammenwirkens von abnehmender Geburtenrate und zunehmender Lebenserwartung in Deutschland hingewiesen. Als Aspekt von besonderer Bedeutung wurde bereits seinerzeit die dadurch zukünftig schrumpfende Erwerbsbevölkerung mit den absehbar negativen Folgen für die Finanzierung der Sozialsysteme hervorgehoben.

Heute erleben wir – leider – beinahe eine Punktlandung der damaligen Vorhersagen, im Grundsätzlichen jedenfalls. Und es ist eine schmerzhaft Landung, soviel lässt sich allemal konstatieren: Begriffe wie Nachwuchs- und Fachkräftemangel sind in aller Munde, der etwas weiter gefasste Begriff des Arbeitskräftemangels macht ebenfalls langsam die Runde, vom Unternehmermangel hingegen ist – zu Unrecht – noch deutlich seltener die Rede. Der Ausbildungsmarkt hat sich binnen weniger Jahre komplett gedreht, in einfachen Worten: Nicht Lehrstellen sind Mangelware, sondern Lehrlinge. Alle diese heute als „Mangelercheinungen“ diskutierten Probleme haben eines gemeinsam: Sie sind vor allem Folgen einer geringen Geburtenrate. Für den reinen „Bevölkerungserhalt“ wäre eine Geburtenrate von 2,1 Kindern pro Frau im gebärfähigen Alter notwendig, Deutschland erreicht seit vielen Jahren kaum einen Wert von 1,4. Hinzu kommen – sichtbar insbesondere auf dem Ausbildungsmarkt – die Auswirkungen einer zunehmenden Akademisierung. Die Basis der dualen Berufsausbildung etwa gleicht einer Kerze, die an beiden Enden brennt; und das ausgerechnet in Deutschland, quasi dem Heimatland des Erfolgsmodells, um das wir international beneidet werden.

3 Der Lösungsansatz: „Den Wandel wandeln“

Oftmals wird darüber diskutiert, ob und wie der Wandel zu *bewältigen* oder gar zu *gestalten* sei. Möglichkeiten, den Wandel selbst zu wandeln, werden hingegen kaum diskutiert. Mit einem solchen Ansatz verbunden wäre jedenfalls zunächst einmal die Einsicht und Feststellung, dass wir im Hinblick auf den demografischen Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen keineswegs zum Nichtstun verdammt sind, sondern durchaus Handlungsoptionen

haben. Und dabei ist die Palette der Möglichkeiten größer, als es etwa das übliche Dreierspektrum „ertragen, bewältigen, gestalten“ suggeriert. „Ertragen“ kommt aus naheliegenden Gründen nicht in Frage. „Bewältigen“ klingt schon besser, meint aber wohl eher ein durch die obwaltenden Umstände erzwungenes Reagieren. „Gestalten“ wiederum klingt zwar noch besser, weil aktiver, impliziert aber eben doch auch, dass man den Wandel selbst für gegeben hält. Den Wandel „wandeln“ indes heißt genau das nicht: Der demografische Wandel ist nämlich nicht einfach „gegeben“, er hat Ursachen. Die Aufgabe lautet, den Blick auf die Ursachen zu richten, diese zu analysieren und (erst) dann zu handeln – entschlossen und konsequent!

3.1 Symptom/Befund, Diagnose, Therapie

Der Arzt fragt: Wo drückt der Schuh? Warum tut's dort weh? Was ist zu tun, um die Schmerzen a) rasch und wirksam zu lindern sowie b) deren Ursache zu beseitigen? Symptom, Befund, Diagnose, Therapie sind die Glieder der entsprechenden (Handlungs-)Kette. Ich will mich im Folgenden – stark vereinfachend – bewusst auf wenige ganz grobe Linien konzentrieren. **Symptom/Befund:** Immer weniger junge Menschen stehen immer mehr älteren gegenüber, die Erwerbsbevölkerung schrumpft. (Die mannigfachen Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Sozialversicherung, Steuereinnahmen, Infrastruktur bei Schiene, Straße, Wasserstraße, Breitband sowie Bildungsinfrastruktur in (Vor-)Schule und Hochschule und vieles andere mehr können hier nicht einmal angedeutet werden; die entsprechende Fachliteratur füllt Bibliotheken). **Diagnose:** Es werden zu wenige Kinder geboren. Und (auch) dies ist kein Zufall. Kollegen der führenden Wirtschafts- und anderer Forschungsinstitute haben Antworten auf die Frage nach („gewollter“) Kinderlosigkeit vorgelegt. **Therapie:** Es ist alles zu tun, um erstens den verbreiteten Kinderfrust in Kinderlust umzuwandeln und um zweitens die Menschen möglichst lange und fit im Erwerbsleben zu halten. Blicke die Frage nach den maßgeblichen Akteuren, also: Wer kann (oder normativ: soll) was tun?

3.2 Die Politik als wichtiger Akteur in der Verantwortung

Der vorliegende kurze Artikel soll nicht mögliche Lösungswege für einzelne Unternehmen oder andere Organisationen aufzeigen, etwa damit diese die befürchteten negativen Auswirkungen des demografischen Wandels auf ihr jeweiliges Haus möglichst wirksam verhindern oder zumindest abmildern können; eine solche eher betriebswirtschaftliche Perspektive wird hier dezidiert nicht eingenommen. Vielmehr soll es darum gehen, insbesondere die Politik „in die Verantwortung“ zu nehmen und anhand einiger weniger Stichworte exemplarisch wichtige – im weitesten Sinne wirtschaftspolitische – Handlungs-

felder aufzuzeigen. Zuvor allerdings sei ein kurzer Blick auf die Ursachen für die verbreitete gewollte Kinderlosigkeit in Deutschland geworfen.¹

3.3 Ursachen/Motive für Kinderlosigkeit

Als Motive für die Entscheidung gegen (weitere) Kinder wurden etwa vom Institut für Demoskopie Allensbach – ausgehend übrigens von einer (fiktiven) „idealen“ Kinderzahl, die immerhin 70 Prozent der Befragten im Alter von 18 bis 44 Jahren bei „zwei oder drei“ ansiedeln – u. a. ermittelt:

- ein (mit nur fünf bis acht Jahren Dauer) sehr enges Zeitfenster, das als subjektiv „ideales“ für die Elternschaft empfunden wird,
- befürchtete Konflikte mit beruflichen und allgemein materiellen Zielen sowie
- die ausdrückliche Sorge vor spürbaren finanziellen Einschränkungen.
- Ein weiterer Faktor ist eine verbreitet spürbare „Entfremdung von Kindern“.

Gerade beim letzten Punkt haben wir es mit einer wechselseitigen Verstärkung von Ursache und Wirkung zu tun: Ein immer größerer Teil der Bevölkerung hat keinen regelmäßigen Kontakt zu Kindern. Dies vermindert einerseits den Kinderwunsch, ist also Teil der Problemursache, andererseits aber selbst zugleich auch Folge bzw. sichtbarer Ausdruck des Problems. Hiermit eng verbunden ist eine von vielen Menschen empfundene mangelnde Kinderfreundlichkeit in Deutschland. Es wird also ein wenig kinderfreundliches „Klima“ beklagt. Damit ist freilich ein gesamtgesellschaftliches Phänomen angesprochen; mithin dürften die Möglichkeiten der Politik allein hier recht beschränkt sein. Einschlägige Gerichtsurteile etwa wegen „Lärmbelästigung“ durch Kinder vermögen einen Anschein dessen zu vermitteln, worum es hier geht.

4 Handlungsfelder von „Bevölkerungspolitik“ im weitesten Sinn

Bei der Herausforderung, den demografischen Wandel zu „wandeln“, geht es im Kern darum, die Gesellschaft insgesamt für mehr Kinder zu öffnen. Was es hier braucht, ist es ein lautes und glaubwürdiges „Ja!“ zu Kindern. Ohne ein solches – gesamtgesellschaftliches – Bekenntnis zu (mehr) Kindern jedenfalls dürfte die spürbare Steigerung der Reproduktionsrate in Deutschland ein frommer Wunsch bleiben.

¹ Ungewollte Kinderlosigkeit spielt hier selbstverständlich keine Rolle; ebenso bleiben etwa Faktoren wie die emotionale Stabilität der Partnerschaft als wichtiger Einflussfaktor außer Ansatz.

Wenn man wirklich etwas verändern will, ist es in der Politik nicht anders als in anderen Bereichen des Lebens auch: Kenntnis und Bekenntnis gehören zusammen! Auf die Demografie bezogen bedeutet dies: Um hier wirksam Politik „machen“ zu können, reicht es nicht aus, **Kenntnis** über einige Faktoren zu haben, die den Kinderwunsch von Menschen beeinflussen könnten; das wäre bestenfalls eine notwendige Voraussetzung. Hinzukommen muss zwingend das **Bekenntnis** zu einer kinderfreundlichen Politik, damit man der Erfüllung hinreichender Voraussetzungen näherkommt.² Insofern sind die verschiedenen Politikfelder auf ihre „Kinder- bzw. Familienaffinität und -relevanz“ hin abzuklopfen. Nachfolgend werden mit der Steuer-, Renten- und Familienpolitik im engeren Sinne beispielhaft drei Bereiche herausgegriffen.

4.1 Steuerpolitik

Ein klares Zeichen für eine kinderfreundliche Steuerpolitik wäre die konsequente „Umwandlung“ – oder genauer: Erweiterung – des Ehegattensplittings in ein Familiensplitting. Bergs et al. (2007, S. 22) haben bereits vor einem Jahrzehnt ein Modell vorgestellt, auf dessen Basis sie zu vielversprechenden Ergebnissen kamen: „Unsere Analyse hat gezeigt, dass Familien mit Kindern und Alleinerziehende von einer Erweiterung des Ehegattensplittings zu einem Familiensplitting deutlich profitieren würden. Wegen der Progression des Steuersystems beschränken sich die Entlastungen jedoch auf die oberen Einkommensdezile. In dieser Hinsicht wirkt das Familiensplitting wie ein deutlich ausgeweiteter Kinderfreibetrag“ (ebd.).

Wissenschaftliche Modelle indes können die Welt erst dann verändern, wenn die Politik den Mut findet, ihnen auch fürs reale Leben Modellcharakter zu verleihen – wenigstens das. Dass dies bis heute nicht geschehen ist – das Ehegattensplitting ist im Kern weiterhin Standard –, ist nicht nur in der Sache zu bedauern, sondern wirft nicht zuletzt die Frage nach der Wirksamkeit wissenschaftlicher Politikberatung auf. Zwar ließe sich diese Frage durchaus grundsätzlich stellen, aber in kaum einem anderen Bereich – mit Ausnahme der Rentenpolitik – sind die „Verstöße“ gegen die sachlichen Gebote der wissenschaftlichen und zugleich praktischen Vernunft derart offensichtlich wie in diesem Bereich der Steuerpolitik.

Bergs et al. (2007) mussten die Debatte übrigens gar nicht erst selbst anstoßen, denn sie war längst im Gange – angestoßen und vorangetrieben im Übr-

2 Mit diesem eindeutigen Bekenntnis zu mehr Kindern ist es jedoch gerade in Deutschland so eine Sache. Schließlich ist in einem Land, in dem sog. Mutterkreuze als faktische Gebärprämi-
en verliehen und u. a. als Vehikel völkisch-rassistischen Gedankenguts missbraucht wurden,
eine gewisse Distanz nur zu verständlich – emotional und auch rational.

gen sogar durchaus auch von Akteuren, die sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik zuhause waren und mithin bestens „geeignet“ erschienen, die richtigen Hebel für wirksame Reformpolitik zu finden. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang etwa auf Kurt Biedenkopf verwiesen, der nicht nur (gemeinsam mit Meinhard Miegel) bereits in den 1970er Jahren auf die möglichen Folgen der sich abzeichnenden Bevölkerungsentwicklung für die Finanzierung der Sozialversicherung hingewiesen, sondern immer wieder auch dezidiert für ein Familiensplitting in der Steuerpolitik votiert hatte, u. a. als Vorsitzender der Kommission „Demographie und Familie“. In dem entsprechenden Gutachten von Biedenkopf et al. (2004, S. 12) heißt es: „Die Kommission spricht sich deshalb für eine Einbeziehung der Kinder in die Erwerbsgemeinschaft durch ein Familiensplitting aus. Erweitert sich die Ehe durch Kinder zur Familie, dann sollten die Kinder durch ein Familiensplitting in die Erwerbsgemeinschaft einbezogen werden. Dem Aufwand der Eheleute für das Aufziehen der Kinder – und damit die Investitionen in Kinder – sollte durch eine entsprechende Aufteilung der Einkommen der Erwerbsgemeinschaft Rechnung getragen werden.“

4.2 Rentenpolitik I: Grundsätzliches

An (Sonntags-)Reden über den angeblichen „Generationenvertrag“ – bisweilen gar unter ausdrücklicher Berufung auf Wilfried Schreiber als Erfinder der „dynamischen Rente“ – herrscht kein Mangel. An sachlicher Klarheit und historischer Genauigkeit hingegen schon. So bleibt häufig unbeachtet, dass man bei der von Bundeskanzler Adenauer vorgenommenen Umstellung von der kapitalgedeckten Rente Bismarck'scher Prägung auf das System der Umlagefinanzierung geflissentlich eine Generation komplett außen vor gelassen hat: die der Kinder und Jugendlichen. Schreibers Konzept jedoch sah ausdrücklich einen „Generationsvertrag“ nicht zwischen zwei, sondern drei (!) Generationen vor. Ein Melkschemel mit nur zwei Beinen steht allerdings nicht sehr stabil (um es vorsichtig auszudrücken...). Eine konsequente Umsetzung der Schreiber'schen Idee hätte schlichtweg bedeutet, Kinder in der Rentenversicherung zu berücksichtigen. Dieser zentrale – von Adenauer ignorierte – Punkt in den von Schreiber vor einem halben Jahrhundert niedergeschriebenen Überlegungen einer kinderfreundlichen Rentenpolitik ließ an Klarheit nichts zu wünschen übrig und ist heute mindestens so aktuell wie damals (vgl. ausführlich Schreiber 1955/2004, insbes. ab S. 23: sog. „Schreiber-Plan“).

Bei der Berücksichtigung der Kinderzahl in der Rentenversicherung käme es gar nicht so sehr darauf an, wie dies geschieht. So ließe es sich grundsätzlich sowohl durch geringere Beiträge von Eltern bzw. höhere Beiträge von Kinderlosen bei den Einzahlungen als auch in Gestalt höherer Auszahlungen für Eltern bzw. geringerer Auszahlungen für Kinderlose bewerkstelligen (zu einer

ganzen Reihe möglicher Differenzierungsvarianten vgl. etwa Apolte 1998, insbes. S. 35 ff.). Entscheidend wäre vielmehr, *ob* bzw. *dass* es überhaupt geschieht. Denn fest steht: Wer keine Kinder hat, leistet nun einmal einen deutlich geringeren Beitrag für die Zukunftsfestigkeit des umlagefinanzierten Rentensystems als Eltern mit Kindern. Hinzu kommt: Wer keine Kinder großzieht, kann sich während seines aktiven Erwerbslebens nicht nur größerer Konsummöglichkeiten erfreuen, sondern (damit) in aller Regel auch noch höhere Rentenansprüche erwerben. Und diese höheren Ansprüche der Kinderlosen sollen dann „bedient“ werden ausgerechnet durch die sozialversicherungsrechtliche Belastung der erwerbstätigen Kinder anderer, die bereits materielle Einschränkungen hingenommen haben? Dass hier zwangsläufig etwas aus der Balance geraten muss, sollte eigentlich selbst ökonomischen Laien dämmern.

Doch auch hier gilt: Die Kenntnis der Zusammenhänge und die grundsätzliche Einsicht sind das eine, der Mut zur und die Konsequenz bei der politischen Umsetzung das andere. An konkreten Vorschlägen zu einer Reform des Rentensystems auf Basis der grundsätzlichen Ein- und Ansichten Schreibers aus den 1950er Jahren hat es nicht gefehlt. Den meisten erging es jedoch so wie beispielsweise dem Vorschlag einer Pflichtversicherung für Kinderlose über das Riester-Modell, den das Münchner ifo-Institut unterbreitet hatte (vgl. etwa Sinn & Werding 2000, S. 20 ff., oder auch Sinn 2005). Die „Beerdigung“ des ifo-Vorschlags erfolgte nach einem bereits sattsam bekannten Muster: Zunächst wurde der Vorschlag in der politischen und öffentlichen Debatte heftig kritisiert, dann diskreditiert, einzelne Protagonisten mitunter gar diffamiert – und schon war er vom Tisch. Die Moral von der Geschichte: Ökonomische Einsicht und praktische Vernunft allein reichen oft nicht. Schade – nicht wenige Verbesserungen zur wirksamen Förderung des Gemeinwohls bleiben so auf der Strecke.

4.3 Familienpolitik im engeren Sinn

Unter der Überschrift „Familienpolitik im engeren Sinn“ soll im Grunde die gesamte – beinahe unüberschaubar große und bunte – Palette politischer Maßnahmen und Programme zusammengefasst werden, mit denen in Deutschland versucht wird, Familien zu fördern. An dieser Stelle kann keine umfassende Evaluierung vorgenommen werden, vielmehr können und sollen lediglich einige exemplarische Maßnahmen diskutiert werden.

Herauszuheben ist beispielhaft das sog. „Elterngeld“. Dieser Ansatz ist tendenziell positiv zu bewerten. So heißt es etwa bei Bonin et al. (2013 S. 381): „Das Elterngeld schafft den gewünschten Schonraum im ersten Lebensjahr des Kindes und führt danach zu einer frühzeitigeren Rückkehr der Mütter auf den Arbeitsmarkt. Väter nehmen sich durch das Elterngeld mehr Zeit für Familie, ihr

Arbeitsangebot reduziert sich im ersten Lebensjahr des Kindes deutlich. Außerdem vermindert sich tendenziell die Hausarbeitszeit von Müttern.“ Aber bei aller Bedeutung einer besseren materiellen Absicherung junger Eltern – es geht um mehr. Gewiss ist das Potenzial weiterer Möglichkeiten zur wirksamen Verbesserung der so wichtigen Balance von Beruf und Familie damit noch nicht ausgeschöpft.

Hilfreich wären in jedem Fall Ansätze zur Liberalisierung und Destandardisierung des sog. „Betreuungsmarktes“. Es klingt banal, kann aber leider nicht oft genug erwähnt und unterstrichen werden: KiTas sollten zu Zeiten öffnen, wenn die Betreuungsangebote gewünscht, gebraucht und auch tatsächlich nachgefragt werden. Flexibilität ist Trumpf! Die empirische Evidenz des Zusammenhangs von guten Kinderbetreuungsangeboten einerseits und der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen andererseits ist jedenfalls eindeutig. Dies betrifft zum einen die Verfügbarkeit von Kita-Plätzen: „Von allen Leistungen unterstützt die Subventionierung der Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am stärksten. Ohne subventionierte Kinderbetreuung wären 100.000 Mütter mit Kindern im Alter zwischen 1 und 3 Jahren nicht erwerbstätig. Insbesondere wird die Erwerbstätigkeit von Müttern mit niedrigen und mittleren Einkommen unterstützt. Bei einer höheren Verfügbarkeit von Plätzen oder bei Abschaffung der Elternbeiträge würde das Arbeitsangebot der Mütter weiter zunehmen“ (Bonin et al. 2013, S. 380). Zum anderen betrifft es die Bedeutung flexibler Öffnungszeiten: „Zentral für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein passgenaues Kinderbetreuungsangebot. Die Berufstätigkeit der Mütter ist das wichtigste Motiv für die Nutzung außerfamiliärer Betreuung. Insgesamt sind die Eltern mit den Betreuungseinrichtungen und Schulen ihrer Kinder zufrieden. Als größte Nachteile gelten neben den Kosten, einem eingeschränkten Platzangebot und längeren Wartezeiten auf einen geeigneten Platz zu kurze oder unflexible Öffnungszeiten von Einrichtungen“ (ebd., S. 379).

Zu ganz ähnlichen Befunden kommen Rainer et al. (2013, S. 38), deren Daten belegen, „dass sich der positive Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Arbeitsmarktbeteiligung der Mütter bestätigt, selbst wenn man all die (...) Unterschiede zwischen der Gruppe von Müttern, die öffentlich geförderte Kinderbetreuungsangebote (in Form von Kindertagesstätten und Tagesmüttern/Tagesvätern) nutzen, und der Gruppe von Müttern, die dies nicht tun, berücksichtigt. Mütter, die ihr unter 3-jähriges Kind extern in Kindertagesstätten oder durch Tagesmütter/Tagesväter betreuen lassen, haben eine um 34,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, arbeiten im Schnitt 12,17 Stunden pro Woche mehr, verdienen dadurch 697,67 Euro brutto

(430,20 Euro netto) im Monat mehr als Mütter, die ihr unter 3-jähriges Kind nicht betreuen lassen.“

Empirische Evidenz gibt es auch in, wenn man so will, „entgegengesetzter Richtung“, nämlich was mögliche negative Auswirkungen bestimmter familienpolitischer Maßnahmen auf das Arbeitsangebotsverhalten von Frauen betrifft. Ein anschauliches Beispiel betrifft etwa das sog. Betreuungsgeld, von manchem Kritiker als „Herdprämie“ verspottet. Die empirische Evidenz indes liefert durchaus Hinweise für die Berechtigung dieser Kritik in der Sache. So heißt es in der diesbezüglichen Untersuchung von Beninger et al. (2009, S. 86): „Betrachtet man die simulierten Effekte des Betreuungsgeldes, so ergeben sich (...) signifikant negative Wirkungen auf das Arbeitsangebot der Mutter und auf die Nachfrage nach externer Kinderbetreuung. Insbesondere teilzeitbeschäftigte Mütter sind bereit, ihre berufliche Tätigkeit aufzugeben (...). Geschätzt beinahe jede zweite der vor Einführung des Betreuungsgeldes Teilzeit arbeitende Mutter würde sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen.“

Diese Beispiele legen zudem nahe, Überlegungen etwa zu (noch) mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit etc. nicht etwa einfach am „grünen Tisch“ der Politik, sondern vielmehr möglichst in enger und rechtzeitiger Abstimmung mit der Wirtschaft anzustellen, zudem unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Expertise. Dann jedenfalls dürften die Chancen auf Lösungen zu wechselseitigem Vorteil am größten sein. Einfache, einseitige (und womöglich höchst kostspielige) Privilegierungen von Eltern qua Gesetz dürften wenig helfen. Vielmehr ist zu befürchten, dass dann das Gegenteil eintritt und die ergriffenen Maßnahmen ausgerechnet der eigentlichen Zielgruppe schmerzhaft mittel- und langfristig eher schaden als nützen, spätestens dann jedenfalls, wenn sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt wieder verschlechtert.

5 Handlungsfelder von „Erwerbsbevölkerungspolitik“ im engeren Sinn

Neben den skizzierten Ansätzen und Handlungsfeldern, die darauf abzielen, wirksam ein Mehr an Geburten in Deutschland zu erreichen, gilt es aber auch, das Erwerbspersonenpotenzial im engeren Sinne zu pflegen, und zwar quantitativ wie qualitativ. Es geht folglich sowohl darum, zusätzliche Erwerbspersonen zu gewinnen (durch mehr Geburten und mehr qualifizierte Zuwanderung), als auch darum, die weniger werdenden aktiven Erwerbspersonen so lange, so effektiv und so effizient wie möglich einsetzen zu können. Auch hier sind verschiedene Ansätze auf unterschiedlichen Ebenen und Handlungsfeldern denkbar, die hier ebenfalls nur angedeutet werden können.

5.1 Zuwanderungs- und Integrationspolitik

Vor mehr als einem Jahrzehnt hat Deutschland die Gelegenheit versäumt, sich für ein modernes Zuwanderungsrecht zu entscheiden. Vermutlich ist die These nicht allzu gewagt, dass der Bundesrepublik zumindest ein Teil kontroverser Diskussionen und diverser Probleme erspart geblieben wäre, wenn wir alle miteinander die Chance gehabt hätten, auf der Grundlage bzw. mithilfe eines Gesetzes lernen zu können, welches eben nicht primär (und explizit) auf die Begrenzung, sondern vielmehr auf die bewusste Steuerung von Zuwanderung gesetzt hätte. Eine Kommission unter Vorsitz von Rita Süßmuth hatte vor Verabschiedung des Gesetzes ein Konzept vorgelegt, das – besonders bemerkenswert – im Grunde von allen beteiligten und sonstigen relevanten Gruppen in Wirtschaft, Kirche und Gesellschaft in seltener Einmütigkeit begrüßt worden war. Auf breite Zustimmung war dieses Konzept nicht zuletzt wegen der darin vorgesehenen „Punktregelung“ gestoßen, die beispielsweise sog. „klassische“ Einwanderungsländer wie etwa Kanada oder Australien seit langem mit gutem Erfolg anwenden. Weiterhin bemerkenswert: Das Konzept war derart konsistent und in sich schlüssig, dass die Autoren des Abschlussberichts nicht einmal vierzig Seiten benötigten, um auf höchst anschauliche Weise die aus Sicht der Kommission wesentlichen Eckpfeiler und Elemente einer zukunftsgerichteten arbeitsmarktorientierten Zuwanderungs- und Integrationspolitik darzustellen (vgl. Süßmuth 2001, S. 83–121). Hält man sich demgegenüber das Niveau vor Augen, mit dem dieses Thema gerade in der jüngeren Vergangenheit mitunter diskutiert worden ist – allem voran die beinahe täglich anzutreffende Vermischung von Fragen des Zuwanderungsrechts mit solchen des Staatsangehörigkeits- und allgemeinen Ausländerrechts auf der einen sowie mit jenen des Asyl- und Flüchtlingsrechts auf der anderen Seite, – dann wird deutlich, welche Gelegenheit hier versäumt worden ist.

Hinsichtlich einer auch und insbesondere arbeitsmarktorientierten Zuwanderungs- und Integrationspolitik hat Deutschland mindestens ein gutes Jahrzehnt wertvolle Zeit alleine deshalb verloren, weil man glaubte, weiterhin ohne ein entsprechend ausgestaltetes modernes Zuwanderungsrecht auskommen zu können. Wirft man einen Blick in die Arbeiten jener Autoren, die sich in den letzten Jahren bemüht haben, die trotz der etwas misslichen Gesetzeslage gleichwohl stattgefundenen Zuwanderung nach Deutschland in ihre jüngsten Berechnungen miteinzubeziehen (vgl. etwa Birg 2014, S. 108–114 oder das iw Köln 2017), dann wird unmissverständlich deutlich, wie gut es Deutschland in demografischer Hinsicht getan hätte, die dringend notwendige „Frischzellen- und Verjüngungskür“ bereits ein gutes Jahrzehnt früher begonnen zu haben. Denn das in den o. g. Quellen vorgelegte Zahlenmaterial dokumentiert eines unmissverständlich: Die Zuwanderung der letzten Jahre hat das demografische

Problem in Deutschland zumindest abmildern können; ein wesentlicher Aspekt ist dabei der Beitrag der Zuwanderer zu einer Verlangsamung des strukturellen Alterungsprozesses der Bevölkerung in Deutschland. Es versteht sich von selbst, dass es von der Verlangsamung der Alterung hin zu einer wirksamen Verjüngung der Bevölkerung ein weiter Weg ist, der einen langen Atem braucht. Allerdings versteht es sich ebenfalls von selbst, dass dieser weite Weg desto schneller wird zurückgelegt werden können, je eher und je behertzer er beschritten wird.

Das Kölner Institut der Deutschen Wirtschaft hat vor kurzem eine neue Bevölkerungsprognose vorgelegt (vgl. Deschermeier 2016), nach der – unter expliziter Berücksichtigung der in den Jahren 2015 und 2016 netto rund 1,5 Millionen nach Deutschland zugewanderten Menschen – der Schrumpfungsprozess der Bevölkerung in Deutschland nicht nur gestoppt, sondern bereits auf einen moderaten Wachstumspfad eingeschwenkt sei (siehe Abb. 1).

Offen ist, ob sich diese Prognose bewahrheiten wird. Die Genauigkeit von Prognosen hängt nicht zuletzt davon ab, wie geeignet die gewählten Prämissen sind, als wie „robust“ sich diese letztlich erweisen und wie groß die Anzahl jener Faktoren ist, die letztlich auf irgendeine Art und Weise Einfluss auf das tatsächliche Geschehen nehmen können. Dieser grundsätzliche Zusammenhang gilt für alle Arten von Prognosen (Wetterprognosen, Konjunkturprognosen etc.), also auch für die jüngste Bevölkerungsprognose des IW Köln. Auch hier kann bzw. muss davon ausgegangen werden, dass die Prognosegüte letztlich von einer beachtlich großen Zahl unterschiedlicher Einflussfaktoren abhängen dürfte, über deren konkrete Ausprägung eben lediglich Annahmen getroffen werden können. Von diesen Annahmen kann niemand mit Gewissheit sagen, ob sie sich letztlich als zutreffend erweisen werden oder nicht (z. B. hier: Annahmen über den tatsächlichen Verbleib der Zugewanderten, hinsichtlich Personenzahl und konkreter Verweildauer, hinsichtlich Beibehaltung oder Änderung des natürlichen Reproduktionsverhaltens unter den neuen Bedingungen in Deutschland etc. pp).

Ungeachtet dieser statistischen Probleme steht außer Frage, dass Deutschland als vom demografischen Wandel betroffenes und wie kaum ein anderes in die Weltwirtschaft integriertes Land (qualifizierte) Zuwanderung braucht. Gewiss kann Zuwanderung allein die demografische Lücke nicht schließen. Aber sie kann immerhin – wie die jüngste Prognose des IW Köln illustriert – einen wichtigen Beitrag zur Minderung des Problems leisten. Dies gilt allerdings nur, wenn die Voraussetzungen dafür geschaffen werden: zunächst und zuvorderst durch ein modernes Zuwanderungsrecht, das mittels entsprechender Kriterien klar definiert, welche Arbeits- und Fachkräfte einwandern können. Davon

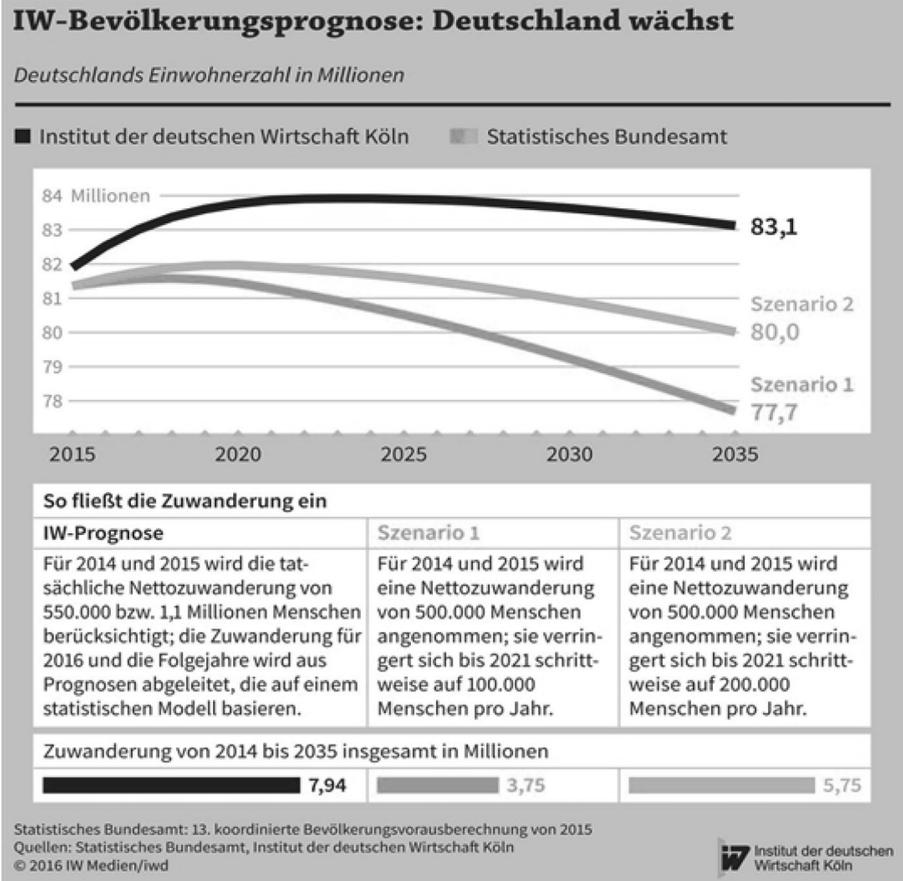


Abb. 1: IW-Bevölkerungsprognose [Quelle: IW 2016]

strikt zu trennen sind humanitäre Fragen der Aufnahme von Flüchtlingen oder das Grundgesetz berührende Fragen des Asylrechts. Eine Vermischung und Überlagerung dieser drei Gebiete (wie insbesondere etwa seit Herbst 2015 immer wieder geschehen) dürfte kaum zur Versachlichung, geschweige denn zur Vereinfachung beitragen. Hinzu kommt, dass nicht nur das Zuwanderungsregime zu diskutieren ist, sondern auch die tatsächlichen Integrationsbemühungen aller Beteiligten. Viele Menschen, die keineswegs erst in den letzten Monaten zu uns gekommen sind, sondern schon lange in Deutschland leben, zum Teil gar hier geboren sind, könnten längst weitaus besser integriert sein. Integrationsversäumnisse indes – auch und insbesondere hinsichtlich Ausbildung

und Beschäftigung – sind dabei beileibe nicht nur diesen bereits seit längerem in Deutschland lebenden Menschen („mit Migrationshintergrund“), sondern vielfach auch der „Mehrheitsbevölkerung“ anzulasten. Aber natürlich geht es (hier) nicht darum, Schuldige zu suchen, sondern Lösungen zu finden. Nutzen wir also die Chance, aus Fehlern für die Zukunft zu lernen! Vielleicht hilft hier (ohne die Herausforderung bagatellisieren oder manchen Erfolg idealisieren zu wollen) ein Blick auf den Sport – jenen Bereich, in dem Integration in aller Regel gut gelingt. Dort jedenfalls gilt schon lange: „Es zählt nicht, welchen Pass du *hast*, sondern welchen Pass du *spielst!*“

Speziell aus ostdeutscher Perspektive erscheint an dieser Stelle noch ein besonderer Hinweis angebracht. Dieser Hinweis betrifft neben dem grundsätzlichen, ganz Deutschland betreffenden Aspekt des bundesweit gültigen Zuwanderungsrechts die Frage der für Zuwanderer, Ausländer, Flüchtlinge, Asylbewerber und Menschen mit Migrationshintergrund offenbar unterschiedlich großen Attraktivität einzelner Regionen *innerhalb* Deutschlands. Dabei fällt auf, dass es offenbar auch in diesem Bereich fast drei Jahrzehnte nach der sog. „Wende“ noch immer eine Art Ost-West-Gefälle gibt: Ostdeutschland ist für nach Deutschland zuziehende Menschen im Durchschnitt offenbar weniger attraktiv als die meisten westdeutschen Bundesländer. Das mag mit den in Ostdeutschland im Vergleich noch immer etwas schwierigeren Arbeitsmarktbedingungen zusammenhängen. Der einzige Grund dürfte dies vermutlich jedoch nicht sein. Zur Illustration und Dokumentation ließen sich verschiedene Indizien heranziehen. Beispielhaft sei hier lediglich ein Indiz herausgegriffen: die regionale Verteilung der Anträge im Zuge jener Anerkennungsverfahren von beruflichen und schulischen bzw. akademischen Qualifikationen, die seit wenigen Jahren auf der Grundlage des neuen „Anerkennungsgesetzes“ möglich geworden sind (s. Abb. 2).

Die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKn) in Deutschland sind die zuständigen „Anlaufstellen“ für die Anerkennung im Bereich der gewerblich-technischen und der kaufmännischen Berufe. Die IHKn haben (anders etwa als die Handwerkskammern, die zuständige „Schwerpunktkammern“ für die verschiedenen Regionen der Welt gebildet haben) das gesamte Verfahren zentralisiert und in Nürnberg die gemeinsam getragene Stelle IHK FOSA gegründet, bei der die Anträge zentral gesammelt und bearbeitet werden (FOSA=Foreign Skills Approval). Die regionale Verteilung der Anträge auf die Bundesländer lässt die o. g. Schiefelage bei der Ost-West-Verteilung erkennen: In allen fünf sog. neuen Bundesländern zusammen wurden gerade einmal so viele Anträge gestellt, wie allein etwa im Stadtstaat Hamburg eingegangen sind.

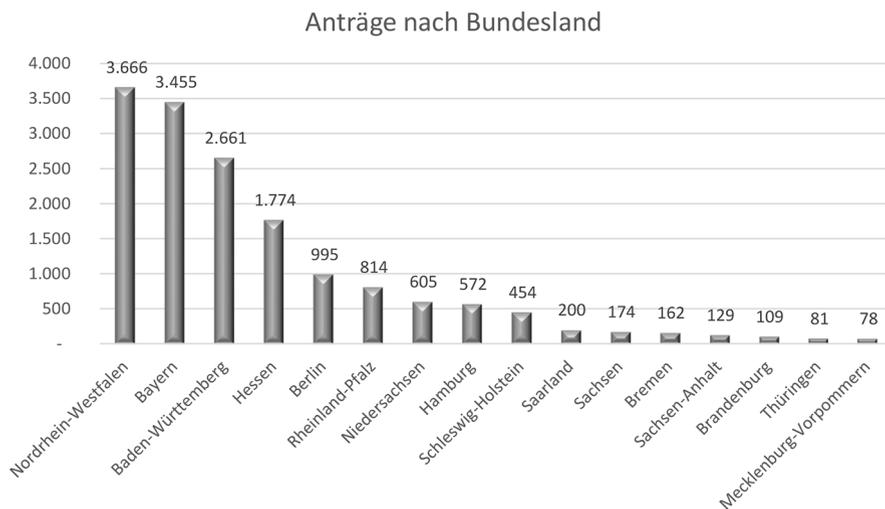


Abb. 2: IHK-FOSA (Foreign Skills Approval): Anträge bis August 2017 nach Bundesländern [Quelle: IHK-FOSA (Antragsstatistik zum 31.08. 2017)]

5.2 Rentenpolitik II: Aktuelles

Das im Grundsatz bis heute gültige Umlagesystem der gesetzlichen Rentenversicherung wurde Mitte der 1950er Jahre etabliert. Gegenüber damals haben sich allerdings die Lebenserwartung und damit auch die Rentenbezugsdauer deutlich erhöht. Rudimentäre Kenntnisse der Grundrechenarten sollten ausreichen, um sich klarzumachen, dass alleine schon deshalb – also auch ohne ausdrückliche Berücksichtigung der zudem abnehmenden Geburtenrate – die Finanzierungsgrundlagen nicht ewig die gleichen bleiben können, wenn das System nicht sehr bald an seine Grenzen stoßen soll. Weniger Beitragszahler bei mehr Empfängern und längerer Bezugsdauer bedeuten zwingend, sich entscheiden zu müssen: Für das gleiche Auszahlungsvolumen muss der einzelne der weniger werdenden Beitragszahler mehr einzahlen oder der Auszahlungsanspruch des einzelnen sinkt; oder aber es wird die Lebensarbeitszeit verlängert und damit die (relative) Rentenbezugsdauer verkürzt. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung – der sog. „Rat der Weisen“ – hat dies in seinem jüngsten Jahresgutachten (SVR 2016/2017, S. 293) noch einmal deutlich unterstrichen: „Das Umlageverfahren ist (...) stark von demografischen Veränderungen abhängig. Mittelfristig kann es in Deutschland nur funktionsfähig bleiben, wenn das Sicherungsniveau abgesenkt wird oder Beitragssatz, Lebensarbeitszeit oder Bundeszuschüsse angehoben werden. Eine Kombination verschiedener Maßnahmen ist möglich.“

Jüngst entschieden allerdings hat sich die Politik für eine Maßnahme, die vom Sachverständigenrat gewiss nicht für „möglich“ gehalten worden sein dürfte: für die sog. „Rente mit 63“. Vor dem Hintergrund der erst wenige Jahre zuvor – mit guten Gründen – eingeführten „Rente mit 67“ und den entsprechenden Bemühungen, ältere Arbeitnehmer/-innen möglichst lange im Erwerbsleben zu halten (z. B. über Förderung mittels sog. „Ü50-Programme“ etc.), fehlen einem im Grunde die Worte. „Rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln“ – so hätte meine geliebte Großmutter dies vermutlich kommentiert. Walter Eucken, einer der geistigen Väter der Sozialen Marktwirtschaft, hätte – in etwas anderer Diktion – einen Verstoß gegen sein Postulat der „Konstanz der Wirtschaftspolitik“ beklagt, denn auf die beschriebene Weise wird eines seiner „konstituierenden Prinzipien der Wettbewerbsordnung“ verletzt. Die damit im Grunde zwangsläufig zu befürchtenden negativen Folgen für Erwartungsbildung und Verhaltensänderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bringen Kallweit & Kohlmeier (2014, S. 26) wie folgt auf den Punkt: Die Herabsetzung des Renteneintrittsalters auf 63 Jahre setze „ein irritierendes Zeichen in einer Phase, in der gerade erst damit begonnen wurde, die Regelaltersgrenze schrittweise anzuheben und so das tatsächliche Rentenzugangsalter entsprechend zu erhöhen. So wäre es keineswegs verwunderlich, wenn Versicherte sowie Arbeitgeber den politischen Willen, die Regelaltersgrenze tatsächlich anzuheben, anzweifeln und in der Folge Weiterbildungsaktivitäten und Gesundheitsprävention, die für eine längere Erwerbsphase unabdingbar sind, vernachlässigen. Dies wäre fatal.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

5.3 Sonstiges

Selbstverständlich muss es in Sachen „Erwerbsbevölkerungspolitik im engeren Sinne“ mit den beiden zuletzt genannten Bereichen der Zuwanderungs- sowie (erneut) der Rentenpolitik keineswegs sein Bewenden haben. Der als Beschränkung für den vorliegenden kurzen Beitrag vorgegebene redaktionelle Rahmen indes machte es notwendig, sich auf einige wenige Politikbereiche zu beschränken. Erwähnt bzw. gestreift sei jedoch abschließend zumindest noch der Bereich der (*Berufs-*)*Bildungspolitik* als weiteres mögliches Handlungsfeld (vgl. sehr anschaulich etwa Clement 2017). Hier würde es u. a. darum gehen, (Aus)Bildungszeiten – selbstverständlich ohne Qualitätsverlust – zu reduzieren, etwa durch bessere Übergangsregime; denken ließe sich in diesem Zusammenhang daran, die allgemeine Durchlässigkeit in alle Richtungen zu erhöhen sowie Leistungen besser und einfacher anzurechnen. Ferner wäre es hilfreich und geboten, die Quoten von Ungelernten zu reduzieren; sinnvoll in diesem Zusammenhang wären etwa kreative und zielgerichtete Reformen des Über-

gangssystem, mehr individuelle sozialpädagogische Begleitung in Schulen oder auch Stützunterricht mit Abschluss- und Anschlussorientierung.

6 Fazit

Es gibt keinen Grund, sich dem Phänomen des demografischen Wandel gegenüber zu verhalten wie das Kaninchen vor der Schlange! Wir sind ihm nicht hilflos ausgeliefert, im Gegenteil: Es gibt eine ganze Reihe von Möglichkeiten, um gegenzusteuern. Die im vorliegenden Beitrag skizzierten Ansatzpunkte zeigen einige dieser Möglichkeiten auf. Wenn diese ernst genommen, politisch gewollt und konsequent umgesetzt werden, dann lässt sich der demografische Wandel in Deutschland wandeln.

Literatur

- Apolte, T. (1998): Ein System der Alterssicherung bei schrumpfender Bevölkerung. Duisburg.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen, Diagramme und Erläuterungen. Berlin.
- Beninger, D.; Bonin, H.; Clauss, M.; et al. (2009): Fiskalische Auswirkungen sowie arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Effekte einer Einführung eines Betreuungsgeldes für Kinder unter 3 Jahren. Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen. Mannheim.
- Bergs, C.; Fuest, C.; Peichl, A.; et al. (2007): Reformoptionen der Familienbesteuerung. Aufkommens-, Verteilungs- und Arbeitsangebotseffekte. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Review of Economics, 58 (1), S. 1–27.
- Biedenkopf, K. et al. (2004): Starke Familie. Bericht der Kommission „Familie und demographischer Wandel“. Stuttgart.
- Birg, H. (1976): Die Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und ihren Regionen im Zeichen des Geburtenrückgangs und der verstärkten Fortzüge ins Ausland. In: DIW-Wochenbericht, 43 (46). S. 423–430.
- Birg, H. (2003): Die demografische Zeitenwende. München, 3. Auflage.
- Birg, H. (2014): Die alternde Republik und das Versagen der Politik. Berlin.
- Börsch-Supan, A.; Wilke, C. B. (2009): Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42 (1), S. 29–48.

- Bonin, H. et al. (2013): Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland – Endbericht. Gutachten für die Prognos AG. Mannheim.
- Booth, H. (2006): Demographic forecasting: 1980 to 2005 in review. In: *International Journal of Forecasting*, 22 (3), S. 547–581.
- Clement, W. (2017): Die wirklich Abgehängten. Es ist die Bildungspolitik, die „prekäre“ Arbeitsverhältnisse schafft. In: *Handelsblatt* vom 21. März 2017, S. 48.
- Deschermeier, P. (2015): Die Entwicklung der Bevölkerung Deutschlands bis 2030 – ein Methodenvergleich. In: *IW-Trends*, 42 (2), S. 97–111.
- Deschermeier, P. (2016): Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland. In: *IW-Trends*, 43 (2), S. 21–38.
- Grünheid, E.; H. Sulak (2016): *Bevölkerungsentwicklung 2016*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.
- Hyndman, R. J.; Booth, H. (2008): Stochastic population forecasts using functional data models for mortality, fertility and migration. In: *International Journal of Forecasting*, 24 (3), S. 323–342.
- INSM – Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (2016): 10 Fakten zum demografischen Wandel. Mit welchen Folgen müssen wir rechnen? Köln/Berlin.
- Kallweit, M.; Kohlmeier, A. (2014): *Das Rentenpaket der Bundesregierung. Politökonomisch geschickt – ökonomisch falsch*. Arbeitspapier 02/2014. Online verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/publikationen/arbeitspapier_02_2014.pdf; letzter Zugriff 29.08.2017.
- Rainer, H.; et al. (2013): *Kinderbetreuung*. München [ifo Forschungsberichte, 59].
- Schreiber, W. (1955/2004): *Existenzsicherheit in der industriellen Gesellschaft*. Köln, Nachdruck 2004.
- Sinn, H.-W. (2005): Führt die Kinderrente ein!, In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 8. Juni 2005.
- Sinn, H.-W.; Werding, M. (2000): Rentenniveausenkung und Teilkapitaldeckung. In: *ifo-Schnelldienst*, 53 (18), S. 1–14.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Bevölkerung Deutschlands bis 2060*. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Steinmann, G. (2007): *Kindermangel in Deutschland*. Frankfurt am Main.
- Sütterlin, S.; Hoßmann I. (2007): *Ungewollt kinderlos*. Berlin.
- SVR (2016/2017): *Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Jahresgutachten 2016/2017*. Wiesbaden.
- Süßmuth, R.; et al. (2001): *Zuwanderung gestalten – Integration fördern*. Bericht der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Berlin.

Autorenangaben

Brockmeier, Thomas, Prof. Dr., Honorarprofessur für „Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftspolitik“ an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, Franckestraße 5, 06110 Halle (Saale), Tel.: 0345/21 26 243, E-Mail: tbrockmeier@halle.ihk.de

Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer

Christian Vogel

Abstract

Die demografische Entwicklung in den ostdeutschen Bundesländern wird seit geraumer Zeit als gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderung adressiert. Zuwanderung gilt vor diesem Hintergrund als eine potenzielle Lösungsstrategie. Der vorliegende Beitrag versucht, die Chancen und Herausforderungen für die Integration von Migranten/-innen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen, wobei insbesondere auf die in den letzten Jahren zugewanderten Geflüchteten fokussiert wird. Auf Basis dieser Analyse werden zum Schluss Gelingensbedingungen für die heterogenitätssensible Gestaltung des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems formuliert.

1 Einleitung

Moderne Gesellschaften sind mehr denn je von Vielfalt geprägt. Aus modernisierungstheoretischem Blickwinkel wird der postindustriellen Gesellschaft in diesem Sinne ein umfassender Strukturwandel mit einschneidenden Auswirkungen auf Denk- und Wertesysteme, Wissenschaftssysteme, ökonomische Strukturen, Arbeits- und Produktionsprozesse, politische Partizipationsprozesse, Biografien und Lebensweisen attestiert (vgl. Beck 1986, S. 115 ff.). Dementsprechend sind Individuen und Institutionen gleichermaßen damit konfrontiert, sich dem Umgang mit Vielfalt neu anzunähern. Dies gilt im Grunde für alle gesellschaftlichen Funktionsbereiche wie beispielsweise das Bildungssystem, das Beschäftigungssystem oder das politische System. Vor dem Hintergrund dieses Selbstverständnisses gilt es, Konzepte zu entwickeln, die den Anforderungen einer zunehmend heterogenen Gesellschaft Rechnung tragen und den entsprechend sehr unterschiedlichen individuellen Herausforderungen mit Blick auf eine gesellschaftliche Teilhabe gerecht werden.

Für die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist Migration längst ein bedeutendes Thema. Dies gilt im engeren Sinne vor dem Hintergrund der zu erwartenden Fachkräfteengpässe in einigen Wirtschaftsbereichen infolge der demografischen Entwicklung. Die neuen Bundesländer stellen diesbezüglich einen Sonderfall dar. So sind hier einerseits viele Regionen in besonderem Maße

vom demografischen Wandel betroffen, was zumindest einige Unternehmen mit Blick auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Akquise von Fachkräften bereits heute vor immense Herausforderungen stellt. Andererseits fehlt es in den ostdeutschen Bundesländern an einer „gesellschaftlichen Tradition“ im Umgang mit Zugewanderten, in deren Folge Migranten/-innen weiterhin mit individuellen und strukturellen Barrieren beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Daher stellen sich im weiteren Sinne gesellschaftspolitische Fragen hinsichtlich der Wahrnehmung von Migranten/-innen. Notwendig scheint hier ein Perspektivwechsel in der Integrationsdebatte, der die Potenziale von Zugewanderten stärker in den Blick nimmt und dementsprechend Migranten/-innen nicht mehr ausschließlich als soziale Herausforderung und hilfebedürftig betrachtet.

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrages stellt zunächst eine Auseinandersetzung mit der Situation von Migranten/-innen mit Blick auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt dar, wobei die neuen Bundesländer im Zentrum der Betrachtung stehen. Dazu erfolgt ein kurzer migrationshistorischer Abriss, der bereits Hinweise auf die migrationspezifischen Besonderheiten in Ostdeutschland aufdeckt. Ferner sollen statistische Daten einen belastbaren Einblick in die aktuelle Bedeutung von Migranten/-innen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt liefern. Dabei wird – insofern die Datenlage dies zulässt – auf die besonderen Herausforderungen eingegangen, die sich im Zusammenhang mit der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sowie das Aus- und Weiterbildungssystem herauskristalisieren. Der Fokus wird dabei sowohl auf individuelle als auch strukturelle Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Bildungssystem gelegt. Gleichzeitig werden die Potenziale von Geflüchteten für das Ausbildungs- und Wirtschaftssystem der neuen Bundesländer herausgearbeitet. Im Sinne eines Ausblicks sollen zum Schluss erfolgsversprechende Gelingensbedingungen für die heterogenitätssensible Gestaltung des Aus- und Weiterbildungssystems auf unterschiedlichen Ebenen formuliert werden.

2 Ausgangslage: Migration als Randphänomen in den neuen Bundesländern?

Migration spielte in der deutschen Geschichte von jeher eine bedeutende Rolle. Bezogen auf die Zeit nach 1945, unterscheiden sich die beiden infolge des Zweiten Weltkriegs hervorgegangenen deutschen Staaten hinsichtlich ihrer migrationspezifischen Historie bis zur Wiedervereinigung Deutschlands allerdings immens.

Der bereits in den 1950er Jahren einsetzende wirtschaftliche Aufschwung in der BRD und der damit einhergehende zunehmende Bedarf an Arbeitskräften veranlasste die damalige Bundesregierung dazu, eine aktive Anwerbspolitik ausländischer Arbeitskräfte voranzutreiben. Dies erfolgte über sog. Anwerbeabkommen, die bilateral mit unterschiedlichen Staaten abgeschlossen wurden. Die ersten Abkommen dieser Art wurden 1955 mit Italien und 1960 mit Spanien und Griechenland ratifiziert. In den 1960er Jahren wurde die Anwerbspolitik der BRD durch entsprechende Abkommen mit der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und dem damaligen Jugoslawien ausgeweitet. Auch die DDR betrieb eine gezielte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zur Linderung des Arbeitskräftemangels und der Produktionsauslastung. Die sog. „Vertragsarbeiter“ wurden ab den 1960er Jahren aus ideologisch verbündeten Ländern wie Vietnam, Mosambik, Kuba oder Angola rekrutiert. Ferner erfolgte auch in der DDR eine – vor allem durch politische Erwägungen im Zuge des Ost-West-Konfliktes geprägte – Aufnahme politischer Flüchtlinge bspw. aus Chile, Nicaragua oder Griechenland bzw. der Zuzug von Studierenden und Auszubildenden aus den sog. kommunistischen Bruderstaaten.

Ähnlichkeiten zwischen der Anwerbspolitik der BRD und der DDR lassen sich im Grunde nur mit Blick auf deren temporäre Anlage ausmachen (vgl. Vogel 2016, S. 31). So war die Arbeitskräftezuwanderung in beiden Staaten explizit zeitlich begrenzt vorgesehen, womit vor allem das politische Signal an die Mehrheitsbevölkerung verbunden war, dass der überwiegende Teil der Gast- bzw. Vertragsarbeiter wieder in seine Heimat zurückkehren würde. Schon die Umsetzungspraxis und die daraus resultierende gesellschaftspolitische Realität unterschieden sich allerdings in hohem Maße.

Obwohl die Gastarbeiter in der BRD zunächst häufig von der Bevölkerung separiert in Sammelunterkünften lebten, wurde bereits in den 1970er Jahren deutlich, dass seitens des Staates keine konsequenten Rückführmaßnahmen umgesetzt werden würden. Die inzwischen langjährigen Aufenthalte der Gastarbeiter führten dazu, dass viele ihre Familien nachholten. Zudem wurde die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften in dieser Zeit nochmals verstärkt. Infolgedessen entfachte sich erstmalig eine breite gesellschaftliche Debatte um Integrationsprobleme und es entstanden – zunächst vorrangig auf kommunaler Ebene – erste Maßnahmen einer aktiven Integrationsförderung. Zudem nahmen die Berührungspunkte zwischen einheimischer und zugezogener Bevölkerung im Alltag (z. B. während der Arbeit, im Wohnviertel) sukzessive zu. Die Vertragsarbeiter in der DDR galten gegenüber ihren Arbeitskollegen zwar offiziell als gleichgestellt, erfuhren aber in der Realität eine Sonderbehandlung (vgl. ebd.). Faktisch stellten Kontakte zwischen DDR-Bürgern und Zugewanderten bis zur Wiedervereinigung eine Ausnahme dar, da die Vertrags-

arbeiter i. d. R. isoliert von der Bevölkerung in eigenen Wohnheimen untergebracht wurden und in separaten Schichten arbeiteten. Dies galt gleichermaßen für die ohnehin geringe Anzahl an ausländischen Studierenden bzw. Auszubildenden. Letztlich muss konstatiert werden, dass die Parolen von Völkerfreundschaft und friedlicher Koexistenz vor allem als politische Propaganda fungierten, die mit der Lebenswirklichkeit der DDR-Bevölkerung wenig zu tun hatte.

Im Vergleich zwischen der BRD und der DDR unterschied sich der Zuzug von Migranten/-innen insbesondere hinsichtlich der quantitativen Größenordnung. So markierte das Jahr 1970 mit über einer Million Eingewanderten den Höhepunkt der bundesrepublikanischen Anwerbepolitik (vgl. ebd.). Demgegenüber fand in der DDR im gleichen Zeitraum keine annähernd vergleichbare Anwerbung von Arbeitskräften statt, sodass der Anteil an Zugewanderten im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung bis zuletzt als marginal bezeichnet werden kann (vgl. Kindelberger & Weiss 2007, S. 36 f.). Während die absolute Anzahl an ausländischer Bevölkerung 1990 auf dem Gebiet der BRD etwa 5,5 Mio. Personen betrug, lebten zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung etwa 200.000 Ausländer in der DDR (vgl. ebd., S. 33).

Die unterschiedliche Migrationsgeschichte und die damit einhergehende gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Zuwanderung machen sich bis heute bemerkbar. Allein der Vergleich der Bevölkerungsanteile von Personen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung zwischen den östlichen und den westlichen Bundesländern verdeutlicht ein immenses Ost-West-Gefälle, wobei Berlin eine Sonderrolle einnimmt (vgl. Abb. 1). Während der Anteil von Personen mit direkter oder indirekter Migrationsgeschichte in Westdeutschland durchschnittlich bei nahezu 25 Prozent liegt, beträgt dieser in Ostdeutschland lediglich etwas mehr als fünf Prozent. Zudem lassen sich Differenzen mit Blick auf die wesentlichen Herkunftsregionen der migrantischen Bevölkerung feststellen. Während die größten Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund in Westdeutschland türkische, griechische oder italienische Wurzeln haben, stammen die meisten in Ostdeutschland lebenden Migranten/-innen aus Vietnam, der Russischen Föderation, der Ukraine oder Polen.

Wesentlich entscheidender scheinen allerdings die Unterschiede im gesellschaftlichen Umgang mit Migration zu sein. Während in Westdeutschland der gesellschaftspolitische Diskurs um Migration und Integration spätestens seit den 1970'er Jahren zunehmend geführt werden konnte (und musste), fand eine derartige gesellschaftliche Auseinandersetzung in Ostdeutschland faktisch bis zur Wiedervereinigung nicht statt. Aber auch nach der Wiedervereinigung verpassten es die politischen Entscheidungsträger insb. in den ostdeutschen Bundesländern, die gesamtgesellschaftliche Diskussion in der notwendigen In-

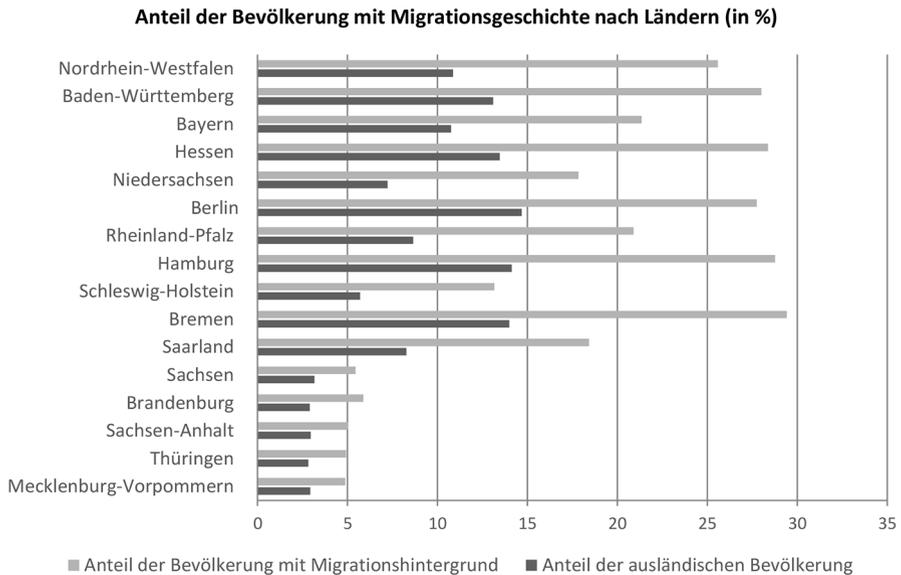


Abb. 1: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund [Quelle: Statistisches Bundesamt 2016]

tensität zuzulassen und zu stimulieren, obwohl sich bezogen auf die gesamte Bundesrepublik seit 1990 die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit Fragen der Zuwanderung und Integration deutlich weiterentwickelt hat (politischer Paradigmenwechsel: Wandel zum Einwanderungsland). Infolge dessen hat sich vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um den Zuzug von Geflüchteten die Ost-West-Disparität mit Blick auf die Willkommenskultur in den letzten Jahren sogar noch verschärft. So stellt die Untersuchung zur Willkommenskultur im „Stresstest“ der Bertelsmann Stiftung fest, dass in den ostdeutschen Bundesländern entgegen dem Bundestrend die Skepsis gegenüber Einwanderung in den letzten Jahren zugenommen hat (vgl. Bertelsmann Stiftung 2017, S. 6). Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, stehen die Menschen in Westdeutschland Eingewanderten im Allgemeinen und Geflüchteten im Besonderen mehrheitlich positiv gegenüber, während die ostdeutsche Bevölkerung Zuwanderung deutlich skeptischer beurteilt (vgl. Abb. 2).

Insgesamt macht die historische Analyse einerseits deutlich, dass sich die ostdeutschen Bundesländer sowohl hinsichtlich des Umfangs der migrantischen Bevölkerung als auch der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Migrations- und Integrationsprozessen bis heute deutlich von den westdeutschen Bundesländern unterscheiden. Die Migrationsgeschichten der beiden deutschen Staa-

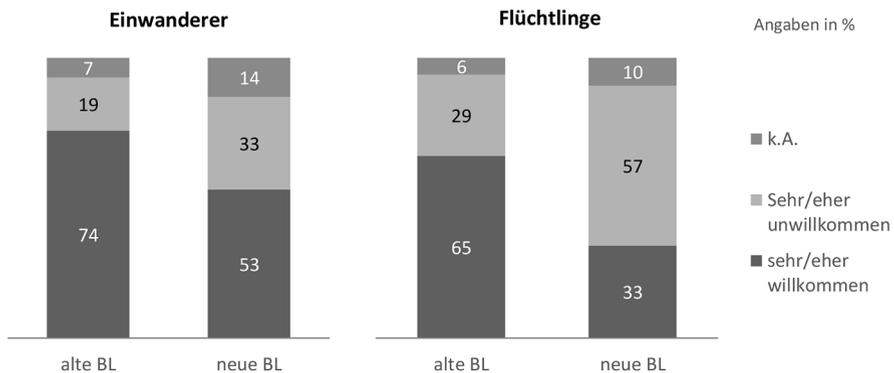


Abb. 2: Willkommenskultur gegenüber Einwanderern und Flüchtlingen [Quelle: Bertelsmann Stiftung 2017, S. 8]

ten nach dem Zweiten Weltkrieg bis zur Wiedervereinigung liefern dafür eine Reihe von Begründungen. Andererseits ist Migration spätestens seit 1990 für die östlichen Bundesländer kein Randphänomen mehr. Schließlich hat sich der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund seitdem in Ostdeutschland verfünffacht. Vor diesem Hintergrund liegt die entscheidende Diskrepanz in der gesamtgesellschaftlichen Auseinandersetzung mit Zuwanderung, die zumindest in den zwei Nachwendejahrzehnten vor allem aus politischer Perspektive scheinbar nicht vehement genug eingefordert wurde.

3 Situation von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt

In den letzten Jahren entwickelte sich der Arbeitsmarkt in Deutschland insgesamt sehr positiv. So bescheinigt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seiner aktuellen Einschätzung zur wirtschaftlichen Lage, dass die Beschäftigung weiter deutlich steigt und die Arbeitslosigkeit abnimmt (vgl. IAB 2017, S. 1). Dies wirkt sich gleichermaßen positiv auf die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt aus. Die Analyse des Arbeitsmarktes mit Blick auf die ausländische Bevölkerung der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die Beschäftigungsquote seit 2009 kontinuierlich stieg, während die Arbeitslosenquote im gleichen Zeitraum sank (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014). Diese Entwicklung trifft für die ostdeutschen Bundesländer in besonderem Maße zu (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund attestiert der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Flüchtlinge (SVR) Deutsch-

land einen erfolgreichen Wandel zu einem modernen Einwanderungsland (vgl. SVR 2015).

Ungeachtet dessen muss bei differenzierter Betrachtung konstatiert werden, dass Migranten/-innen hinsichtlich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weiterhin deutlich benachteiligt sind. So weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für die gesamte Bundesrepublik im Berichtszeitraum 2016 eine Arbeitslosenquote von 5,2 Prozent aus (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016). Mit 15,3 Prozent war diese bei Ausländern im gleichen Jahr dreimal so hoch (vgl. ebd.). Auch wenn sich die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Zugewanderte je nach Herkunft, Alter, Aufenthaltsdauer und Qualifikationsstruktur mitunter signifikant unterscheiden, haben Migranten/-innen in Deutschland generell – wie in vielen anderen Ländern – schlechtere Arbeitsmarktchancen als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund (vgl. Höhne & Schulze-Buschhoff 2015, S. 353).

Bei gesonderter Betrachtung der ostdeutschen Bundesländer wird deutlich, dass die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten dort eine besondere Herausforderung darstellt. (vgl. Abb. 3) Einerseits liegt die Arbeitslosenquote mit durchschnittlich 8,3 Prozent (Ostdeutschland ohne Berlin) insgesamt über dem bundesdeutschen Durchschnitt, was darauf hindeutet, dass die Arbeitsmarktsituation etwas fragiler ist als in den meisten westdeutschen Bundesländern (vgl. Statistisches Bundesamt 2016). Dementsprechend schwierig stellt sich die Beteiligung am Arbeitsmarkt für Zugewanderte dar. Mit einer Arbeitslosenquote von durchschnittlich 26,6 Prozent ist im Grunde jeder vierte Ausländer in den östlichen Bundesländern als arbeitssuchend gemeldet.

Wie bereits angedeutet, determinieren sowohl strukturelle als auch individuelle Faktoren die Arbeitsmarktchancen von Zugewanderten. Daher verwundert es kaum, dass die insgesamt ungünstigen Bedingungen hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt für die Gruppe der Geflüchteten noch einmal deutlich stärker zum Tragen kommen. Einerseits wird der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt durch gesetzliche Regelungen eröffnet bzw. behindert, die sich an der Staatsbürgerschaft festmachen (vgl. Höhne & Schulze-Buschhoff 2015, S. 364). Während EU-Ausländer aufgrund des Rechts auf Freizügigkeit die Möglichkeit haben, uneingeschränkt in einem anderen EU-Land zu leben und zu arbeiten, ist der Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige durch unterschiedliche Regelungen schwieriger. Ohne an dieser Stelle im Detail auf die Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt eingehen zu können, lässt sich allgemein sagen, dass die Möglichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung vor allem vom Herkunftsland und vom Aufenthaltsstatus einer Person abhängt. Gleichzeitig darf

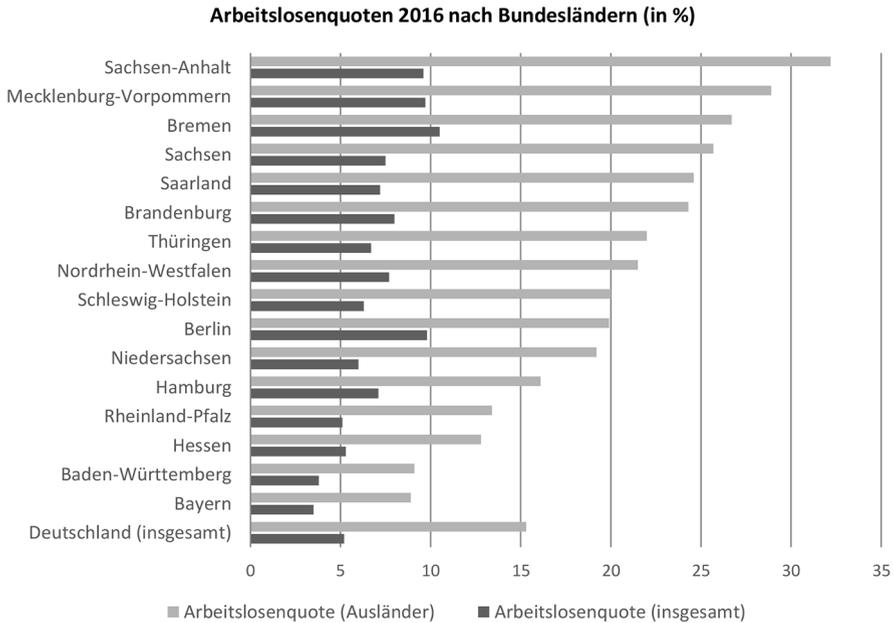


Abb. 3: Arbeitslosenquoten 2016 [Quelle: Statistisches Bundesamt 2016]

in dem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben, dass die Zugangsregeln infolge der außergewöhnlich hohen fluchtbedingten Zuzugszahlen im Jahr 2015 zum Teil grundlegend angepasst wurden. Dementsprechend erhalten Geflüchtete aus bestimmten Herkunftsländern (z. B. Syrien, Irak) vergleichsweise schnell und unkompliziert Zugang zum Arbeitsmarkt, während die Regulierungen für Zugewanderte aus sog. sicheren Herkunftsstaaten (z. B. Albanien, Kosovo) deutlich restriktiver sind. Insgesamt gesehen hat Deutschland die Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete durch deren Neujustierung – auch im Vergleich zu anderen europäischen Staaten – deutlich liberalisiert. Ziel war es, mittels einer Reduzierung der Wartefrist die Zeit der erzwungenen Inaktivität zu verkürzen und damit den Integrationsprozess zu erleichtern (vgl. Bertelsmann Stiftung 2016, S. 3). Abgesehen von institutionellen Beschränkungen spielen für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration andererseits individuelle Voraussetzungen eine entscheidende Rolle. Nachteile ergeben sich für Geflüchtete u. a. aufgrund von fehlenden bzw. nicht-anerkannten berufsspezifischen Qualifikationen, unzureichenden Sprachkenntnissen, psychischen Traumatisierungen, Mangel an berufsspezifischer Arbeitserfahrung und fehlenden Kenntnissen des Arbeitsmarkts im Aufnahmeland (vgl. Bertelsmann Stiftung 2016, S. 2).

Durch das Zusammenwirken dieser Faktoren stellt die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar (vgl. Abb. 4). Wie die Ergebnisse der aktuellen Flüchtlingsstudie¹ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zeigen, sind lediglich etwas mehr als ein Drittel der Befragten erwerbstätig. Immerhin neun Prozent befinden sich aktuell in Ausbildung. Die Hälfte der Geflüchteten gab an, nach einer Arbeit oder einer Ausbildung zu suchen bzw. nicht erwerbstätig zu sein.

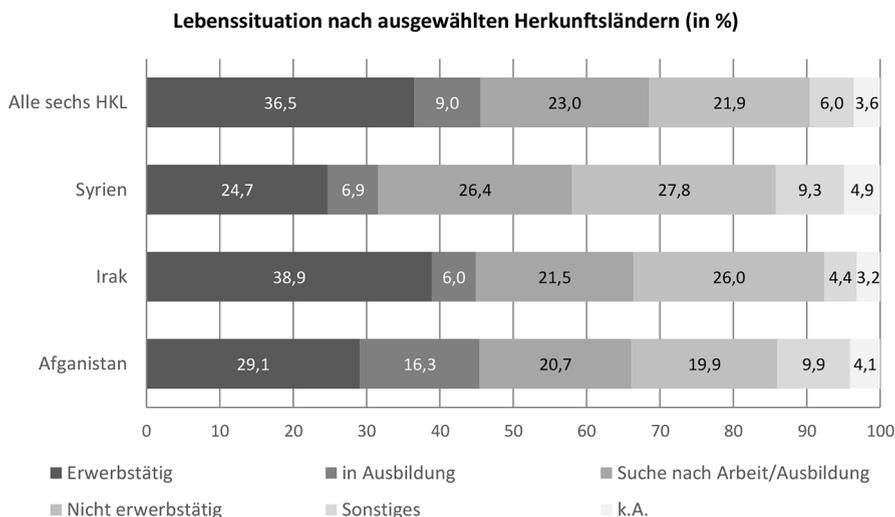


Abb. 4: Lebenssituation nach ausgewählten Herkunftsländern [Quelle: Worbs & Bund 2016, S. 7]

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass Migranten/-innen in Deutschland hinsichtlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt häufiger Schwierigkeiten haben als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei genauerer Betrachtung der vorliegenden amtlichen Daten muss allerdings auch innerhalb dieser Gruppe differenziert werden. So sind insbesondere Geflüchtete aufgrund ungünstiger struktureller und individueller Voraussetzung deutlich häufiger nicht erwerbstätig. Darüber hinaus scheinen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen diesen Effekt zu verstärken. Dies zeigt sich daran, dass Migranten/-innen in struktur-

1 Die BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 konzentriert sich auf Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge aus den sechs Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka und Syrien. Drei der sechs Herkunftsländer werden vertieft betrachtet (Afghanistan, Irak, Syrien), da diese Länder momentan besonders stark im Fokus des Asylgeschehens in Deutschland und damit auch in der politischen Debatte stehen (vgl. Worbs & Bund 2016, S. 2). Beim überwiegenden Teil der Befragten liegt die Asylantragstellung im Zeitraum von 2009 bis 2012 bzw. später.

schwachen Regionen in besonderem Maße Probleme haben, erfolgreich am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Die im gesamtdeutschen Vergleich wesentlich höheren Arbeitslosenquoten von Ausländern in Ostdeutschland unterstreichen diese Annahme.

4 Migration als Herausforderung und Potenzial für den ostdeutschen Arbeitsmarkt

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland ist die Frage des daraus resultierenden Fachkräftemangels in der öffentlichen Diskussion omnipräsent (vgl. Bußmann 2015, S. 6). Vor allem in Ostdeutschland signalisieren die Arbeitgeber seit einigen Jahren, dass die Besetzung offener Stellen zunehmend schwerer fällt. Bei genauer Betrachtung wird allerdings deutlich, dass die ostdeutschen Bundesländer im gesamtdeutschen Vergleich nicht im besonderen Maße von Fachkräftengaps betroffen sind. Keinesfalls kann per se von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden. Vielmehr hängt die Fachkräftesituation im Detail von unterschiedlichen Faktoren wie der betrachteten Berufsgattung, des betrachteten Qualifikationsniveaus, der jeweiligen regionalen Wirtschafts- sowie Bevölkerungsstruktur ab.

Ungeachtet dessen verbreitete sich im Lichte der hohen Zuwanderungszahlen der vergangenen Jahre schnell die Hoffnung, dass die Geflüchteten den Fachkräftemangel in Deutschland lindern könnten. Ebenso differenziert wie der Fachkräftebedarf an sich muss allerdings auch das Potenzial von Flüchtlingen für den (ostdeutschen) Arbeitsmarkt betrachtet werden. Aus quantitativer Perspektive wird aus der Analyse der vorhandenen Daten deutlich, dass die absolute Anzahl der für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Geflüchteten – zumindest zum aktuellen Zeitpunkt – nicht überschätzt werden darf (vgl. Abb. 5). Laut Migrations-Monitor der Bundesagentur für Arbeit sind in den ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) aktuell insgesamt 59.905 Geflüchtete als arbeitssuchend gemeldet (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Dies entspricht einem Anteil von weniger als sieben Prozent aller arbeitssuchend gemeldeten Personen und liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Für die verhältnismäßig geringe Anzahl an arbeitssuchenden Geflüchteten in Ostdeutschland lassen sich unterschiedliche Gründe ausmachen. Einerseits erfolgt die Verteilung von Geflüchteten auf die Bundesländer nach dem sog. „Königsteiner Schlüssel“. Über dieses Verfahren wird in Abhängigkeit von Steuereinnahmen und Einwohnerzahl geregelt, wie viele Asylsuchende ein Bundesland aufnehmen muss. Dementsprechend ist die absolute Anzahl an

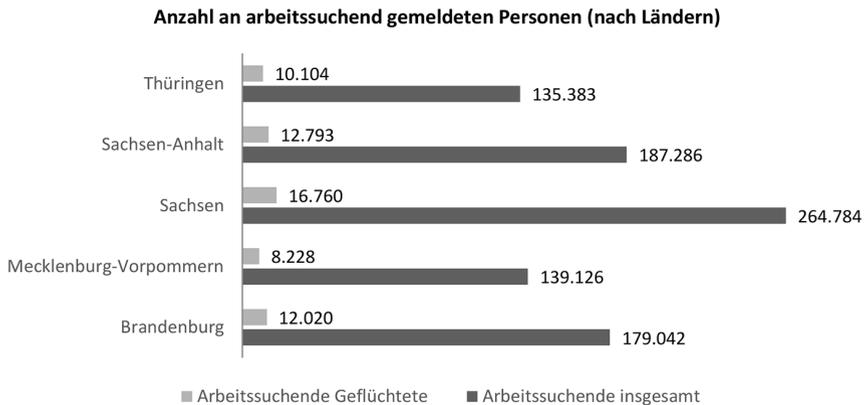


Abb. 5: Anzahl an arbeitssuchend gemeldeten Personen [Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017]

Asylbewerberinnen und -bewerber in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt vergleichsweise gering. Zudem befindet sich der Großteil der seit 2014 zugewanderten Asylsuchenden aktuell noch in Integrations- und Sprachkursen bzw. nimmt an Bildungsangeboten zur beruflichen Orientierung, Berufsvorbereitung sowie Ausbildungsförderung (sog. Übergangsbereich) teil (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, S. 428 ff).

Auch unter qualitativen Gesichtspunkten ist das proklamierte Potenzial Geflüchteter zur Linderung des Fachkräftebedarfs in den ostdeutschen Bundesländern mit Vorsicht zu genießen. Laut dem aktuellen Gutachten zur regionalen Fachkräftesituation und Mobilität des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) zeichnet sich für Ostdeutschland ein Nachfrageüberhang für Fachkräfte sowie insbesondere für Spezialisten ab (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. 2017, S. 15 f.). Wird demgegenüber das Anforderungsniveau der Zielberufe für arbeitssuchende Geflüchtete betrachtet, zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Geflüchteten (60 Prozent) über berufliche Qualifikationen verfügt, die als Anforderung für Helferberufe formuliert werden (vgl. Abb. 6). In diesem Bereich liegen die Engpassquoten in Ostdeutschland allerdings mehrheitlich unter zwei Prozent, d. h. die Betriebe haben im Wesentlichen keine Probleme, entsprechend vorhandene Stellen zu besetzen (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. 2017, S. 13). Lediglich 23 Prozent der als arbeitssuchend registrierten Flüchtlinge sind – zumindest formal – für berufliche Tätigkeiten auf dem Niveau von Fachkräften bzw. Spezialisten oder Experten qualifiziert. Bei immerhin 17 Prozent ist unklar, welches Qualifikationsniveau vorliegt, was bspw. auf fehlenden Qualifikationsnachweise zurückgeführt werden kann.

Anforderungsniveau der Zielberufe für arbeitssuchende Geflüchtete (Ostdeutschland ohne Berlin)

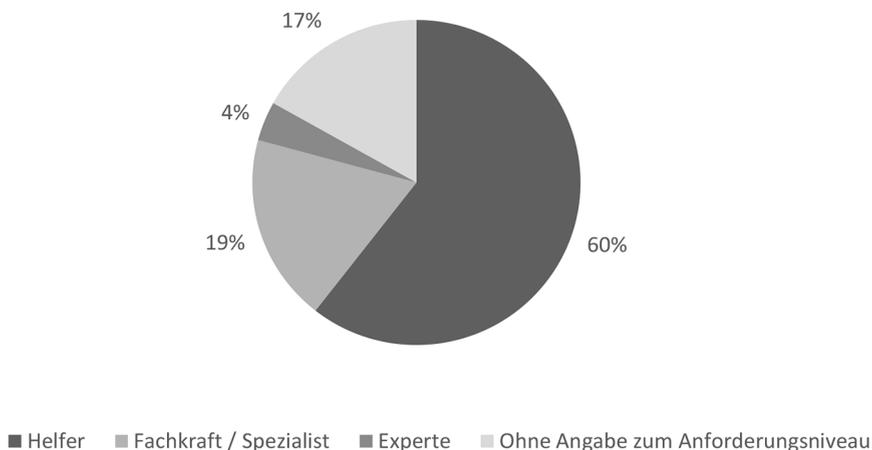


Abb. 6: Qualifikationsniveau der Zielberufe für arbeitssuchende Geflüchtete [Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017]

Ungeachtet dessen lassen sich zwei Aspekte nennen, die durchaus als Indizien für das Potenzial von Geflüchteten mit Blick auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt interpretiert werden können. Dies betrifft einerseits die Altersstruktur der Zugewanderten. Wie das IW Gutachten zeigt, sind die Unternehmen in den ostdeutschen Bundesländern in besonderem Maße damit konfrontiert, dass ein großer Teil der Belegschaft in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Hinsichtlich des resultierende Ersatzbedarfs an Arbeitskräften besteht in Ostdeutschland ein besonderer Handlungsbedarf, da vielerorts deutlich mehr ältere Beschäftigte in Rente gehen als Jüngere nachrücken werden (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. 2017, S. 20 f.). Im Vergleich dazu sind die Geflüchteten wesentlich jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. So liegt das Durchschnittsalter der Flüchtlinge aus den aktuell im Fokus der Flüchtlingsbewegung stehenden Herkunftsländern mit 34,8 Jahren etwa 10 Jahre unter dem Bundesdurchschnitt und 13 Jahre unter dem Altersdurchschnitt in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. Worbs & Bund 2016, S. 3). Mit Blick auf die erwerbsfähige Bevölkerung zeigt sich, dass zwei Drittel (66 Prozent) der arbeitssuchend gemeldeten Geflüchteten zwischen 15 und 35 Jahren alt ist (vgl. Abb. 7). Weitere 20 Prozent liegen mit einem Alter unter 45 Jahren immer noch unter dem Durchschnittsalter der ost-

deutschen Erwerbsbevölkerung. Lediglich 14 Prozent der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Flüchtlinge zählen zur Gruppe der älteren Arbeitnehmer.

Alterstruktur der arbeitssuchenden Geflüchteten (Ostdeutschland ohne Berlin)

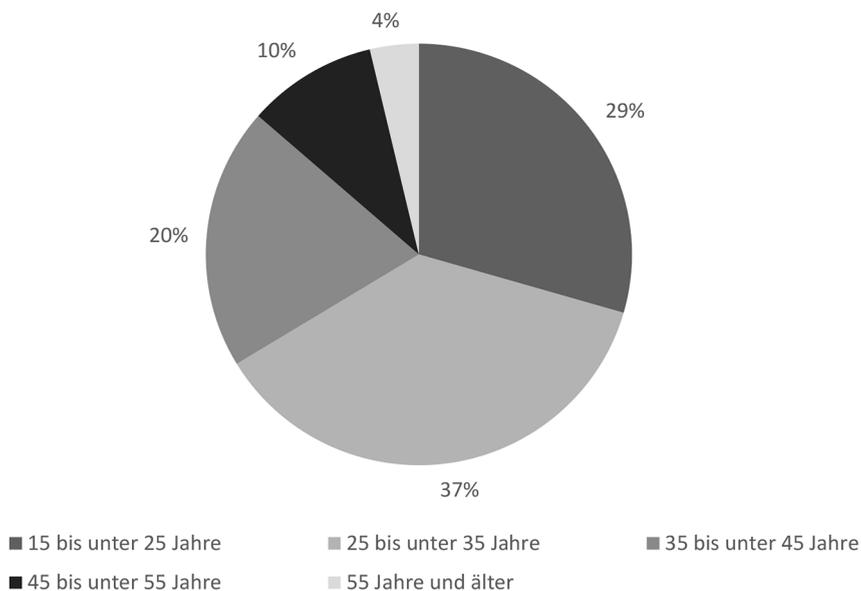


Abb. 7: Altersstruktur der arbeitssuchenden Geflüchteten [Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017]

Im unmittelbaren Zusammenhang mit der Altersstruktur der Geflüchteten steht andererseits die Bleibeabsicht von Zugewanderten, die als Indikator für das Potenzial von Migration für den ostdeutschen Arbeitsmarkt herangezogen werden kann. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass eine demografiefeste Personalplanung der Unternehmen nur dann gelingen kann, wenn jüngere Menschen langfristig als Fachkräftenachwuchs gewonnen werden. Diesbezüglich lassen sich die Befunde der aktuellen Flüchtlingsstudie des BAMF als positives Signal interpretieren (vgl. Abb. 8). Auch wenn sich die Bleibeintensio- n je nach Herkunftsland etwas unterscheidet, so gab der überwiegende Teil der Geflüchteten (84,7 Prozent) an, langfristig in Deutschland bleiben zu wollen. Nur sehr wenige (2,7 Prozent) wollen Deutschland mittelfristig wieder verlassen bzw. sind diesbezüglich noch unentschlossen (12,6 Prozent).

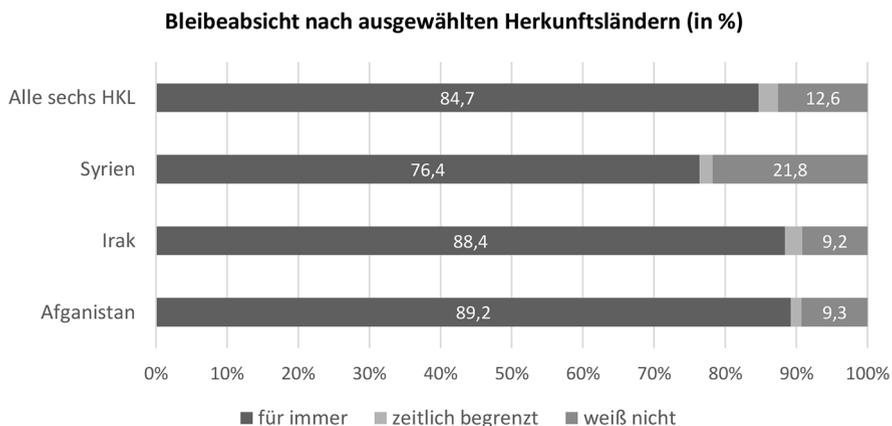


Abb. 8: Bleibeabsicht nach ausgewählten Herkunftsländern [Quelle: Worbs & Bund 2016, S. 8]

Insgesamt zeigen die vorhandenen Daten, dass das Potenzial von Zuwanderung für den ostdeutschen Arbeitsmarkt weder zu euphorisch noch zu skeptisch zu bewerten ist. Vor allem die absolute Anzahl von Geflüchteten, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich aktuell zur Verfügung steht, ist verhältnismäßig gering. Dies wird sich allerdings aller Voraussicht nach in den kommenden Jahren ändern, wenn die erst kürzlich eingewanderten Asylbewerberinnen und -bewerber mit dauerhafter Bleibeperspektive die verpflichtenden Integrationsmaßnahmen (Integrationskurs) bzw. das Übergangssystem verlassen. Eine deutlich größere Herausforderung stellt demgegenüber die Passung der beruflichen Qualifikationen mit den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes dar. Hier zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Asylsuchenden (noch) nicht über die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen verfügt, sodass branchen- und berufsgruppenspezifische Fachkräfteengpässe nicht unmittelbar durch Zugewanderte gedeckt werden können. Dementsprechend nimmt das Aus- und Weiterbildungssystem mit Blick auf Gestaltung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen eine herausragende Rolle ein, um das vorhandene Potenzial tatsächlich zu heben (siehe nächster Abschnitt). Gelingt dies, sprechen sowohl die Altersstruktur der Zugewanderten als auch deren Bleibeabsicht dafür, dass sich Migration insbesondere bezüglich der demografischen Herausforderungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes langfristig positiv auswirken kann.

5 Migration als Potenzial und Herausforderung für das Ausbildungssystem

Präventive Bildungspolitik ist die beste Arbeitsmarktpolitik (vgl. Bosch 2015). In diesem Sinne – so die zentrale These des vorliegenden Beitrages – kommt der Gestaltung von Aus- und Weiterbildung für die ebenso erfolgreiche wie nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund sollen sowohl die Herausforderungen als auch die Chancen für das Aus- bzw. Weiterbildungssystem im Zentrum der Betrachtung stehen.

Äquivalent zum Stellenmarkt für bereits ausgebildete Fachkräfte ist auch der Ausbildungsstellenmarkt von Besetzungsschwierigkeiten gekennzeichnet. Auch hier kommen gleichermaßen regionale, branchen- und berufsfeldbezogene Unterschiede zum Tragen. Statistisch wird die Entwicklung am Ausbildungsmarkt anhand der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) erfasst, wobei die Ausbildungsplatzangebote den ausbildungsinteressierten Jugendlichen gegenübergestellt werden. Während in den vergangenen Jahren das Angebot an Ausbildungsplätzen weitestgehend stabil blieb, ging die Zahl der Ausbildungsinteressierten kontinuierlich zurück, da sich immer mehr Jugendliche für den Besuch einer weiterführenden Schule bzw. ein Studium entschieden. Dennoch ist das Verhältnis von Ausbildungsplätzen zu Ausbildungsinteressierten in den ostdeutschen Bundesländern laut aktuellem BIBB Datenreport vergleichsweise günstig (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, S. 14 ff.). Weniger positiv stimmt der Blick auf die tatsächlich besetzten Ausbildungsstellen. Über die letzten Jahre zeigt sich, dass insbesondere in Ostdeutschland der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote in Relation zum Gesamtangebot überdurchschnittlich hoch ist. Insgesamt gelten die daraus resultierenden Passungsprobleme als zentrale Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. u. a. Matthes et al. 2016, S. 14 ff.). Als Gründe werden u. a. die fehlende Mobilität der Auszubildenden und das schulische Vorbildungsniveau der Jugendlichen im Verhältnis zu den Anforderungen der angebotenen Ausbildungsberufe angeführt.

Inwiefern der Zuzug von jungen Geflüchteten vor diesem Hintergrund eine Chance für den Ausbildungsmarkt darstellt, lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt nur eingeschränkt vorhersagen. Insgesamt bedarf es für solche Prognosen einer besseren Datenlage zu Altersstruktur, Vorbildung, Deutschkenntnissen, asylrechtlichem Status und Bildungsaspiration der Geflüchteten, die zurzeit noch nicht vorliegt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2017, S. 467). Allerdings ist bereits 2016 ein erster Anstieg der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Geflüchtete zu beobachten (vgl. ebd., S. 465). Davon ausgehend lassen die auf Basis der vorliegenden Daten entwickelten Prognosemodelle den

Schluss zu, dass diese Nachfrage in den kommenden Jahren weiter steigen wird (vgl. Abb. 9). Abhängig davon, wie schnell die Geflüchteten eine langfristige Bleibeperspektive erhalten und die gesetzlich verbindlichen Integrationsmaßnahmen bzw. das Übergangssystem verlassen, werden ab 2017 pro Jahr deutschlandweit voraussichtlich zwischen 15.000 und 40.000 Geflüchtete eine berufliche Ausbildung beginnen wollen. Zumindest aus quantitativer Perspektive lässt sich dies als Chance für diejenigen Unternehmen interpretieren, die Schwierigkeiten haben, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Gleichzeitig gibt allein die Anzahl potenziell ausbildungswilliger Flüchtlinge noch keine Hinweise darauf, inwiefern mit Blick auf diese Gruppe die Passungsproblematik gelöst werden kann.

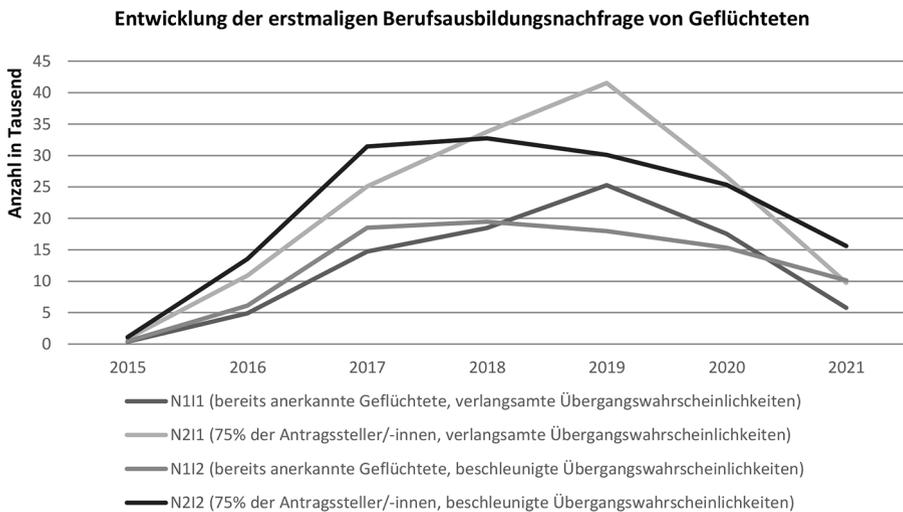


Abb. 9: Entwicklung der Berufsausbildungsnachfrage von Geflüchteten [Quelle: BIBB 2017, S. 467]

Aus qualitativer Sicht zeigt sich mit Blick auf das Potenzial von Geflüchteten für den Ausbildungsmarkt ein ambivalentes Bild. Hier zeichnet sich bereits hinsichtlich des schulischen Vorbildungsniveaus eine Polarisierung ab (vgl. Brückner, Rother & Schupp 2016, S. 55). Etwa ein Drittel der im Rahmen der aktuellen IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten gab an, keine Schule besucht (9 Prozent) bzw. die Schule ohne Abschluss verlassen (24 Prozent) zu haben (vgl. Abb. 10). Demgegenüber verfügt fast ein Drittel über einen weiterführenden Schulabschluss (32 Prozent). Dementsprechend ist der Anteil von gering qualifizierten Personen unter den Geflüchteten deutlich höher als in Deutschland insgesamt sowie im Vergleich zu anderen Migrantengruppen (vgl. ebd.).

Am oberen Ende des Qualifikationsspektrums erreicht die Gruppe der Geflüchteten im Gegensatz dazu sogar leicht höhere Anteile als die deutsche Bevölkerung.

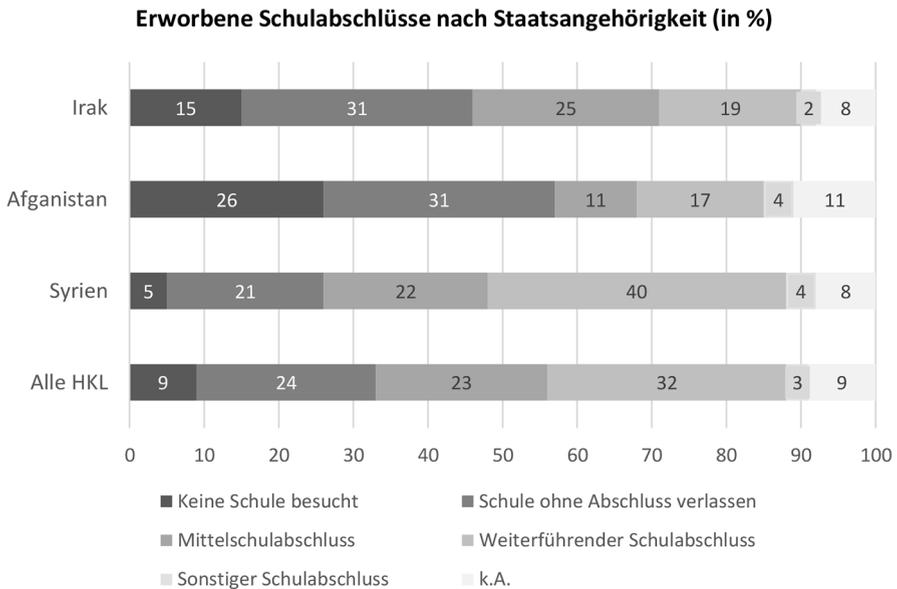


Abb. 10: Schulabschlüsse von Geflüchteten [Quelle: Brückner, Rother & Schupp 2016, S. 49]

Noch deutlicher wird das Gefälle der Qualifikationsstruktur hinsichtlich des Erwerbs von berufsbildenden Abschlüssen (vgl. Abb. 11). Während etwas mehr als ein Drittel der Geflüchteten (38,3 Prozent) über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügt bzw. eine Berufsausbildung oder ein Studium bspw. aufgrund der Flucht abbrechen musste, können fast zwei Drittel (61,7 Prozent) keinen Berufsabschluss vorweisen. Hierbei bedarf es allerdings einer differenzierten Betrachtung der vorliegenden Daten. Aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten geht zunächst hervor, dass etwa 20 Prozent der Geflüchteten eine Hochschule besucht haben, allerdings nur etwas mehr als die Hälfte davon über ein entsprechendes Zertifikat verfügen (vgl. Brückner, Rother & Schupp 2016, S. 49). Gleiches gilt für diejenigen, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben. Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass ein Teil der Abschlüsse nicht in Deutschland anerkannt wurde, weil ein Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen oder aufgrund fehlender Dokumente nicht stattfinden konnte. Andererseits verfügen die meisten Herkunftsländer

nicht über ein mit Deutschland vergleichbares Berufsbildungssystem. Dementsprechend hat ein nicht zu vernachlässigender Teil der Geflüchteten sehr wahrscheinlich einen Beruf ohne formale Ausbildung im Betrieb („Training on the Job“) gelernt und berufliche Erfahrungen gesammelt, die allerdings nicht durch zertifizierte Ausbildungsabschlüsse belegbar sind. Insgesamt zeigen die vorliegenden Analysen aber, dass der Anteil akademisch qualifizierter Flüchtlinge in etwa vergleichbar ist mit dem durchschnittlichen Anteil an Hochschulabsolventinnen und -absolventen innerhalb der deutschen Bevölkerung (vgl. ebd.). Demgegenüber ist der Anteil von Geflüchteten mit Abschlüssen bzw. Kompetenzen, die einem mittleren beruflichen Qualifikationsniveau (Facharbeiter) entsprechen, wahrscheinlich deutlich geringer.

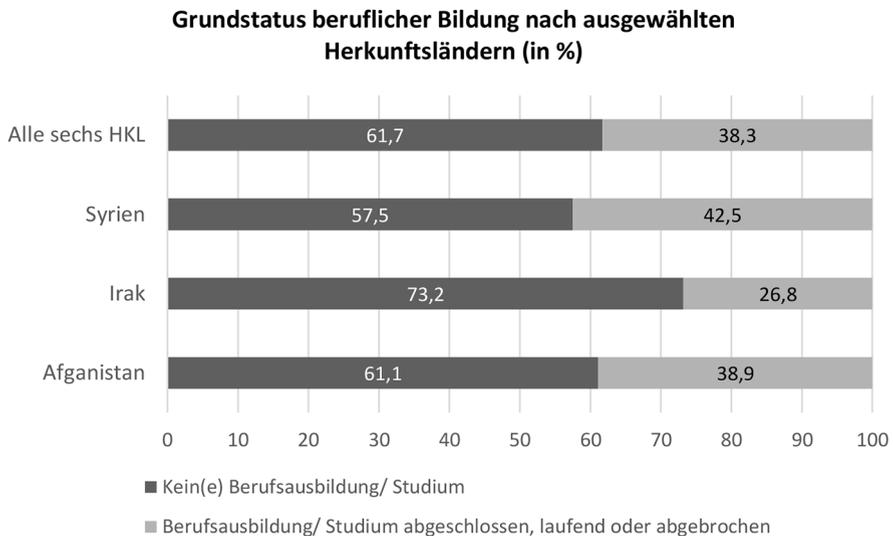


Abb. 11: Grundstatus beruflicher Bildung von Geflüchteten [Quelle: Worbs & Bund 2016, S. 5]

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern es gelingt bzw. zukünftig gelingen kann, Geflüchtete in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren und so letztlich eine erfolgreiche Partizipation am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch wenn aktuell sowohl die bildungspolitischen Akteure als auch die Hochschulen, Berufsbildungsstätten sowie die Betriebe diesbezüglich ein hohes Engagement zeigen, besuchen gegenwärtig gerade einmal fünf Prozent der Geflüchteten über 18 Jahren eine berufliche oder akademische Bildungseinrichtung (vgl. Brückner, Rother & Schupp 2016, S. 51). Dies steht im Gegensatz zu den selbst geäußerten Bildungsambitionen der Geflüchteten in Kon-

trast. Gemäß der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten strebt fast die Hälfte der Befragten einen allgemeinbildenden Schulabschluss und zwei Drittel einen Berufs- oder Hochschulabschluss an (vgl. Brückner, Rother & Schupp 2016, S. 53).

Mit Blick auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Geflüchteten wird ferner deutlich, dass die Herausforderung der zunehmenden Heterogenität von Lernenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung relevanter denn je erscheint. Dies gilt einerseits mit Blick auf die fachlichen Vorkenntnisse sowie die Beherrschung der deutschen Sprache. Andererseits wird der Umgang mit kulturelle Differenzen oder Traumata zu einer Herausforderung für das Ausbildungspersonal werden. Dementsprechend gilt es, die gesamte Bandbreite der bereits bestehenden und erprobten Konzepte heterogenitätssensibler Formen von Berufsorientierung und -vorbereitung, Lernprozessgestaltung sowie Beratung und Betreuung zu nutzen und mit Blick auf die besonderen Herausforderungen von Geflüchteten weiterzuentwickeln.

6 Fazit und Ausblick

Im Zuge der vergleichsweise hohen Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2014 und 2015 wurde von politischen Entscheidungsträgern, Verbänden, Arbeitsmarktakteuren und nicht zuletzt einer Reihe von Unternehmen die Hoffnung kommuniziert, dass durch Migration und Integration die demografischen Herausforderungen Deutschlands sowie insbesondere die damit einhergehenden Fachkräfteengpässe abgemildert werden können. Bei aller Euphorie: Sowohl die Befunde der auf Migrations- und Integrationsfragen ausgerichteten Arbeitsmarkt- und (Berufs-) Bildungsforschung der Vergangenheit als auch die Analyse der aktuellen Daten lassen nicht den Schluss zu, dass Zuwanderung mehr oder weniger automatisch arbeitsmarktpolitische Probleme zu lösen vermag. Wie der vorliegende Beitrag zeigt, gilt dies für die ostdeutschen Bundesländer umso mehr.

Hinsichtlich der Teilhabe von Migranten/-innen am Arbeitsmarkt wird seit Jahren deutlich, dass diese Gruppe im Verhältnis zu Personen ohne Migrationshintergrund weiterhin deutlich benachteiligt ist. Vor allem in Ostdeutschland liegt die Arbeitslosenquote bei Ausländern im gesamtdeutschen Vergleich besonders hoch. Neben individuellen Faktoren scheinen vor diesem Hintergrund strukturelle und gesellschaftliche Phänomene wirksam zu sein, die eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten erschweren. Nicht zu unterschätzen ist dabei die gesellschaftliche Wahrnehmung von Migranten/-innen in Ostdeutschland, die – zum Teil historisch begründet – negativer ausfällt als in den westdeutschen Bundesländern. Abgesehen davon deutet auf Basis der

vorliegenden Daten nichts darauf hin, dass die in jüngster Zeit zugewanderten Flüchtlinge in naher Zukunft bestehende Fachkräftengpässe ausgleichen könnten. Neben der insgesamt relativ geringen Anzahl von aktuell arbeitssuchenden Geflüchteten zeigt deren Qualifikationsstruktur, dass ein großer Teil der Geflüchteten nicht über Kompetenzen verfügt, die aktuell am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Nichtsdestotrotz lassen sich durchaus Potenziale erkennen. Vor allem die Altersstruktur, die langfristige Bleibeabsicht und die Bildungsambitionen der Geflüchteten lassen sich langfristig durchaus als Potenzial für den ostdeutschen Arbeitsmarkt interpretieren.

In der Folge ist zu konstatieren, dass die erfolgreiche Partizipation von Geflüchteten am Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang mit der Verwertung vorhandener Qualifikationen bzw. der Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen steht. Dementsprechend stellt der ebenso schnelle wie unkomplizierte Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung die wesentliche Herausforderung für eine nachhaltige gesellschaftliche Integration von Zugewanderten dar. In dem Zusammenhang gilt es, auf unterschiedlichen Ebenen die zum Teil besonderen Bedingungen von Geflüchteten zu adressieren. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit werden im Folgenden stichpunktartig zentrale Gelingensbedingungen formuliert.

Makroebene: Auf Ebene des Bildungssystems wird es eine Rolle spielen, Strukturen für einen unkomplizierten Zugang in berufliche Aus- und Weiterbildung zu schaffen. Dies bezieht sich sowohl auf administrative Voraussetzungen als auch die systematische Wertschätzung von bereits Gelerntem.

- Nutzung und Weiterentwicklung systematischer Verfahren der Anerkennung und Anrechnung von im Ausland erworbenen Kompetenzen (formal, informell und non-formal),
- Nutzung sowie zielgruppenadäquate Weiterentwicklung von Instrumenten und Verfahren der Berufsorientierung, -vorbereitung und Einstiegsqualifizierung,
- Regionale Zusammenarbeit und Vernetzung von verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarkt- und (Berufs-)Bildungssystems sowie der Integrationsförderung entlang der Bildungskette,
- Planungssicherheit und Beratung für Unternehmen hinsichtlich administrativer Besonderheiten in Bezug auf Geflüchtete als Auszubildende (insb. Konsequenzen verschiedener Aufenthaltsstatus).

Mesoebene: Auf konzeptioneller Ebene der Betriebe sowie der allgemein- bzw. berufsbildenden Einrichtungen gilt es vor allem, die durchaus sehr unterschiedlichen individuellen Lernvoraussetzungen und persönlichen Rahmenbe-

dingungen im Zuge der Angebotsplanung zu berücksichtigen. Dies bezieht sich einerseits auf die Gestaltung von Bildungsgängen, andererseits auf die Professionalisierung des Bildungspersonals.

- Flexibilisierung von Aus- und Weiterbildungsgängen (Teilzeit, Blended Learning, berufsbegleitend, Lernen im Prozess der Arbeit),
- Nutzung und Weiterentwicklung von ausbildungsergänzenden Förderkonzepten (z. B. Assistierte Ausbildung),
- Rollenverständnis von Lehrenden als Lernbegleitende, um stärker auf individuelle Lernbedürfnisse eingehen zu können,
- Aufbau von informellen Unterstützungsstrukturen in Schule und Betrieb (z. B. Ausbildungspatenschaften),
- Sensibilisierung des Bildungspersonals für interkulturelle Unterschiede.

Mikroebene: Auf didaktischer Ebene muss es gelingen, heterogenitätssensible Lernarrangements zu entwickeln, die sowohl den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen als auch den unterschiedlichen Lerngewohnheiten der Lernenden gerecht werden.

- Nutzung und Weiterentwicklung von biografieorientierten Formaten der Potenzialanalyse (z. B. Kompetenzenbilanz),
- Projektförmige und situative Lernaufgaben, die das Einbringen unterschiedlicher Kompetenzen der Lernenden und eine stärkere Identifikation mit dem Lerngegenstand ermöglichen,
- Nutzung, Ausbau und Integration digitaler Lernumgebungen zu Förderung selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens,
- Förderung berufsbezogener arbeits- und ausbildungsintegrierter Formen des Spracherwerbs,
- Nutzung innovativer Formen der individuellen Kompetenzbilanzierung (z. B. E-Portfolios).

Insgesamt wird deutlich, dass sowohl die Bildungseinrichtungen als auch die Betriebe vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen besondere Anstrengungen unternehmen müssen, mit den sehr heterogenen Voraussetzungen von Geflüchteten bei der Gestaltung von Aus- und Weiterbildung umzugehen. Gleichzeitig existiert bereits eine Reihe von etablierten ausbildungsunterstützenden Förderinstrumenten sowie erprobten Bildungskonzepten, die insbesondere der Förderung benachteiligter Zielgruppen dienen. Diese gilt es zu nutzen und mit Blick auf die besonderen Bedarfe Geflüchteter weiterzuentwickeln.

Literatur

- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Bertelsmann Stiftung (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im EU-Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht. In: Zukunft Soziale Marktwirtschaft Policy Brief, 2016 (3), S. 1–8.
- Bertelsmann Stiftung (2017): Willkommenskultur im „Stresstest“. Einstellungen in der Bevölkerung 2017 und Entwicklungen und Trends seit 2011/2012 – Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage (Kantar Emnid). Gütersloh.
- Bosch, G. (2015): Hausaufgaben für das Bildungssystem. In: Pressemeldung der Universität Duisburg-Essen vom 1.4.2015. Online verfügbar unter <https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=8894> (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. In: DIW Berlin: Politikberatung kompakt 116. Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547162.de/diwkompakt_2016-116.pdf (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Nürnberg. Online verfügbar unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2014/12/2014-12-03-analyse-des-arbeitsmarktes-fuer-auslaender.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn.
- Bußmann, S. (2015): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe. Köln. Online verfügbar unter http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Studie_3-2015_Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Der_Ausbildungsmarkt_fuer_Engpassberufe.pdf (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Höhne, J.; Schulze-Buschhoff, K. (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. In: WSI Mitteilungen, 2015 (5), S. 345–354.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, Studie 2/2017, Köln.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2017: Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage, Nürnberg. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/KonjunkturUpdate.pdf> (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Kindelberger, H. ; Weiss, K. (2007): Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern: Zwischen Transfereexistenz und Bildungserfolg, Freiburg.

- Matthes, S.; Ulrich, J. G.; Flemming, S.; et al. (2016): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2015): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer. Berlin.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitslosenquoten – 2016. In: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen, 3/2017. Nürnberg. Online verfügbar unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html> (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. In: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen, 3/2017, Nürnberg. Online verfügbar unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html> (letzter Zugriff: 03.07.17).
- Statistisches Bundesamt (2016): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015. Wiesbaden.
- Vogel, C. (2016): Gründungsförderung für Migrantinnen und Migranten. Determinanten einer zielgruppenadäquaten, kompetenzorientierten Gründungsberatung und -weiterbildung. Norderstedt.
- Worbs, S.; Bund, E. (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Ausgabe 1/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

Autorenangaben

Vogel, Christian, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich 3.3 „Qualität, Nachhaltigkeit, Durchlässigkeit“, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Telefon: (0228) 1071884, E-Mail: vogel@bibb.de

Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung und das Übergangssystem in den neuen Ländern

Dietmar Heisler

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit der Frage nach den Folgen des demografischen Wandels für die Benachteiligtenförderung (BNF) in Ostdeutschland. In der Nachwendezeit, auch in den Krisenzeiten der 2000er Jahre, sollte die BNF in Ostdeutschland fehlende Ausbildungsplätze kompensieren und junge Menschen am Übergang in die Arbeitswelt unterstützen. Dabei stand fest, dass (a) mit dem Einsetzen einer wirtschaftlichen Normalisierung und (b) aufgrund des demografischen Wandels der Bedarf an Fördermaßnahmen sinken wird. Die Frage war, welche Funktion und Bedeutung die Bildungsträger der BNF dann für die Berufsausbildung haben werden.

1 Einleitung

Die „Benachteiligtenförderung“ (BNF) kann auf eine rund 40-jährige Entwicklungsgeschichte zurückblicken. Zur BNF werden Maßnahmen gezählt, die durch die Arbeitsmarktförderung, durch die Agentur für Arbeit finanziert werden. Das sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) und die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Diese werden aktuell im 3. Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt.

In den letzten Jahren hat sich das Spektrum an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen für Jugendliche, die auch zur BNF gezählt werden können, deutlich ausgeweitet. Infolgedessen lassen sich die systemischen Grenzen der BNF schwer bestimmen. BaE wird inzwischen in kooperativer und integrativer Form angeboten. Vergleichsweise neu ist die Assistierte Ausbildung (§ 130 SGB III). Hinzugekommen sind sog. Aktivierungsmaßnahmen und Eingliederungshilfen. Auch die Zahl an Maßnahmen der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, die Angebote des beruflichen Übergangssystems, haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dadurch haben sich die Heterogenität der Maßnahmenformen und auch die Komplexität der BNF als Fördersystem in den letzten Jahren deutlich erhöht. Festzustellen ist eine deutliche Verlagerung der Angebote von vollqualifizierenden Ausbildungsangeboten, hin zu berufsorientierenden und berufsvorbereitenden sowie zu aktivierenden Angeboten.

Auch die Zahl Jugendlicher, die in die Angebote der BNF einmünden, hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen. Anfang der 1980er Jahre waren das nur einige hundert Jugendliche, 2004 waren es über 500.000 Jugendliche im beruflichen Übergangssystem und über 160.000 Jugendliche, die an BaE teilnahmen. Die Mehrzahl von ihnen (108.387 Jugendliche) in Ostdeutschland (BMBF 2009, S. 126; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96). In den letzten Jahren sind die Teilnehmerzahlen an BaE zurückgegangen. Im Jahr 2016 mündeten nur noch rund 17.500 Jugendliche in eine BaE ein (vgl. BiBB 2017, S. 9).

Anders bei den Anfängern im Übergangssystem: Zwar sind auch hier die Einstiegszahlen in den letzten Jahren gesunken, auf 298.781 Jugendliche im Jahr 2016. Allerdings ist hier in den letzten drei Jahren ein leichter Anstieg festzustellen, was u. a. auf den steigenden Anteil junger Flüchtlinge in den Maßnahmen zurückzuführen ist (vgl. ebd., S. 97).

Ein Grund für den Rückgang der Förderangebote und Teilnehmerzahlen ist nicht zuletzt auch die zunehmende Kritik an der quantitativen Expansion der BNF und insbesondere des Übergangssystems. Es stellt sich nun die Frage, ob mit Blick auf den demografischen Wandel ein so umfassendes und differenziertes Fördersystem überhaupt noch notwendig ist. Bereits 2010 wird ein Überangebot an Ausbildungsplätzen für die ostdeutschen Bundesländer postuliert (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 177). Auch im Kontext der aktuellen Inklusionsdebatte wird die konsequente Abschaffung beruflicher Fördermaßnahmen und die konsequente De-Segmentierung des Berufsbildungssystems gefordert (vgl. dazu Heisler 2016).

Für die ostdeutschen Bundesländer besaß die BNF bislang besondere Bedeutung: Vor allem in der Zeit nach der deutschen Wiedervereinigung leistete sie einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Situation am Ausbildungsstellenmarkt und zur Fachkräftesicherung in den neuen Ländern. Durch das zusätzliche Lehrstellenangebot konnte (a) die Abwanderung Jugendlicher in die alten Bundesländer zumindest teilweise verhindert werden und (b) wurden benachteiligte Jugendliche zu Fachkräften ausgebildet und damit ihre Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt verbessert (vgl. Beck 2007, S. 240). Dabei war die BNF – ähnlich wie in Westdeutschland – als Provisorium gedacht, bis sich die Ausbildungsmarktsituation normalisieren und der reguläre Generationenaustausch am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufgrund der wirtschaftlichen und der demografischen Entwicklung wieder funktionieren würde (vgl. Berger & Grünert 2007). Demgegenüber wurde immer wieder die Verstetigung der Förderangebote als politische Daueraufgabe und integraler Bestandteil des Berufsbildungssystems gefordert (vgl. z. B. Schulte 2004).

Mit Blick auf das wirtschaftliche Wachstum und die Bevölkerungsentwicklung in den neuen Ländern wurde die Notwendigkeit der BNF zunehmend hinterfragt. Bereits Anfang der 1990er Jahre zeigten Prognosen, dass sich die Zahl der Schulabsolventen in Ostdeutschland zwischen 1999 und 2011 halbieren wird, bevor sie dann wieder leicht ansteigt. Für den Ausbildungsstellenmarkt bedeutete dies den Rückgang der Bewerberzahlen (vgl. BMBF 2006, S. 94). Dadurch würde auch der Bedarf an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und an außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten sinken (vgl. Berger & Grüner 2007). Das zunehmende Interesse Jugendlicher an vollzeitschulischen und hochschulischen Ausbildungsgängen verschärfte diese Entwicklung (vgl. Bellmann & Schwengler 2015).

Der vorliegende Beitrag wird sich mit der Frage nach den Konsequenzen des demografischen Wandels für die BNF in Ostdeutschland genauer befassen. Welchen Zusammenhang gibt es zwischen demografischem Wandel und den aktuellen Entwicklungen der BNF? Was bedeutet er für die Bildungsträger, ihr Personal, die Trägerstrukturen und das Maßnahmeangebot? Wird der demografische Wandel die BNF und das Übergangssystem überflüssig machen, weil ausreichend Lehrstellen zur Verfügung stehen?

2 Bedeutung des demografischen Wandels für die Entwicklung der Benachteiligtenförderung

Bereits die Entstehung der BNF steht im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung der 1970er Jahre in Westdeutschland. Seit Mitte der 1970er Jahre drängten die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre zunehmend in das Ausbildungssystem. Die Zahl der Schulabsolventen (Sek. I) stieg bis 1977 auf 738.590 (vgl. BMBF 1977, S. 75) und ging dann auf 579.940 im Jahr 1988 zurück (vgl. BMBF 1988, S. 149). Die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager stieg zwischen 1976 und 1984 von 523.500 auf 764.087 junge Menschen (vgl. ebd., S. 6; BMBF 2000, S. 2). Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot konnte mit dieser Entwicklung nur begrenzt mithalten. Die Zahl unversorgter Jugendlicher stieg im gleichen Zeitraum von rund 27.000 auf über 58.000 Jugendliche (vgl. BMBF 1988, S. 6).

Um zusätzliche Ausbildungsplatzkapazität zu schaffen, wurden seit 1977 BiBB-Modellversuche durchgeführt, in denen neue Modelle der Berufsvorbereitung und der außerbetrieblichen Berufsausbildung erprobt wurden. Um mit dem regulären dualen Ausbildungssystem nicht in Konkurrenz zu treten, richteten sich die Modellprojekte insbesondere an Jugendliche, die vom Ausbildungsplatzmangel besonders betroffen waren und deren Chancen auf eine betriebliche

Ausbildung aus verschiedenen Gründen besonders schlecht waren. Sie richteten sich an Jugendliche, die aufgrund individueller Defizite in betrieblichen Bewerbungsverfahren meist nicht berücksichtigt wurden (vgl. Hensge et al. 1982). Die BNF entwickelte sich zunehmend zur sozial-, jugend-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Daueraufgabe (von Bothmer 2004) und wurde zunächst im Arbeitsförderungsgesetz (§ 40 AFG), später im SGB III formal verankert (vgl. Vock 2004).

In Ostdeutschland sollte die BNF nach der deutschen Wiedervereinigung in erster Linie die Lehrstellen kompensieren, die aufgrund des Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft weggefallen waren. Sie sollte sicherstellen, dass Jugendliche, die ihre Ausbildung bereits begonnen hatten, diese auch beenden konnten (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1991). Dafür wurden die bestehenden Regelungen zur Förderung der Berufsausbildung (FdB) für die ostdeutschen Beitrittsgebiete um die sog. „marktbenachteiligten Jugendlichen“ erweitert.

Sozial benachteiligte Jugendliche hatten nach der Wiedervereinigung, Anfang der 1990er Jahre, für die BNF in Ostdeutschland noch keine große Bedeutung (vgl. BMBW 1993). Der Anteil Jugendlicher, die als sozial benachteiligt galten, war zunächst noch sehr gering. Allerdings wird bereits darauf hingewiesen, dass sich die Zahl dieser Jugendlichen vergrößern wird. Damit einhergehend werden auch neue, bis dahin unbekannte soziale Problemlagen und Problemgruppen in der ostdeutschen BNF auftauchen. Gemeint sind die sog. wendegeschädigten Jugendlichen, für deren Entwicklung die Erfahrung des politischen und wirtschaftlichen Zusammenbruchs der DDR eine hohe Belastung darstellte, zum Beispiel aufgrund der hohen und zunehmenden biografischen Unsicherheit oder aufgrund des sozialen Statusverlustes der Herkunftsfamilie (vgl. ebd.; Bertram u. a. 1994).

Gerade in Ostdeutschland gingen mit der Implementierung der BNF verschiedene Herausforderungen einher. Vor allem mussten zunächst die notwendigen Trägerstrukturen aufgebaut werden. Eine besondere Herausforderung stellte die Qualifizierung der sozialpädagogischen Fachkräfte und Stützlehrer dar. Seit der Wiedervereinigung wurde deshalb massiv in den Auf- und Ausbau der BNF und des Übergangssystems sowie in deren Weiterentwicklung investiert. Dies geschah mit Hilfe von Sonderprogrammen, von Bund- und Länderprogrammen, mit denen (a) der Aufbau der Förderlandschaft unterstützt wurde und (b) mit dem der hohe Bedarf an Maßnahmeplätzen gedeckt wurde. Dazu gehörten zum Beispiel der Aufbau Ost, die Gemeinschaftsinitiative Ost (1993 bis 1996), das Aktionsprogramm Lehrstellen Ost (1996 bis 1998), die Lehrstelleninitiative Ost (1998/1999) und die Ausbildungsplatzprogramme Ost (1999 bis

2003) des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Jugendsofortprogramme (JuSoPro).

Mit Blick auf wirtschaftliche Veränderungen, den Wandel der Arbeitswelt und der anhaltenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktkrise stellte sich Ende der 1990er Jahre schließlich die Frage nach der Modernisierung der BNF. So wurde die BNF im Rahmen von Modellprogrammen, z. B. dem BQF-Programm „Kompetenzen fördern, berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf“ (2001 bis 2006), weiterentwickelt. Diese Programme sollten einen Beitrag dazu leisten, die BNF und ihre heterogene und zum Teil diffuse Förderstruktur zu einem kohärenten Fördersystem weiterzuentwickeln. Gerade in Ostdeutschland stellte sich bereits zu diesem Zeitpunkt zunehmend die Frage nach der Dauerhaftigkeit der BNF und ihrer Reform.

Die weitere Entwicklung der BNF wird vor allem durch die Arbeitsmarktreformen zwischen 2002 und 2005 und durch die „Agenda 2010“ geprägt. Sie hatten die Einführung neuer politischer Steuerungsmechanismen und Förderinstrumente zur Folge, zum Beispiel die stärkere Orientierung an den Grundsätzen der Effizienz und Wirtschaftlichkeit. Maßnahmen wurden nun im Rahmen zentral gesteuerter Vergabeverfahren durchgeführt (vgl. Beck 2007, S. 237). In den Vordergrund rückte die Prämisse der schnellen Vermittlung Jugendlicher in Ausbildung oder Arbeit. Die Dauer von Maßnahmen wurde verkürzt und die maximal mögliche Förderdauer von Jugendlichen begrenzt (vgl. Eckert, Heisler & Nitschke 2007, S. 18 ff.). Diese Reformen gelten als die wichtigste Zäsur in der Entwicklung der BNF in den letzten zehn Jahren. Auch die aktuellen Entwicklungen der BNF werden weniger auf den demografischen Wandel, sondern vielmehr auf diese Reformen und ihre nachhaltige Wirkung zurückgeführt. Auch der Rückgang der Teilnehmerzahlen in den letzten Jahren wird zuerst mit reformbedingten und politisch motivierten Einsparmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) begründet. Dies zeigen schließlich auch die durchgeführten Experteninterviews.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung stellt sich zunehmend die Frage nach der Weiterentwicklung und dem Fortbestand der BNF. Ist eine so umfangreiche und ausdifferenzierte Trägerstruktur, wie sie bislang existierte, überhaupt noch notwendig? Wie zukunftsfähig sind die BNF und das Übergangssystem? Es wird angenommen, dass der demografisch bedingte Bewerberrückgang, auch das zunehmende Interesse Jugendlicher an weiterführenden, schulischen und hochschulischen Bildungsgängen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; BiBB 2017), am Ausbildungsmarkt zu Substitutionseffekten führen könnte: Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht mehr mit leistungsstarken Jugendlichen besetzen können, müssten nun auch auf schwächere Ju-

gendliche zurückgreifen. Dies könnte zur Folge haben, dass die betrieblichen Ausbildungschancen leistungsschwächerer Jugendlicher steigen. Darin liege vielleicht die Chance eines inklusiveren Berufsbildungssystems (vgl. Niggel-Gellrich & Schmidt 2013).

Umfragen des DIHK zeigen, dass Betriebe mit Blick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Bewerberrückgang ihre Einstellung gegenüber leistungsschwächeren Ausbildungsplatzbewerbern und sozial benachteiligten Jugendlichen offenbar ändern. Kamen diese, zum Beispiel aufgrund ihrer fehlenden Ausbildungsreife bislang kaum für eine betriebliche Ausbildung in Frage, führt die demografiebedingte Entwicklung am Ausbildungsmarkt nun offenbar dazu, dass Betriebe zunehmend bereit sind, diese Jugendlichen auszubilden und ggf. zu fördern (vgl. DIHK 2016).

An anderer Stelle wird jedoch bezweifelt, dass der demografische Wandel zu einer Entspannung des Ausbildungsstellenmarktes und zu einer stärkeren Teilhabe förderbedürftiger, leistungsschwächerer Jugendlicher an betrieblicher Ausbildung führen wird. Einerseits sei das derzeitige Ausbildungsangebot längst nicht ausreichend, um allen Jugendlichen eine betriebliche, duale Ausbildung zu ermöglichen. Nicht nur die Nachfrage, sondern auch das Ausbildungsangebot ist in den letzten Jahren zurückgegangen (vgl. Euler 2010). Auch habe sich das Angebot der dualen Ausbildung vor allem in den Dienstleistungsbereich verlagert. Das heißt die Zahl überwiegend technischer oder handwerklich orientierter Berufe gehe zurück, stattdessen würden Dienstleistungen, Beratung und Kommunikation auch in neu geordneten Berufen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dadurch seien insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Männer, deren Berufsinteressen eher im handwerklichen Bereich liegen, zurückgegangen (vgl. Niggel-Gellrich & Schmidt 2013, S. 308). Andererseits stehen den Unternehmen neben der Berufsausbildung auch andere Möglichkeiten zur Verfügung, ihren Fachkräftebedarf zu decken, zum Beispiel durch das Anwerben ausländischer Fachkräfte, die Einstellung erwerbsloser Fachkräfte oder durch Einstellung von Fachkräften aus benachbarten Fachbereichen usw. Zudem spiele dabei auch die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes eine Rolle (vgl. Euler 2010, S. 14 ff.).

Insgesamt wird die Zahl förderbedürftiger Jugendlicher zwar sinken, allerdings wird es sie auch in Zukunft geben. Gerade die aktuelle Berufsbildungsstatistik macht deutlich, dass der demografische Wandel eben nicht dazu führte, dass die BNF und das Übergangssystem überflüssig werden. Zwar steigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze, aber eben auch die Zahl unversorgter Jugend-

licher, was auf die regionalen und sektoralen Unterschiede in der demografischen Entwicklung hindeutet (vgl. Ulrich 2011).

Es geht nun darum, die Rolle der Bildungsträger und ihre Bedeutung für die Berufsausbildung in diesem Bedingungsgefüge neu zu bestimmen. So sollten sich die Träger viel stärker als Partner der Betriebe und als Bildungsdienstleister verstehen, nicht nur für die Ausbildung leistungsschwächerer und sozial benachteiligter Jugendlicher (vgl. Berger & Grünert 2007; Heisler 2011). So liegt hier, in der Arbeit mit benachteiligten, förderbedürftigen Jugendlichen ihre Expertise, die sie nun einbringen können. Bereits in der Vergangenheit wurden Modelle zur kooperativen Ausbildung in Betrieben und Bildungsträgern erprobt mit dem Ziel, den Lernort Betrieb für benachteiligte Jugendliche zurückzugewinnen (vgl. Gericke 2003; Zimmermann 2004). In den letzten zehn Jahren hat die Bedeutung kooperativer Ausbildungen deutlich zugenommen. Zwischen 2006 und 2014 ist die Zahl der Jugendlichen, die in Ostdeutschland in eine kooperative BaE einmündeten, von 105 auf 2.303 Jugendliche gestiegen. 2016 waren es zuletzt 1.847 Jugendliche (vgl. Statistik BA 2017). Im gleichen Zeitraum sind die Zahlen in der integrativen BaE von 17.754 auf 959 Auszubildende gesunken (vgl. ebd.).

Ferner wird davon ausgegangen, dass die BNF einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Attraktivität des dualen Ausbildungssystems im Wettbewerb der beruflichen Bildungsgänge leisten kann (vgl. Dietrich & Severing 2007; Fischer 2014). So wurde in den letzten Jahren die Reform des dualen Ausbildungssystems diskutiert (vgl. z. B. Bertelsmann Stiftung 2010; Icking & Heinrich Böll Stiftung 2011; Prager & Wieland 2007). Die Bildungsträger der BNF könnten Betriebe dabei unterstützen, Ausbildungsmodelle wie die Assistierte Ausbildung, gestufte Ausbildungen, die Nachqualifizierung oder die Teilzeitberufsausbildung umzusetzen und sie könnten dazu beitragen, dass diese Modelle größere Akzeptanz finden.

Als weitere Option wurde die zentrale Funktion der Träger in Ausbildungsverbunden bzw. Verbundausbildungen diskutiert. Gerade Ostdeutschland ist geprägt von klein- und mittelständischen Betrieben. Viele von ihnen sind aufgrund ihrer Betriebsgröße und ihres Tätigkeitsspektrums nur begrenzt oder gar nicht in der Lage auszubilden. Diese Betriebe könnten Bildungsträger unterstützen und damit auch zur Erhöhung der Ausbildungsbetriebsquote beitragen (vgl. Berger & Grünert 2007).

3 Demografischer Wandel und Entwicklung der BNF aus Expertensicht

Im Kontext des demografischen Wandels lassen sich verschiedene Überlegungen zur Weiterentwicklung der BNF finden. Es stellt sich nun die Frage, wie Experten dies einschätzen. Dazu wurden insgesamt drei Experteninterviews geführt. Ein Interview (Interview 01) wurde mit der Geschäftsführerin einer bundesweit agierenden Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) geführt, welche die Interessen von Bildungsträgern der BNF und der Jugendberufshilfe bundesweit vertritt, in den neuen Ländern aber besonders präsent ist. Zwei weitere Interviews wurden mit Geschäftsführern von Bildungsträgern in Ostdeutschland geführt (Interview 02 und 03). Einer der Träger ist nur in Thüringen tätig (02), der andere in Thüringen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg (03).

Die Experten wurden zu drei Themenkomplexen befragt: Zu den Folgen des demografischen Wandels

- für die zu fördernden Jugendlichen: Haben sich die Adressaten bzw. ihre Förderbedarfe verändert? Haben sich die Übergangschancen Jugendlicher verbessert?
- für die Maßnahmeangebote: Wie hat sich das Maßnahmeangebot in den Regionen verändert?
- für die Bildungsträger und die Trägerlandschaft: Ist es den Trägern gelungen, sich den Veränderungen der Rahmenbedingungen anzupassen? Welche Konsequenzen hat der demografische Wandel für die eigene Fachkräftesicherung?

Um die Aussagen der befragten Experten statistisch zu untermauern, werden Daten des zentralen Statistiks Service der Agentur für Arbeit (BA 2017) in die Auswertung miteinbezogen. Im Folgenden werden die zentralen Aussagen der Interviewpartner zu den thematischen Schwerpunkten dargestellt.

3.1 Konsequenzen für die zu fördernden Jugendlichen

Eine These ist, dass sich durch den demografischen Wandel die Integrationschancen förderbedürftiger, benachteiligter Jugendlicher auf dem regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern (vgl. Niggles-Gellrich & Schmidt 2013). Für Jugendliche in der Benachteiligtenförderung könnte dies bspw. bedeuten, dass sich ihre Förderdauer verkürzt und ihnen der Übergang in eine betriebliche Ausbildung leichter fällt. Die Meinungen der befragten Experten dazu gehen auseinander. Tatsächlich sei insgesamt ein Rückgang der Förderdauer festzustellen. Einerseits könne dies durchaus eine Folge des demografi-

schen Wandels sein. Offensichtlich sind Bildungsträger bei der Vermittlung benachteiligter Jugendlicher heute durchaus erfolgreicher als noch vor einigen Jahren (01/173–175). Andererseits könnte dies aber vor allem ein Ergebnis der Arbeitsmarktformen der vergangenen Jahre sein. Das Ziel der Förderpolitik der Agentur für Arbeit sei es, die Maßnahme- bzw. Förderdauer möglichst zu verkürzen. Was u. a. auch dadurch erreicht werde, dass vor allem zeitlich verkürzte, theoriereduzierte, zweijährige Ausbildungsberufe oder Helferberufe in BaE angeboten werden (01/290–293). Das Ziel der Maßnahmen ist die schnelle Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit (01/182–188).

Eine andere Überlegung war, dass sich durch den demografischen Wandel die Zielgruppe der BNF verändert, weil es auch leistungsschwächeren Jugendlichen gelingt, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Demnach, so die Annahme, münden vor allem Jugendliche in die Maßnahmen ein, die als besonders förderbedürftig gelten. Gerade in Ostdeutschland berichteten Sozialpädagogen bereits in früheren Untersuchungen (vgl. Eckert, Heisler & Nitschke 2007) häufig, dass die Problemlagen, die Problemdichte und -tiefe (02/268) bei den Jugendlichen in den Maßnahmen zunehmen würde. Diese Wahrnehmung wird durch die befragten Experten auch aktuell bestätigt, allerdings habe dies nur indirekt etwas mit dem demografischen Wandel zu tun. Vielmehr liegen die Ursachen darin begründet, dass aufgrund der Ausbildungsmarktlage in den neuen Ländern lange Zeit leistungsstärkere, sog. marktbenachteiligte Jugendliche in die Maßnahmen eingemündet sind. Erst in den letzten Jahren seien verstärkt Jugendliche in die Maßnahmen gekommen, die zu ihrer genuinen Zielgruppe, zu den sozial benachteiligten Jugendlichen gezählt werden (01/85–95).

Mit Blick auf diese Entwicklung werden die derzeit existierenden Förderinstrumentarien als ungeeignet betrachtet. Die quantitative Zunahme der Förderinstrumente und Maßnahmen wird deshalb von einem der Befragten auch als „Symbolpolitik“ kritisiert, weil sie eben nur das quantitative Versorgungsproblem, aber eben nicht die qualitativen, sozialen Probleme und damit die Ursachen der Übergangsschwierigkeiten der Jugendlichen lösen. Es gehe doch vielmehr darum, die Folgen von Arbeitslosigkeit, Armut, Gewalt und Sucht in den Familien der Jugendlichen zu bewältigen. Die Herausforderung bestehe darin, dass diese Probleme oft in einem engen Zusammenhang stehen und bearbeitet werden müssen (02/265–184). Da die bestehenden Förderangebote das nicht mehr leisten, würden sie tendenziell auch zur Reproduktion und Verfestigung sozialer Benachteiligung beitragen (02/288–322).

Die befragten Experten stehen der These, dass sich die Integrationschancen Jugendlicher durch den demografischen Wandel verbessern, eher kritisch gegenüber. Es sei ein Trugschluss, dass der Markt die Integrationsprobleme Jugendli-

cher lösen könne. Zwar würde die Zahl der Jugendlichen insgesamt sinken. Das bedeute aber nicht, dass die Zahl der förderbedürftigen Jugendlichen im gleichen Maße zurückgehe. Es sei außerdem schwer vorstellbar, dass Betriebe ihre Ausbildungsplätze mit diesen Jugendlichen besetzen (01/25–32). Aus dem Blick gerate, dass die Jugendlichen Probleme zu lösen haben, bei denen ihnen die Betriebe kaum helfen können. Deshalb seien bspw. auch kooperative Maßnahmeformen für diese Jugendlichen ungeeignet (01/105–108). Dadurch hätten sich die Integrationschancen der Jugendlichen möglicherweise sogar verschlechtert (03/162–185).

3.2 Veränderung der Maßnahmestruktur und Verlagerung der Förderschwerpunkte

Insgesamt wird auf drei Tendenzen in der Entwicklung des Förderangebotes von den Befragten hingewiesen: (1) der zunehmende Stellenwert kooperativer Maßnahmeangebote. (2) Die zunehmende Bedeutung berufsorientierender Angebote an allgemeinbildenden Schulen und berufsvorbereitender Maßnahmen (01/53–60). Auch die befragten Experten weisen (3) auf den deutlichen Rückgang der geförderten Maßnahmeplätze insgesamt (01/46–50; 03/102–110) und insbesondere im Bereich BaE hin (02/13–16).

Von letzterem seien die Regionen in unterschiedlichem Maße betroffen (01/270–271). Viele Jugendliche würden unversorgt bleiben, weil das Maßnahmeangebot bei weitem nicht ausreicht (01/20–35). Darin läge das Risiko, dass Jugendliche als Ungelernte in den Arbeitsmarkt einmünden oder zu den Langzeitarbeitslosen zählen, die irgendwann in Aktivierungsmaßnahmen wiederauftauchen (01/40–44).

Besonders kritisch wird der deutliche Rückgang der BaE Angebote beurteilt, insbesondere der Rückgang der integrativen BaE. Sie stellen für viele Jugendliche, aufgrund ihres Unterstützungsbedarfes, die einzige Chance dar, in eine Ausbildung einzumünden und diese erfolgreich zu beenden. Einige Jugendliche würden deshalb an den „Ersatzsystemen“ scheitern (02/24–26), weil die Anschlussmöglichkeit an eine Berufsvorbereitung, in Form von BaE, fehle. Früher hätten die Jugendlichen aufgrund der BaE-Maßnahmen faktisch eine Art „Ausbildungsplatzgarantie“ gehabt, die es nun nicht mehr gibt (02/375–380).

Vor allem die zunehmende Bedeutung kooperativer Maßnahmeformen, wie die kooperative BaE oder die assistierte Ausbildung, wird u. a. im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel gesehen. Allerdings würden auch hierbei die Arbeitsmarktreformen, insbesondere der Aspekt der Effizienzsteigerung der Maßnahmen, eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Es dürfe nicht vergessen werden, dass kooperative Förderangebote deutlich kostengünstiger sind

als integrative Angebote. Es wird aber bezweifelt, dass sie für die zu fördernden Jugendlichen geeignet sind. Außerdem stellt sich die Frage, ob Betriebe benachteiligte Jugendliche, zum Beispiel in einer assistierten Ausbildung, im notwendigen Maße unterstützen können. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird deshalb angezweifelt (03/190–193, 199–206).

Dies bestätigen die vorliegenden Daten der BA (2017): In den letzten drei Jahren (2014 bis 2016) haben im Durchschnitt 55 % der Teilnehmer an „BaE integrativ“ ihre Abschlussprüfung bestanden, in „BaE kooperativ“ waren es nur 38 %. Zudem haben rund 29 % der Teilnehmer einer kooperativen BaE diese vorzeitig beendet. Diese Quote liegt nur etwas über der Quote in der dualen Berufsausbildung. Allerdings haben demgegenüber nur 11 % der Jugendlichen in einer integrativen BaE diese vorzeitig beendet. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die erhöhte Vertragslösungsquote der kooperativen BaE auch mit dem Wechsel der Teilnehmer in eine reguläre duale Ausbildung erklärt werden kann, was aus den vorliegenden Daten nicht hervorgeht.

Es wird vermutet, dass sich mit dem demografischen Wandel auch das Berufespektrum der BNF verändert und Berufe angeboten werden, bei denen künftig ein besonderer Fachkräftebedarf besteht. Dieser Strukturwandel lässt sich anhand der statistischen Daten der BA verdeutlichen (s. Tab. 1).

Tab. 1: Rangliste (Top 5) der am häufigsten ausgebildeten Berufe in BaE. Aufstellung nach Berufsgruppen der KldB 2010. Vergleich 2006 und 2016 [Quelle: BA 2017].

	2006	2016
1	Verkaufsberufe (62)	Verkaufsberufe (62)
2	(Innen-) Ausbauberufe (33)	Verkehr, Logistik außer Fahrzeugführer (51)
3	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)
4	Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung (29)	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)
5	Verkehr, Logistik außer Fahrzeugführer (51)	Unternehmensführung, -organisation (71)

Tab. 1 zeigt, dass sich mit Ausnahme der Verkaufsberufe und der Metallberufe, die Ausbildungsplatzzahlen und der Stellenwert der Berufe in der BNF verändert haben. Ein Zusammenhang mit dem demografischen Wandel lässt sich anhand der vorliegenden Daten jedoch nicht herstellen. Es ist anzunehmen, dass hier auch die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs von Bedeutung ist. Die

befragten Experten räumen eine demografisch bedingte Veränderung der Berufstruktur in BaE ein (01/197–201).

Es wurde auch formuliert, dass die Bedeutung berufsorientierender bzw. berufsvorbereitender Maßnahmen in den letzten Jahren gestiegen ist. Diese Entwicklung wird von den Experten einerseits durchaus positiv bewertet, andererseits sei dies aus verschiedenen Gründen aber auch problematisch: Für die Sozialpädagogen und Ausbilder bei den Bildungsträgern sei die Arbeit mit Kindern in den allgemeinbildenden Schulen oft ein völlig neues Handlungsfeld, für das sie gar nicht hinreichend qualifiziert sind (01/61–63). Einer der befragten Experten formuliert demgegenüber jedoch, dass viele Bildungsträger sich inzwischen auf dieses Tätigkeitsfeld konzentriert hätten. Die Ausweitung dieser Angebote habe bspw. in Thüringen dazu geführt, dass sich viele Träger, die von den Reformen der Arbeitsmarktförderung negativ betroffen waren, inzwischen wieder erholt haben. Problematisch sei jedoch, dass verschiedene Maßnahmen, z. B. Berufseinstiegsbegleiter, Potenzialanalysen, Schulsozialarbeit usw., die aus verschiedenen Förderprogrammen finanziert werden, in den Schulen parallel angeboten werden und sich teilweise sogar konkurrierend gegenüberstehen.

3.3 Veränderung der Rahmenbedingungen und Konsequenzen für die Bildungsträger

Insgesamt hätten sich die Rahmenbedingungen der Trägerarbeit in der BNF grundlegend verändert. Die Maßnahmen werden inzwischen seit Jahren im Rahmen von Ausschreibungen vergeben. Dabei würden die ausgeschriebenen Lose, das heißt die Zahl der zu vergebenden Maßnahmeplätze, die in einzelnen Losen zusammengefasst sind, immer weniger werden (02/27–31). Aufgrund der niedrigen Teilnehmerzahlen werde es für die Träger zunehmend schwieriger, wirtschaftliche Angebote zu erstellen bzw. die Maßnahmen wirtschaftlich umzusetzen. Eine Folge davon sei, dass das Personal der Bildungsträger in mehreren, unterschiedlichen Maßnahmeformen und in unterschiedlichen Rollen und Funktionen beschäftigt wird, weil es nur so möglich ist, Vollzeitstellen zu finanzieren (02/385–392).

Viele Träger würden deshalb deutlich weniger Maßnahmen in der BNF anbieten und sich stärker auf die Umsetzung von Maßnahmen im Kontext von Förderprogrammen, wie zum Beispiel von Landesprogrammen oder dem ESF, konzentrieren. Stellten früher die Maßnahmen der BNF und des Übergangssystems das „Kerngeschäft“ der Träger dar, so seien es nun Sonderprogramme und Modellprojekte (02/41–46). Eine Folge ist die zunehmende Ausdifferenzierung

der Angebote und ihre fehlende Kohärenz (02/50–57, 80–131). Fraglich sei außerdem die Wirtschaftlichkeit solcher Strategien für die Träger (02/679–689).

Als Folge des demografischen Wandels und auch der Arbeitsmarktreformen wurden der Rückgang der Trägerzahlen und eine Marktberreinigung befürchtet. Oft war vom „Trägersterben“ die Rede. Die Befragten gehen durchaus von einem Rückgang der Anzahl von Trägern aus. Dies sei aber nicht als „Trägersterben“, sondern als Folge von Fusionen zu interpretieren (01/318–321).

Mit Blick auf den Wandel der BNF sollten sich Bildungsträger stärker als Bildungsdienstleister für Betriebe verstehen. Insbesondere in Ostdeutschland würden sie damit eine zentrale Bedeutung in Ausbildungsverbunden oder in kooperativen Ausbildungsformen übernehmen. Dies wird von den Befragten eher skeptisch betrachtet. Die Kooperation mit Betrieben funktioniere erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Insbesondere kleinere Betriebe würden benachteiligte Jugendliche nach wie vor gar nicht ausbilden (01/449–471).

Auch die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs stellt ein großes Problem der Träger dar. Einerseits verlieren die Träger ihr Personal aufgrund schlechter Beschäftigungsbedingungen. Andere pädagogische Handlungsfelder, die zum Beispiel im öffentlichen Dienst angesiedelt sind, wie Schulsozialarbeit oder die Arbeit bei Behörden und Ämtern (Jugendamt, Sozialamt, Jobcenter), sind attraktiver (01/494–507). Andererseits steige mit der Ausdifferenzierung der Maßnahmen und der Verlagerung des Tätigkeitsspektrums, zum Beispiel in den schulischen Bereich, der Personalbedarf bei den Trägern erheblich. Nicht zuletzt aufgrund der von der Agentur für Arbeit vorgegebenen Qualitätskriterien und aufgrund der demografischen Entwicklung werde es zunehmend schwieriger, geeignetes und vor allem einschlägig qualifiziertes Personal zu gewinnen (01/352–363; 02/164–222).

4 Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag zeigte, dass der demografische Wandel eine entscheidende Rolle für die Entstehung und Entwicklung der BNF spielt. Dies betrifft **einerseits** die quantitative Entwicklung des Maßnahmeangebotes. Es wird davon ausgegangen, dass infolge des demografischen Wandels die Nachfrage, das heißt die Bewerberzahlen und damit auch die Zahl förderbedürftiger Jugendlicher, zurückgeht. Außerdem wird angenommen, dass diese Entwicklung auch dazu führt, dass den Jugendlichen ein angemessenes Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung steht und deshalb der Bedarf an Fördermaßnahmen sinkt.

Dies betrifft **andererseits** die qualitative Entwicklung des Maßnahmeangebotes und der Maßnahmekonzepte. Es wurde gezeigt, dass berufsorientierende und -vorbereitende Maßnahmen zunehmend von Bedeutung sind, weil davon ausgegangen wird, dass das zur Verfügung stehende betriebliche Ausbildungsplatzangebot ausreichend ist (s. o.). Es geht nun vor allem darum, den Matchingprozess zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage sowie die Ausbildungsfähigkeit benachteiligter Jugendlicher zu verbessern. Ungelernte Jugendliche sollen für eine Ausbildung aktiviert werden. Die zur Verfügung stehenden Ausbildungspotenziale sollen besser genutzt werden. Die Bildungsträger und Einrichtungen der BNF sollen den Betrieben dafür als Partner zur Verfügung stehen.

Der Beitrag verdeutlichte aber auch, dass der Einfluss des demografischen Wandels auch in Frage gestellt wird, insbesondere von den befragten Experten der BNF. So wird u. a. mit dem demografischen Wandel der quantitative Rückbau der BNF in Ostdeutschland, vor allem von BaE, begründet. Demgegenüber steht jedoch eine relativ konstante Anzahl Jugendlicher, die auf adäquate Förderangebote angewiesen sind und nun unversorgt bleiben bzw. die nun in Angebote im Übergangssystem einmünden. Insbesondere die befragten Experten sehen immer den engen Zusammenhang zwischen den aktuellen Entwicklungen und den Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre. Kostensenkung und Effizienzsteigerung hätten dabei im Vordergrund gestanden. So gerät der demografische Wandel aus ihrer Perspektive unter Ideologieverdacht, weil sich die Integrationschancen förderbedürftiger Jugendlicher dadurch eben nicht verbessert haben.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld.

- Beck, W. (2007): Statement: Wildwuchs oder zukunftsträchtige Potentiale? – Zur künftigen Rolle von Bildungsträgern. In: Berger, K.; Grünert, H. (Hrsg.) (2007): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V., S. 237–240.
- Bellmann, L.; Schwengler, B. (2015): Wirtschaftsstrukturelle und ökonomische Determinanten von Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland und seinen Regionen. In: BiBB, DJI, IAB, Universität Basel (Hrsg.) Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld, S. 37–60.
- Berger, K.; Grünert, H. (2007): Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland – eine Einführung in die Veröffentlichung. In: Berger, K.; Grünert, H. (Hrsg.) (2007): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. Bielefeld, S. 7–22.
- Bertelsmann Stiftung (2010): Berufsausbildung 2015 – Eine Entwicklungsperspektive für das duale System. Gütersloh.
- Bertram, B.; et al. (Hrsg.) (1994): Gelungener Start – unsichere Zukunft? Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung. Ergebnisse der Leipziger Längsschnittstudie. Band 2. München.
- Bundesagentur für Arbeit – BA (Hrsg.) (2017): Teilnehmende in außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE) nach dem angestrebten Ausbildungsberuf, dem Maßnahmeergebnis und dem Grund des vorzeitigen Austritts – ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger. Nürnberg: Zentraler Statistikservice der BA.
- Bundesanstalt für Arbeit (1991): Dienstblatt-Runderlass 91/91. Betreff: Leistungen nach § 40 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG); hier: A FdB und A FdB Beitrittsgebiet mit vorläufigen Durchführungsanweisungen – Benachteiligtenförderung, vom 19. Juni 1991, für die Beitrittsgebiete vom 24. Januar 1991. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BiBB (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Vorversion). Online verfügbar unter www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datensreport_2017_vorversion.pdf (letzter Zugriff: 07.05.2017).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (1977, 1988, 2000, 2006, 2009): Berufsbildungsbericht. Berlin, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft – BMBW (1993): Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher in den neuen Bundesländern. Dokumentation einer Info-Börse. Berlin.

- Deutscher Industrie und Handelskammertag – DIHK (2016): Ausbildungsumfrage 2016. Berlin.
- Dietrich, H.; Severing, E. (Hrsg.) (2007): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Bielefeld.
- Eckert, M.; Heisler, D.; Nitschke, K. (2007): Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung. Handlungsansätze und aktuelle Entwicklungen. Münster u. a.
- Euler, D. (2010): Einfluss des demografischen Wandels auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Fickinger, N. (2005): Der verschenkte Konsens. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1998–2002: Motivation, Rahmenbedingungen und Erfolge. Wiesbaden.
- Fischer, M. (Hrsg.) (2014): Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit. Bielefeld.
- Gericke, T. (2003): Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben. Übergänge in Arbeit, Band 3. München.
- Heisler, D. (2016): Inklusion als Herausforderung für das Übergangssystem und die berufliche Integrationsförderung. Ein Diskussionsansatz zu Exklusionskritik und De-Segregationsforderungen. In: BWP@ – Berufs- und Wirtschaftspädagogik online (30). Online verfügbar unter <http://www.bwpat.de/ausgabe/30/heisler>, (letzter Zugriff: 05.05.2017).
- Heisler, D. (2011): Zukunftsmodelle der Berufsausbildung und deren Potenziale und Auswirkungen für die zukünftige Gestaltung von Maßnahmen der Jugendberufshilfe. Eine Expertise im Auftrag der BAG ÖRT. Erfurt, Berlin.
- Hensge, K.; Hoge, E.; Schröder, R.; Tilch, H. (1982): Berufliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher in einer außerbetrieblichen Bildungsstätte. Berlin.
- Icking, M.; Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2011): Die berufliche Bildung der Zukunft. Herausforderungen und Reformansätze. Berlin.
- Niggas-Gellrich, A.; Schmidt, C. (2013): Inklusion, demografischer Wandel und Übergangssystem. Blinde Flecke in der Debatte zu veränderten Übergangschancen gering qualifizierter Jugendlicher. In: Maier, M. S.; Vogel, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden, S. 307–322.
- Prager, J. U.; Wieland, C. (Hrsg.) (2007): Duales Ausbildungssystem – Quo vadis? Berufliche Bildung auf neuen Wegen. Gütersloh.
- Schulte, E. (2004): Die Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung im Handlungsfeld der Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe. Ein Zukunftsszenario. Eine Expertise im Auftrag der BAG JAW. Bonn.

- Ulrich, G. (2011): Übergangsverläufe von Jugendlichen in Zeiten des demografischen Wandels. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule (130). Paderborn.
- Vock, R. (2004): Berufliche Integrationsförderung aus Sicht der Policy-Analyse: Die Entstehung der Benachteiligtenförderung. In: Bonifer-Dörr, G.; Vock, R. (Hrsg.): Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf. Entwicklung, Stand, Perspektiven. Darmstadt, S. 49–76.
- von Bothmer, H. (2004): Pluralität der Zielsysteme: Die Einbettung beruflicher Integrationsförderung in verschiedene Politikfelder. In: Bonifer-Dörr, G.; Vock, R. (Hrsg.): Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf. Entwicklung, Stand, Perspektiven. Darmstadt, S. 77–96.
- Zimmermann, H. (2004): Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung. Bielefeld.

Autorenangaben

Heisler, Dietmar, Prof. Dr., Professur für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Berufspädagogik an der Universität Paderborn, Warburger Straße 100, 33089 Paderborn, Telefon: (0 52 51) 602951, E-Mail: Dietmar.Heisler@uni-paderborn.de

„Studienaussteiger/-innen als potenzielle Auszubildende und Fachkräfte?“ – Eine qualitative Erhebung der betrieblichen Perspektive in Sachsen-Anhalt

Dana Bergmann & Katja Richter

Aufgrund der demografischen Entwicklungen und den damit einhergehenden berufs- und qualifikationsspezifischen Fachkräftengpässen wird die Diskussion um die Durchlässigkeit im Bildungswesen zunehmend auf die sog. „Studienaussteiger/-innen“ gelenkt (Jahn & Birckner 2014). Münden Studienaussteiger/-innen nach dem Verlassen der Hochschule in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt ein, spielen die Unternehmen als Akteure eine wichtige Rolle. Aus berufspädagogischer und bildungspolitischer Perspektive stellt sich die Frage, wie die Unternehmen dieser Zielgruppe gegenüber stehen. Der Beitrag greift diese Frage auf, indem in einem ersten Schritt ein Rahmen um das Thema „Studienausstieg“ gespannt wird. In einem zweiten Schritt werden die betrieblichen Akteure und deren Einstellungen untersucht. Ziel der durchgeführten Studie ist es, zu klären, wie sachsen-anhaltinische Betriebe Studienaussteiger/-innen gegenüberstehen und welche Akquise-, Integrations- und Bindungsbemühungen sie nutzen.

1 Problemaufriss

Unternehmen sehen sich zunehmend mit qualifikationsspezifischen Fachkräftengpässen konfrontiert (vgl. Maier et al. 2016, S. 1). Wird das Ausscheiden bzw. das Eintreten aus bzw. in den Arbeitsmarkt nach den Qualifikationsstufen der Erwerbspersonen differenziert, zeigt sich folgende Entwicklung: Während das Angebot der in den Arbeitsmarkt neu eintretenden Personen mit akademischem Abschluss den Bedarf durch die aus dem Arbeitsmarkt Ausscheidenden über den gesamten betrachteten Zeitraum übersteigt, sind dauerhafte Besetzungsschwierigkeiten bei Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu verzeichnen (vgl. ebd., S. 8). Mit der zunehmenden Akademisierung gehen nicht nur wachsende Studierendenzahlen einher, sondern gleichzeitig wächst auch die Gruppe derer, für die sich der akademische Weg aus verschiedenen Gründen nicht bewährt: die sog. Gruppe der „Studienaussteiger/-innen“. Im Jahr 2016/17 haben nach Angaben des statistischen Bundesamtes 507.779 Personen ein Studium in Deutschland aufgenommen. Wird davon ausgegangen, dass knapp ein Viertel aller Studierenden ihr Bachelorstudium

nicht beendet (vgl. Heublein et al. 2017), stehen ca. 142.000 Studienaussteiger/-innen dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung. Aufgrund der demografischen Entwicklungen und den damit einhergehenden Besetzungsproblemen gerät diese wachsende Personengruppe zunehmend in den Fokus der Bildungspolitik. Ziel ist es, den Hochschulbereich mit dem der beruflichen Bildung zu verzahnen und die Durchlässigkeit „nach unten“, vor allem in Fragen der Anrechenbarkeit und Zertifizierung (vgl. Jahn & Birckner 2014, S. 1), zu gewährleisten. Im Hinblick auf einen funktionierenden Übergang spielen die Unternehmen als Ausbildende bzw. Arbeitgeber eine bedeutende Rolle. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob sich die Unternehmen, in welche Studienaussteiger/-innen einmünden, den Potenzialen dieser Gruppe hinsichtlich der Fachkräftesicherung bewusst sind bzw. diese für sich nutzen.

2 Fakten zum Studienausstieg

Laut Angaben des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) entscheidet sich jede/r dritte Studierende dazu, das Studium nicht zu beenden und dieses abzubrechen.¹ Diese Personengruppe wird in regelmäßigen Abständen in Form eines Kohortenvergleichs (aus Absolventen- und entsprechender Studienanfängerkohorte) vom DZHW in Form der sog. „Studienabbruchquote“ ermittelt. Die nachstehende Abbildung zeigt, dass die Abbruchquote mit 33 % bei Bachelorstudierenden an Universitäten am höchsten ist, dicht gefolgt von Diplom- bzw. Magisterstudierenden (27 %) sowie Bachelorstudierenden an der Fachhochschule (23 %).

Die verschiedenen Studienabbruchquoten an den Hochschulen lassen sich zudem hinsichtlich der jeweiligen Fachrichtungen unterscheiden. An der Universität beenden bspw. 39 % der Bachelorstudierenden im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften ihr Studium ohne Abschluss, dicht gefolgt von den Ingenieurwissenschaften (36 %) und den Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit einer Abbruchquote von 27 % (vgl. Heublein et al. 2014, S. 4).

Während das DZHW – allerdings weder bundesweit noch länderspezifisch – die Abbruchquoten für bestimmte Studienbereiche ermittelt, führte das Institut für Hochschulforschung (HoF) erstmalig eine Berechnung der Abbruchquoten auf Landesebene durch. Da die Daten des DZHW und des HoF auf unterschiedlichen Berechnungsmethoden basieren, lassen sich die Ergebnisse nur in Tendenzen vergleichen: Im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften entsprechen die Universitäten in Sachsen-Anhalt in etwa dem Bundestrend. Die Abbruchquoten in den Ingenieurwissenschaften liegen an den Universitäten unter dem

1 Fach-, Studiengangs- bzw. Hochschulwechsel zählen nicht dazu.

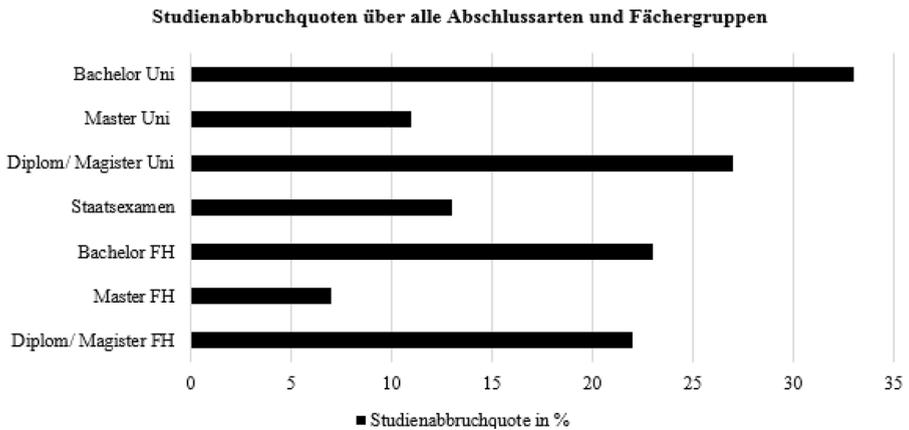


Abb. 1: Studienabbruchquoten über alle Abschlussarten und Fächergruppen [eigene Darstellung in Anlehnung an Heublein et al. 2014, S. 3 ff.]

Bundesdurchschnitt – ebenso wie die mit einem Drittel der Studierenden dominierende Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (vgl. Schmid, Henke & Pasternack 2013, S. 64 ff.). Die differenzierten Angaben bzgl. des Umfangs des Studienausstiegs zeigen, dass es „die“ Studienabbruchquote weder auf Bundes- noch auf Landesebene gibt. Aufgrund der Komplexität der Erhebungen, der unterschiedlichen Berechnungsmethoden sowie der unterschiedlichen Abschlussarten und Fächergruppen im Hochschulbereich ist es vielmehr so, dass die Aussagekraft einer allgemeinen Gesamtquote eingeschränkt ist (vgl. Bergmann 2016a).

Ebenso komplex und vielfältig sind die Gründe und Ursachen, die zu einem Studienausstieg führen: Neben internalen Ursachen (bspw. leistungsbedingten Problemen im Studium oder mangelnder Motivation) können auch externe Ursachen zum Ausstieg aus dem Studium führen. Dazu gehören bspw. das Nichtbestehen von Prüfungen, berufliche Neu-/Umorientierungen oder institutionelle Gegebenheiten an den Hochschulen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 147 ff.). In Bezug auf die Ursachen des Studienausstiegs lässt sich festhalten, dass es sich nicht um einen spontanen Entschluss der Studierenden handelt, sondern dass diese Entscheidung nach einem längeren Prozess erfolgt, der von verschiedenen Ursachen geprägt ist.

Neben der Häufigkeit und den Ursachen des Studienausstiegs spielt vor allem die Frage nach dem Verbleib der Studienaussteiger/-innen eine bedeutsame Rolle. Eine Studie von Heublein et al. (vgl. 2017, S. 218 ff.) zeigt, dass knapp drei Viertel der befragten Studienaussteiger/-innen ein halbes Jahr nach der Ex-

matrikulation eine berufliche resp. berufsbildende Tätigkeit aufnehmen konnten. Während sich die Mehrheit (43 %) der befragten Studiaussteiger/-innen für die Aufnahme einer Berufsausbildung entschieden, sind 14 % der Befragten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig. Hinzu kommen 12 % der ehemaligen Studierenden, die befristet tätig sind und weitere 4 %, die als Selbstständige bzw. Freiberufler agieren.

Die Angaben des aktuellen Berufsbildungsberichts (2016) bestätigen diese Ergebnisse: „Echte“ Studiaussteiger/-innen, also diejenigen ohne vorherige Berufsausbildung, befinden sich ein Jahr nach der Exmatrikulation zumeist in einer vollqualifizierenden Ausbildung (35,8 %) oder sind erwerbstätig (30,4 %). Nur 7,5 % der Studiaussteiger/-innen münden in die Arbeitslosigkeit (vgl. ebd., S. 410). Diese Angaben zum Verbleib zeigen, dass ein Großteil der Studiaussteiger/-innen erfolgreich in eine Berufsausbildung bzw. in ein Arbeitsverhältnis integriert worden ist und der Schritt, die Hochschule ohne Abschluss zu verlassen, nicht zwingend in Arbeits- oder Ausbildungslosigkeit münden muss.

Die Entscheidung, die Hochschule zu verlassen, stellt die verschiedenen Akteure vor unterschiedliche Herausforderungen und bietet gleichsam Chancen. Die Individuen müssen diesen Schritt nicht als Scheitern erleben, sondern können ihn selbstbewusst (i. S. e. einer bewussten Reflexion des eigenen Selbst) als Chance zur Gestaltung der eigenen beruflichen Biografie annehmen (vgl. Bergmann 2016b). Da, wie in den Angaben zum Verbleib der Studiaussteiger/-innen dargestellt, fast drei Viertel der ehemaligen Studierenden in Betriebe einmünden, die die Rolle des Ausbildungsunternehmens bzw. des Arbeitsgebers innehaben, spielen diese für den Umbruchs- und Übergangsprozess eine wichtige Rolle. In den nachfolgenden Kapiteln soll die Perspektive der Betriebe auf die Gruppe der Studiaussteiger/-innen fokussiert und untersucht werden.

3 Studiaussteiger/-innen als Zielgruppe für Betriebe?

Die berufs- und qualifikationsspezifischen Fachkräfteengpässe verlangen das Aufzeigen alternativer bzw. neuer Wege, Fachkräfte bedarfsgerecht für die Betriebe zu qualifizieren. In den letzten Jahren rückte so die bis dato unberücksichtigte Gruppe der Studiaussteiger/-innen in den Fokus der Bildungspolitik. Neben der JobstarterPlus-Initiative (2015), in welcher Studiaussteiger/-innen für kleine und mittelständische Unternehmen sensibilisiert werden sollen, richtet vor allem das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (vgl. BIBB 2016; Ebbinghaus 2016) mit einer quantitativen Betriebsbefragung den Blick auf diese bislang vernachlässigte Perspektive der Unternehmen.

Ebbinghaus (2016, S. 5) differenziert drei Gruppen von Betrieben bzgl. ihrer Erfahrungen und Einstellungen hinsichtlich der Gruppe „Studienaussteiger/-innen“: die „Erfahrenen“, „die (unerfahrenen) Aufgeschlossenen“ sowie die „Zurückhaltenden“. Zudem bestätigt die Studie (n=539), dass aufgrund der Ausbildungsmarktp Probleme die Studienaussteiger/-innen vermehrt in den Fokus der Betriebe rücken: Während 69 % der erfahrenen und 76 % der aufgeschlossenen Betriebe die Gruppe der Studienaussteiger/-innen als wichtig erachtet, sind es bei den zurückhaltenden Betrieben lediglich 42 % (vgl. ebd., S. 7). Obwohl ein Großteil der befragten Unternehmen dieser Gruppe positiv aufgeschlossen ist, sind die Einschätzungen zur Akquise konträr: 48 % der erfahrenen, 68 % der aufgeschlossen sowie 57 % der zurückhaltenden Betriebe erachten es als (eher) schwierig, mit ausbildungsinteressierten Studienaussteiger/-innen in Kontakt zu kommen (vgl. ebd., S. 8). Auch die betriebliche Einschätzung im Hinblick auf die Anrechenbarkeit der vorherigen Studienleistungen ist nicht sonderlich positiv: Sowohl erfahrene (71 %) als auch aufgeschlossene (70 %) und zurückhaltende Betriebe (63 %) erachten die Anrechenbarkeit der an der Hochschule erworbenen Leistungen als (eher) schwierig.

Während die Akquisebemühungen als eher kritisch eingeschätzt werden, wird das Ausbildungsgeschehen von den drei Betriebsgruppen positiver bewertet. Sowohl bei der Vermittlung von Lerninhalten als auch in der Zusammenarbeit mit den Auszubildenden entfalten Studienaussteiger/-innen ihr Potenzial. Hinsichtlich der Bindung von Studienaussteigenden an das Unternehmen zweifeln aufgeschlossene (41 %) und zurückhaltende (43 %) Betriebe mehr als erfahrene (23 %) (vgl. ebd., S. 10). Erstaunlich ist die Tatsache, dass sowohl erfahrene als auch aufgeschlossene Betriebe studienaussteigerspezifische Maßnahmen und Programme als wichtig erachten, aber eher eine Abwehrhaltung gegenüber konkreten Ansätzen einnehmen (vgl. ebd., S. 12).

Auch wenn den Betrieben aufgrund der bestehenden bzw. zunehmenden Besetzungsprobleme bewusst ist, dass Studienaussteiger/-innen eine in diesem Kontext zu beachtende Personengruppe darstellen, scheint deren Akquise, Integration und Bindung „(...) kein Selbstläufer, sondern vielmehr daran geknüpft zu sein, ob es gelingt, mit der Zielgruppe in Kontakt zu kommen“ (ebd., S. 15). Dabei bereitet besonders die Gewinnung der ehemaligen Studierenden Schwierigkeiten. Hinzu kommt, dass die Betriebe den Studienaussteiger/-innen zwar sehr aufgeschlossen gegenüberstehen, aber keine studienaussteigerspezifischen Angebote (bspw. Anrechnung von Leistungen, Organisation des Berufsschulunterrichts etc.) wünschen.

4 Forschungsdesign

Mit Blick auf die deutschlandweite quantitative Studie von Ebbinghaus (2016), welche den Erfahrungswert von verschiedenen Unternehmen, bezogen auf die Gruppe der Studienaussteiger/-innen thematisiert, soll folgend ein regionaler Bezug zur Thematik hergestellt werden. Aufgrund der demografischen Situation im Raum Sachsen-Anhalt kommt es zu zunehmenden berufs- und branchenspezifischen Fachkräfteengpässen, welche eine höhere Aufgeschlossenheit der Unternehmen gegenüber alternativen Wegen der Fachkräftegewinnung vermuten lässt. Um die betriebliche Sichtweise – im Gegensatz zur quantitativen Studie von Ebbinghaus (2016) – nachzuvollziehen und zu verstehen, wird in der vorliegenden Untersuchung der Fragen nachgegangen, *wie* Unternehmen der Gruppe der Studienaussteiger/-innen – als potenzielle Fachkräfte – gegenüberstehen und wie es um die Akquise-/Rekrutierungs- und Bindungsbemühungen von Unternehmen bestellt ist.

Die Untersuchung der betrieblichen Perspektive auf Studienaussteiger/-innen wurde mithilfe von problemzentrierten Interviews (in Anlehnung an Witzel 2000, S. 1 f.) mit Personalverantwortlichen der jeweiligen Unternehmen geführt. Die Befragung beinhaltete allgemeine Fragestellungen zum Unternehmen, deren Erfahrung mit Studienaussteiger/-innen, zu Einstellungsvoraussetzungen, Akquisetätigkeiten, Integrationsmaßnahmen sowie studienaussteigerspezifischen Bindungsstrategien der Unternehmen.

Die Datenerhebung fand im Zeitraum von 10/2015 bis 10/2016 innerhalb des Forschungsprojektes „Integration von Studienaussteiger/-innen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ statt.² Um die betriebliche Perspektive hinsichtlich des Themas „Studienausstieg“ zu erheben, konnten zehn Unternehmen im Norden Sachsen-Anhalts durch persönliche Kontaktaufnahme akquiriert werden. Aufgrund der Ausbildungsdichte und der Erfahrung mit Studienaussteiger/-innen wurde der Fokus bei der Akquise verstärkt auf mittlere und große Unternehmen gelegt. Die Klassifizierung der Unternehmensgröße ist, wie in nachstehender Tabelle ersichtlich, nach der KMU-Definition der Europäischen Kommission vorgenommen worden.

Die Kategorisierung und Strukturierung der Daten erfolgte inhaltsanalytisch mit MAXQDA. Dabei wurden die Hauptkategorien vorrangig deduktiv kodiert, unter Rückgriff auf Kategorien, die durch Literaturarbeit generiert wurden und für den Leitfaden strukturgebend waren. Ergänzend sind induktive Kodierun-

2 Die Interviews wurden sowohl von den Autorinnen selbst als auch von Studierenden durchgeführt. Unser Dank gilt Eileen Theuerkauf, Christina Sperling, Annkatrin Mehlhorn sowie Tim Peter Borkowski.

gen im Verlauf der Bearbeitung des Interviewmaterials vorgenommen worden (in Anlehnung an Mayring 2010, S. 119).

Tab. 1: Unternehmensübersicht

Unternehmensgröße	kleine und mittlere Unternehmen (KMU)			Großunternehmen (GU)	
Anzahl der interviewten UN	5			5	
Anzahl der Auszubildenden im UN	bis 10	bis 25	über 25	bis 25	über 25
	3	1	1	2	3
Branchen	Großhandel (KMU_6)			Wind (GU_1)	
	Lebensmittel (KMU_7)			Maschinenbau (GU_2, 5)	
	Logistik/ Spedition (KMU_8)			IT (GU_3)	
	Tourismus (KMU_9)			Industrie/ Produktion (GU_4)	
	Industrie/ Produktion (KMU_10)				

5 Ergebnisse

5.1 Darstellung der Ergebnisse

Ausbildungsmarktentwicklung und resultierende Besetzungsprobleme

Die Ausbildungsmarktentwicklung stellt sich für die Unternehmen „als Ausbilder – sehr negativ“ (KMU_8; Z. 16) dar. Resultierend ist „ein Rückgang sowohl bei den Fachkräften als auch bei den angehenden potentiellen Auszubildenden zu verspüren“ (GU_2; Z. 14).

Alle befragten Ausbildungsunternehmen nehmen, wie in Tabelle 2 auszugsweise dargestellt, einen quantitativen und/oder qualitativen Rückgang an Bewerber/-innen wahr.

Tab. 2: Qualitativer bzw. quantitativer Rückgang von Bewerber/-innen

Qualitativer BewerberInnenrückgang	Quantitativer BewerberInnenrückgang
„wo es für uns dann natürlich auch schwer ist, die passenden Leute zu finden. [...] Die Bewerberqualität hat deutlich abgenommen.“ (GU_3; Z. 17 ff.)	„... weil die Auszubildenden, wie wir sie haben, in der Zahl nicht reichen, um den Bedarf zu decken.“ (GU_1; Z. 19)
„... weil eben halt einfach das Potenzial der Bewerber nicht dementsprechend ist.“ (GU_2; Z. 47)	„... wenn wir Fachkräfte suchen, müssen wir ganz schön suchen.“ (GU_2; Z. 14)
„Wir kriegen immer noch viele Bewerbungen, aber die Qualität lässt zu wünschen übrig. Also es ist deutlich spürbar, dass da ein Rückgang ist, Bewerber zu finden, die auch qualitativ gut sind.“ (GU_4; Z. 12)	„Quantitativ ist natürlich bedeutend weniger geworden. Das war ja vorauszusehen (...).“ (GU_5; Z. 19)
„Prinzipiell muss man erst einmal festhalten, dass das Niveau von Bewerbungen und auch die Anzahl an Bewerbungen für Ausbildungsstellen respektive für Nachwuchskräfte leider zurückgeht.“ (KMU_6; Z. 43 ff.)	

Die Unternehmen nehmen die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt sehr negativ wahr. Daraus resultieren Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, die dazu führen, dass die Betriebe ihren Fachkräftebedarf aufgrund mangelnder Einstellungsvoraussetzungen seitens der Bewerber/-innen nicht decken können:

„Also es ist deutlich spürbar, dass da ein Rückgang ist, Bewerber zu finden, die auch qualitativ gut sind. [...] Das hatten wir vor zwei Jahren nicht.“ (GU_4; Z. 12)

„wenn wir Fachkräfte suchen, müssen wir ganz schön suchen [...] weil eben halt einfach das Potenzial der Bewerber nicht dementsprechend ist.“ (GU_2; Z. 14, 47)

Die Besetzungsprobleme sind auch in dieser Stichprobe berufs- und branchenspezifisch differenziert zu betrachten. Besonders in gewerblich-technischen Ausbildungen sowie im IT-Bereich wird über große Besetzungsschwierigkeiten berichtet. Im Bereich der kaufmännischen Berufe wird nur vereinzelt ein ungedeckter Bedarf an Speditions- und Hotelkaufleuten geschildert. Konträr dazu wird der Beruf des/der Industriekaufmannes bzw. -frau dargestellt:

„Wenn Sie jetzt Industriekaufleute ausschreiben, da haben wir ganz, ganz viele hochqualifizierte Bewerbungen auch mit Abitur, die da innerhalb kürzester Zeit die Ausbildungsplätze besetzen“ (GU_3; Z. 55).

Lediglich bei dem GU_5 sind die BewerberInnenzahlen „konstant geblieben. [...] Das heißt [...] ein Verhältnis von 1:10 pro Lehrstelle an Bewerbern“ (GU_5; Z. 19).

Das Ausbleiben bzw. der Rückgang geeigneter Bewerber/-innen wird zum einen mit der fehlenden Attraktivität des Ausbildungsplatzes und zum anderen durch die zunehmende Bildungsexpansion begründet.

„Die Überlegungen gingen dahin, dass viele junge Menschen immer weniger bereit dazu sind einen Beruf zu erlernen (...) bzw. nach der zehnten Klasse, denn die meisten sind gesteuert von dem Gedanken studieren zu gehen und das ist eine Ausrichtung, die nicht positiv ist“ (GU_1; Z. 31 – 35).

„Dass sich viele potentielle Azubis wahrscheinlich dazu durchringen eher ein Fachabitur zu machen nach der Schule oder direkt das Studium anzustreben und daher halt eben weniger ausbildungswillige Kandidaten zur Verfügung stehen“ (GU_2; Z. 14).

Erfahrung mit Studienaussteiger/-innen

Die Erfahrungen mit Studienaussteiger/-innen werden überwiegend positiv oder neutral geschildert:

„Die Erfahrung auf die wir zurückgreifen können, ist positiv“ (KMU_6; Z. 111)

„Einen, den hab ich selber ausgebildet zum Industriekaufmann und hab da eigentlich auch sehr gute Erfahrungen mit gemacht“ (KMU_10; Z. 20).

„An einen Studienabbrecher erinnere ich mich, der war gerade in der Zeitung und hat bei uns seine Lehre beendet und hat nach dem Abschluss ein Stipendium für die USA bekommen. Da gibt es ja stets Ausschreibungen und er fährt nun für ein Jahr, als einziger aus M., nach Amerika. Wir hoffen aber, dass er danach sich wieder uns anschließt“ (GU_1; Z. 245 – 249).

„Wir hatten insgesamt drei Studienabbrecher bei uns im Haus schon als Azubis rekrutiert, die auch bei uns eine Ausbildung durchlaufen haben“ (GU_2; Z. 21).

Eine negative Erfahrung wurde durch die Nichtwahrnehmung eines Einstellungsvertrages seitens eines Studienaussteigers geschildert.

Akquise

Bei der Gewinnung von Studienaussteiger/-innen lassen sich zwei wesentliche Strategien feststellen: Neben der allgemeinen, auf alle Personengruppen ausgerichteten Ausbildungssuche, ist vereinzelt eine gezielte Akquise von Studienaussteiger/-innen, in Form von Universitätskooperationen, dem Projekt ISABEL³, Messen sowie Internetplattformen, zu verzeichnen.

Hinsichtlich der ungezielten Gewinnung von Auszubildenden zeigt sich, dass die Studienaussteiger/-innen für die Unternehmen noch nicht als Zielgruppe im Fokus stehen. Zudem sind zukünftig gezielte Ausrichtungen „auch nicht angedacht“ (GU_3; Z. 66). Die Unternehmen „suchen eben alle junge Menschen, die Interesse haben, an unserem Unternehmen mitzuwirken und da eine Ausbildung zu machen“ (GU_4; Z. 66).

Hinzu kommt, dass seitens der Unternehmen der „Eindruck“ besteht, „dass Studienabbrecher gar nicht wissen, welche Unternehmen in der Umgebung anzufinden sind“ (GU_1; Z. 319).

3 Das in Sachsen-Anhalt angesiedelte Projekt „ISABEL – Integration von StudienabbrecherInnen in den ersten Arbeitsmarkt – Berufliche Einstiegs- und Laufbahnberatung“ ist eines von 18 JOBSTARTERplus-Projekten, die vom Bund gefördert werden.

Einstellungsvoraussetzungen

In den Aussagen zu den Einstellungsvoraussetzungen wird von den Bewerber/-innen – allgemein – ausgegangen, nicht von den Studiaussteiger/-innen im Speziellen:

„Spezielle Voraussetzungen gibt es nicht“ (GU_1; Z. 78), „sondern eher generelle Voraussetzungen an den Bewerber für eine Ausbildung“ (GU_3; Z. 41).

In Bezug auf die Personengruppe der Studiaussteiger/-innen hat der universitäre Hintergrund der Bewerber/-innen eine hohe Relevanz. Dabei zeigt sich, dass die Unternehmen vereinzelt die zuvor studierte Fachrichtung als ein wichtiges Einstellungskriterium thematisieren:

„Eventuell auch als Voraussetzung, sage ich jetzt mal, dass man einfach so einen technischen Hintergrund schon hat [...] Es sollte dann schon in unsere Richtung gehen“ (GU_2; Z. 30, 35).

„Studienabbrecher sind für uns nicht generell attraktiv, sondern wirklich nur die, die auch fachlich sozusagen Knowhow zu unserer Studienrichtung mitbringen“ (GU_3; Z. 42)

„Kommt auch drauf an, was für einen Studiengang die hatten bzw. an welcher Einrichtung die studiert haben.“ (GU_4; Z. 74)

Rolle des Studiausstiegs

Es zeigt sich, dass die Ursachen des Studiausstiegs für die Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielen. Obwohl sich die Unternehmen für die Abbruchursache bzw. -häufigkeit interessieren, wird „kein Unterschied (...) zwischen einem Studienabbrecher und jemandem, der ganz normal anfängt“ (KMU_8; Z. 47) gemacht.

„Die fangen an am ersten Tag wie alle anderen auch und wir sagen: „Schön, dass ihr da seid.“ Und dann gehen die in den Fachbereich und dann spätestens im Fachbereich, weiß dann wahrscheinlich auch niemand mehr, was die denn vorher gemacht haben“ (GU_3; Z. 68).

Der Studiausstieg an sich wird von den Unternehmen innerhalb des beruflichen Werdegangs der Bewerber/-innen neutral bewertet. So sprechen sie von einem „Einbruch durch die falsche Studienwahl“ (GU_1; Z. 285) oder dass sie „einfach für sich erkannt [haben], dass sie den Studiengang, den sie angestrebt haben, dass das für sie nicht das Richtige ist“ (GU_9; Z. 26). Denn es ist „auch in Ordnung, wenn man sich das selber eingesteht“ (KMU_10; Z. 28). Die

Studienaussteiger/-innen „fangen jetzt [...] ganz neu nochmal an und das ist ok so“ (GU_3; Z. 68).

Vor allem aber werden die Vorteile der Studienaussteiger/-innen seitens aller befragten Unternehmen betont. Besonders markant wurde die Reife der Studienaussteiger/-innen herausgestellt. So verfügen sie nicht nur über eine „persönliche Reife“ (GU_5; Z. 81), sondern auch über eine höhere „Ausbildungsreife“ (GU_4; Z. 20). Die Reife der ehemaligen Studierenden spiegelt sich hinsichtlich verschiedener Ebenen wider: Studienaussteiger/-innen verfügen – auf der kognitiven Ebene – über „Knowhow“ (GU_3; Z. 29) sowie über einen Wissensvorsprung gegenüber ihrer Mitauszubildenden. Das Alter und die Erfahrungen aus dem Studium führen bei den Studienaussteiger/-innen auf persönlicher Ebene zu einem höheren Reifegrad:

„Letztendlich gibt es bei diesem Personenkreis aber ganz andere Ziele und gehen daher auch zielstrebig an ihre Ausbildung heran, wissen somit ganz genau, was sie wollen“ (GU_1; Z. 287)

Diese Zielstrebigkeit wirkt sich wiederum positiv auf der beruflichen Ebene in Form einer effektiven und „selbstständigen“ Arbeitsweise sowie einer hohen „Eigeninitiative“ (GU_4; Z. 22) aus.

Integration

Obwohl in allen Unternehmen Vorteile der Studienaussteiger/-innen genannt wurden, schildert nur KMU_7 ein spezifisches Angebot für Studienaussteiger/-innen an. Indem es „gezielt Studienabbrechern ein Coaching“ anbietet, signalisiert das Unternehmen: „Ja, wir nehmen Studienabbrecher gerne“ (KMU_7; Z. 150 – 153). Zudem nehmen sie auch eine Anpassung ihres Führungsstils gegenüber den Studienaussteigern/-innen vor (vgl. KMU_7; Z. 329).

Dennoch nutzen sie ein „einheitliches Integrationsmanagement“, bei dem „alle gleich integriert“ werden und machen somit hinsichtlich der Eingliederung in das Unternehmen zwischen Studienaussteiger/-innen und anderen Auszubildenden „keine Unterschiede“ (KMU_7; Z. 340, 352 f.).

„Von daher werden die eben alle gleich integriert und so sollte es auch sein. Also da werden auch keine Unterschiede gemacht“ (KMU_7; Z. 352).

„Aber wir haben da in dem Sinne kein extra Integrationsmodell und wollen das auch nicht machen, weil wir die auch eigentlich nicht sozusagen so explizit [...] Naja, es gibt ja in dem Sinne keine... keine speziellen Übergänge“ (GU_3; Z. 68; 73).

Die Studienaussteiger/-innen „werden genauso behandelt wie jeder andere auch, also nicht besonders“ (GU_2; Z. 53).

Der nicht-differenzierende Umgang mit den Studienaussteiger/-innen setzt sich im weiteren Ausbildungsverlauf fort. Zwar räumen die Unternehmen die Möglichkeit einer Ausbildungsverkürzung in Form der zeitlichen Anrechnung ein, allerdings handelt es sich dabei um allgemeingültige Regelungen, die sich nicht auf die spezifischen Vorleistungen der ehemaligen Studierenden aus dem Studium beziehen. In diesem Kontext werden Verkürzungsmaßnahmen angesprochen, welche jedem Auszubildenden mit Hochschulreife zustehen. Die „Anrechnung ist da grundsätzlich über die IHK möglich“ (KMU_8; Z. 33). Die inhaltliche Anrechnung kann aufgrund der vorliegenden Fachfremde und der mangelnden Vergleichbarkeit der Modelle vonseiten der Unternehmen nicht vorgenommen werden.

„Nein, das geht nicht, weil eben das Berufsausbildungsmodell ein anderes Modell ist. Das läuft separat. Es könnten allerdings Leistungen von der Vorausbildung auch angerechnet werden“ (GU_2; Z. 63).

Diese Vorausbildung bezieht sich dabei allerdings nicht auf Leistungen aus dem Hochschul-, sondern auf (Teil-)Qualifikationen aus dem Berufsbildungssystem.

Bindung

Es lässt sich konstatieren, dass nur vereinzelt durch gezielte Maßnahmen der Versuch unternommen wird, die Studienaussteiger/-innen an ihr jeweiliges Unternehmen zu binden, bspw. durch einen anspruchsvolleren Ausgabenbereich oder schnellere Aufstiegschancen. So wurden „gehaltstechnisch und aufgabentechnisch eine schnellere Steigerung [...] als normal“ (KMU_10; Z. 86) ermöglicht. Ihnen ist es „wichtig Studienabbrecher zu haben, um Schlüsselpositionen zu besetzen“ (GU_1; Z. 53).

GU_1 ist es dennoch nicht gelungen, die Studienaussteiger/-innen an sich langfristig zu binden:

„Was hingegen traurig ist und auch die Geschäftsleitung immer etwas wehmütig macht, und das betrifft fast 50%, ist, dass Studienabbrecher auslernen, meist auch früher, und dann sich selbst sagen, lieber nochmal ein neues Studium zu beginnen und entsprechend weg sind“ (GU_1; Z. 234).

Nachdem die Ergebnisse der durchgeführten Interviews im Hinblick auf die Kernkategorien „Ausbildungsmarktentwicklung“, „Erfahrung“, „Akquise“, „Einstellungsvoraussetzungen“, „Rolle des Studienausstiegs“, „Integration“ sowie

„Bindung“ dargestellt wurden, werden diese in einem abschließenden Schritt diskutiert. Zudem wird der Handlungsbedarf aufgezeigt.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die vorgestellten Ergebnisse der Studie diskutiert und mit den zuvor im dritten Abschnitt vorgestellten Ergebnissen der Studie von Ebbinghaus (2016) in Bezug gesetzt. Während Ebbinghaus in ihrer Untersuchung analysierte, wie hoch der Erfahrungswert der Unternehmen im Umgang mit Studienaussteiger/-innen ist, geht es in der vorliegenden Studie vornehmlich darum, zu verstehen, welche betrieblichen Sichtweisen hinsichtlich Akquirierung, Integration und Bindung dieser Personengruppe identifiziert werden können. Erst wenn die betrieblichen Ansichten verstanden und nachvollzogen werden können, ist es möglich, aus den Chancen und Grenzen, welche die Ausbildung bzw. Beschäftigung von Studienaussteiger/-innen mit sich bringen, mögliche Handlungsbedarfe abzuleiten.

Beide Studien weisen klare Parallelen in der Wahrnehmung des zunehmenden Besetzungsproblems von Ausbildungsstellen auf. Die Tatsache, dass gerade die „unattraktiven“ Ausbildungsberufe mit verschärften Besetzungsproblemen zu kämpfen haben, darf in der Diskussion nicht außer Acht gelassen werden (vgl. hierzu Matthes u. a. 2015). Das spiegelt sich auch in den Äußerungen der Ausbildungsunternehmen wider. Diese haben wenige Probleme, ihren Personalbedarf bei den „attraktiven“ (hier kaufmännischen) Berufen zu decken, vielmehr sind es die technisch- und gewerblich orientierten Berufsfelder, welche betroffen sind.

Der daraus resultierenden Problematik der nicht hinreichenden Fachkräftesicherung wird mit verschiedenen Strategien begegnet: Während einerseits aufgrund des quantitativen und qualitativen Rückgangs von Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 1) Ausbildungs- bzw. Fachkräftestellen unbesetzt bleiben, erfolgt andererseits eine Anforderungsreduktion gegenüber den Bewerber/-innen, bspw. durch eine Abkehr der Notenfokussierung bei der Einstellung. Infolgedessen steigt das Bewusstsein der Unternehmen, alternative Zielgruppen als Fachkräftenachwuchs zu generieren. Die Ergebnisse zeigen, dass Studienaussteiger/-innen von den Unternehmen zunehmend als attraktive Zielgruppe in Betracht gezogen werden.

Ein Drittel der von Ebbinghaus befragten Unternehmen bewerten die Schnittstelle bzw. Passung des früheren Studiengangs mit der Ausbildungsstelle als relevant (Ebbinghaus 2016, S. 5). Dies hat bei den Unternehmen der vorliegenden Studie allerdings nur einen geringen Stellenwert. Vielmehr ist generell der (fach-)hochschulische Hintergrund für die Unternehmen aus den geschilderten

Vorteilen von Relevanz. So schätzen die Unternehmen vor allem auf kognitiver, persönlicher und beruflicher Ebene den Reifegrad der ehemaligen Studierenden.

Obwohl das Bewusstsein über die Vorteile von Studienaussteiger/-innen bei den Unternehmen vorhanden ist, spielen zielgruppenadäquate Akquisemöglichkeiten eine eher untergeordnete Rolle. Zwar werden – zumindest teilweise – bspw. Messen oder Universitätskooperationen bei der Akquise genutzt, dennoch fehlt es an strukturell verankerten Schnittstellen, die ein passendes Matching ermöglichen. Das impliziert das Schaffen eines strukturellen – der Öffentlichkeit bekannten – Übergangs zwischen Hochschul- und Berufsbildungssystem, welcher es sowohl den Betrieben als auch den Studienaussteiger/-innen ermöglicht, einen Zugang zueinander herzustellen. Die Schwierigkeiten hinsichtlich der Akquise – „insbesondere die Kontakthanbahnung“ – wird bei der Studie von Ebbinghaus ebenso „als schwierig erachtet“ (ebd., S. 12).

Ein zielgruppenspezifischer und strukturierter Zugang zu Studienaussteigern/-innen ist auch bei der Einstellung in die Unternehmen kaum zu erkennen. Obwohl sich die Unternehmen der Vorteile der ehemaligen Studierenden durchaus bewusst sind, gibt es keine differenzierten Anforderungsprofile oder Einstellungsvoraussetzungen. Lediglich die Ursachen des Studienausstiegs spielen für die Betriebe bei der Einstellung eine Rolle, sind dann aber – genau wie das vorherige Studium selbst – im Ausbildungsgeschehen nicht mehr relevant.

An dieser Stelle wird aus einer berufspädagogischen und bildungspolitischen Perspektive deutlich, dass die Übergänge von der Hochschule in die beruflichen Bildung weder von den Hochschulen noch von den Betrieben systematisch strukturiert und begleitet werden. Erfolgreiche und nachhaltige Übergänge entstehen i. d. R. zufällig und/oder auf der Basis der Explorationen der Studienaussteiger/-innen. Insofern wäre es denkbar, bereits in den Schulen, auch in denen mit Hochschulzugangsberechtigung, eine verstärkte regionale Berufsorientierung anzubieten.

Sollte es den Unternehmen gelungen sein, Studienaussteiger/-innen für die duale Ausbildung zu gewinnen, zeigen sich oftmals weitere Probleme bezüglich der Integration und Bindung (Ebbinghaus, S. 8). Hierbei zeigt sich deutlich: Es werden keine spezifischen Integrationsmaßnahmen vorgenommen. Das wird zum einen dadurch begründet, dass auf eine Gleichbehandlung der Auszubildenden Wert gelegt wird. Es besteht lediglich die allgemein gültige Möglichkeit der Anrechnung seitens der Kammern, allerdings ohne besondere inhaltliche Anerkennung von Leistungen aus dem vorherigen Studium.

Zudem besteht weiterhin die Problematik der Bindung. Ein interviewtes Großunternehmen beklagte die verminderte Bereitschaft der ausgelernten Studienaussteiger/-innen, im Unternehmen zu bleiben, obwohl berufliche Perspektiven vom Unternehmen in Aussicht gestellt wurden. Begründet mit dem erneut aufkommenden Wunsch, ein Studium aufzunehmen, wird die Perspektive eines Teilzeitstudiums durch das fortgeschrittene Alter oftmals abgelehnt. Es zeigt sich ein Bedarf an weiteren attraktiven Ausbildungs- und Weiterbildungsmodellen, um langfristige Bindungen herstellen zu können. Lediglich ein Unternehmen äußerte eine erfolgreiche Bindungsstrategie durch monetäre Anreize, anspruchsvollere Aufgabenbereiche sowie schnellere Aufstiegsmöglichkeiten. Eine Reflexion über gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen findet man hingegen nicht. Es wird deutlich, dass die demografischen Veränderungen und die damit verbundenen Besetzungsprobleme integrierter Personalentwicklungskonzepte bedürfen – insbesondere wenn man Studienaussteiger/-innen gewinnen möchte. Dies umfasst Aus- und Weiterbildung, Marketing und Bindung, Arbeitsbedingungen sowie einen differenzierenden und individualisierenden Zugang und Umgang mit (potentiellen) Bewerber/-innen, Auszubildenden und Beschäftigten.

6 Zusammenfassung und Fazit

Fast ein Viertel der jungen Menschen, die einen akademischen Abschluss anstreben, verlassen diesen Weg aus verschiedenen Gründen und stehen vor der Entscheidung, sich beruflich (neu) zu orientieren. Wiederrum drei Viertel der ehemaligen Studierenden münden in eine berufliche bzw. berufsbildende Tätigkeit (vgl. BIBB 2016; Heublein et al. 2017). Das stellt nicht nur die Individuen selbst, sondern auch die aufnehmenden Unternehmen vor Herausforderungen. Die Ergebnisse der Interviews mit sachsen-anhaltinischen Betrieben zeigen, dass diese aufgrund der Ausbildungsmarktentwicklung und den daraus – in bestimmten Branchen und Segmenten – resultierenden Besetzungsproblemen der Gruppe der Studienaussteiger/-innen durchaus aufgeschlossen gegenüberstehen. Sie erkennen den „neu“ in den Fokus gerückten Personenkreis durchaus als Bereicherung für ihr Unternehmen an. Dennoch lässt sich hinsichtlich der Akquise, der Einstellung und der Integration dieser Zielgruppe in den Betrieb kaum ein spezifischer Umgang mit den ehemaligen Studierenden verzeichnen. Vor allem in Bezug auf mögliche Anrechnungen gibt es vonseiten der Betriebe fast keine – über die allgemein gültigen Verkürzungsmaßnahmen hinausgehende – den Studienaussteiger/-innen entgegenkommenden Angebote. Auch mit Blick auf die Bindung an das Unternehmen gibt es kaum elaborierte Strategien.

Trotz der betrieblichen Aufgeschlossenheit gegenüber Studienaussteiger/-innen lässt sich festhalten, dass dieses Bewusstsein allein noch nicht ausreicht, diese jungen Menschen strukturiert und zielgerecht zu rekrutieren und als Fachkräfte an die Unternehmen zu binden. Es fehlt – aus bildungspolitischer Sicht – eine zielgruppenadäquate Gestaltung des Übergangs von der Hochschule in die berufliche Bildung. Neben der Sensibilisierung für diese Zielgruppe sollten die Betriebe begleitet und unterstützt werden (bspw. durch das Aufzeigen einer nachhaltigen Personalentwicklungsstrategie), um Studienaussteiger/-innen differenziert und individualisiert auszubilden (z. B. durch spezifische Anrechnungsmöglichkeiten). Dazu bedarf es der Schaffung nachhaltiger Strukturen, die es erlauben, den beruflichen Weg „von oben nach unten“ innovativ zu gestalten, um Studienaussteiger/-innen langfristig als Fachkräfte in die Betriebe zu integrieren und an sie zu binden. Das verlangt wiederum, dass sich Betriebe als einen pädagogischen Ort verstehen, der sich am Subjekt orientiert. Subjektorientierung heißt im Kontext des Studienausstiegs auch, dass bspw. eine verkürzte Ausbildungszeit aufgrund bereits erbrachter Leistungen nicht nur das im Studium Geleistete wertschätzt und anerkennt, sondern auch die Arbeitszeit der potenziellen Fachkräfte verlängert – was wiederum für alle Akteure einen Mehrwert mit sich bringt.

Literatur

- Bergmann, D. (2016a): Studien- und Ausbildungsabbrüche im Vergleich. In: Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 70 (157), S. 22–24.
- Bergmann, D. (2016b): Der Studienausstieg als persönlicher Entscheidungsprozess im Kontext der beruflichen Identitätsentwicklung. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 29. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe29/bergmann_bwpat29.pdf (letzter Zugriff: 30.04.2017).
- BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Ebbinghaus, M. (2016): Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. In: BIBB-Report, 10 (2).
- Heublein, U.; Spangenberg, H.; Sommer, D. (2003): Ursachen des Studienausstiegs. Analyse 2002. Hannover.
- Heublein, U. (2010): Ursachen des Studienausstiegs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studiengangs 2007/2008. Hannover.

- Heublein, U.; Richter, J.; Schmelzer, R.; et al. (2014): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Hannover.
- Heublein, U.; Ebert, J.; Hutzsch, C.; et al. (2017): Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Hannover.
- Jahn, R.W.; Birckner, M. (2014) : Studienabbrecher: Über die Situation einer (noch) kaum beachteten Zielgruppe innerhalb und außerhalb der Beruflichen Bildung. Jena.
- Maier, T.; et al. (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. In: BIBB-Report, 10 (3).
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim u. a., 11. Aufl.
- Schmid, S.; Henke, J.; Pasternack, P. (2013): Studieren mit und ohne Abschluss – Studierenerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt. Halle, Wittenberg.
- Schindler, G. (1997): „Frühe“ und „späte“ Studienabbrecher. München.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1 (1). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, (letzter Zugriff: 28.04.2017).

Autorenangaben

Bergmann, Dana (Ass. d. L.) und **Richter, Katja** (M. Sc.), wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Professur für Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (0391) 6756406, E-Mail: dana.bergmann@ovgu.de bzw. katja.richter@ovgu.de

Strategien der Personalentwicklung zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel

Evelina Sander & Nathalie Weisenburger & Michael Dick

Der Personalentwicklung (PE) kommen angesichts eines knapper und heterogener werdenden Fachkräftemarktes besondere Aufgaben zu. Sie kann Unternehmen von der Rekrutierung auf einem knappen Fachkräftemarkt ein Stück weit entlasten, indem sie bestehende Belegschaften fördert und qualifiziert. Sie kann das vorhandene Personal auf die technischen, sozialen und wirtschaftlichen Anforderungen in ihrer wachsenden Komplexität und Dynamik besser einstellen. Ihr Wirkungsfeld ist weit gefasst und umfasst die Ebenen der Strategie, Organisation, Teams, Beziehungen (z. B. Führung, Konflikt) und Individuum. Dabei arbeitet sie mit den Instrumenten der Diagnostik und Intervention, der Beratung, des Trainings und der Evaluation. Der Beitrag erschließt die Potenziale der PE für die Sicherung von Fachkräften aus zwei grundlegenden und aktuellen Perspektiven, der Orientierung an Diversität und Kompetenzentwicklung. Für beide Ansätze werden Definitionen, deren Bedeutung für Unternehmen und Anregungen für deren praktische Umsetzung dargestellt. Der Beitrag schließt mit Überlegungen zur Professionalisierung der Personalentwicklung in kleinen und großen Unternehmen.

1 Einleitung

Der demografische Wandel mit all seinen Implikationen für die zukünftige Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes ist seit Jahren Gegenstand der betrieblichen Bildungsforschung. Insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) ist es bedeutsam, auf veränderte Arbeitsmarktentwicklungen reagieren zu können. Häufig fehlt es jedoch genau in diesen Betrieben an Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell), um sich eingehend mit Inhalten, Fragen, Konsequenzen und der Bedeutung dieser Entwicklung für die eigene Zukunftsfähigkeit auseinanderzusetzen. Zunehmende Rekrutierungsschwierigkeiten in einigen Berufsfeldern (bspw. MINT-, Gesundheits- und Pflegeberufe) wirken sich betriebs- und volkswirtschaftlich aus: „Die Knappheit an Fachkräften kann zu Wertschöpfungsverlusten und auch zu Wettbewerbsnachteilen führen“ (Tivig et al. 2013, S. 5).

Auch wenn der demografische Wandel für die gesamte Bundesrepublik von Bedeutung ist, sind die neuen Bundesländer davon auf eine besondere Weise betroffen: Zum einen arbeitet dort ein wesentlich höherer Anteil von sozialver-

sicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit unausgewogenen Altersstrukturen (vgl. Wiekert et al. 2013, S. 64 ff.), zum anderen ist die Binnenmigration zwischen Ost- und Westdeutschland durch einige für Ostdeutschland ungünstige Facetten gekennzeichnet: Für die neuen Bundesländer bedeutet sie eine nicht zu unterschätzende Abwanderung, die wesentlich den Merkmalen „jung, weiblich, gut ausgebildet“ entspricht (vgl. Michel 2017, S. 332). Dadurch gewinnt die Frage der Fachkräftesicherung und -gewinnung für die neuen Bundesländer eine besondere Brisanz. PE zielt auf den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit auf der betrieblichen und auf der volkswirtschaftlichen Ebene (vgl. Becker 2013, S. 2). Sie ist herausgefordert „die Menschen lernend zu befähigen, sich in der veränderungsreichen Welt der Arbeit zurechtzufinden“ (ebd., S. 3). Im Folgenden werden zunächst der konzeptionell-theoretische Rahmen der betrieblichen PE umrissen und anschließend Strategien der Diversitäts- und Kompetenzorientierung dargestellt, die der PE erlauben sollen, auch den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

2 Personalentwicklung: Verständnis, Ansätze und Zukunftstrends

Die Vielseitigkeit der PE-Aufgaben spiegelt sich auch im Facettenreichtum ihrer Definitionen wieder: Beispielsweise beschreibt Mudra (2004) PE aus einer betriebspädagogischen Perspektive als ein Gesamtsystem, welches „alle Informationen, Institutionen, Entscheidungen und Maßnahmen in einem Unternehmen, die Bildungs- und Förderungsprozesse bei den Mitarbeitern bewirken [umfasst], um diese hierdurch in die Lage zu versetzen und zu motivieren, gegenwärtige und zukünftige berufliche Anforderungen zu erfüllen“ (ebd., S. 145). Becker (2013) zählt zur PE „alle Maßnahmen der Bildung, Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Person oder Organisation zur Erreichung spezieller Zwecke zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden“ (ebd., S. 5). Die angestrebten Leistungs- und Verhaltensstandards von Beschäftigten seien zwischen den PE-Beauftragten, Vorgesetzten und betroffenen Mitarbeiter/-innen dialogisch zu erarbeiten (vgl. ebd., S. 829 f.). Neuberger (1994) listet über 18 Definitionen unterschiedlicher Autor/-innen auf, und diese Liste ist nicht abschließend.

PE ist interdisziplinär und schließt Erkenntnisse aus der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, aus der Pädagogik, Soziologie und Psychologie ein (vgl. Becker 2013, S. 34 ff.). Je nach zugrundeliegendem Entwicklungsbegriff können drei PE-Ansätze unterschieden werden: PE als rationales „Lücken-Management“, PE als das Durchlaufen vorbestimmter Phasen und PE als Selbstorganisation (vgl. Neuberger 1994, S. 39 ff.). PE als rationales „Lücken-Management“ be-

schreibt einen systematischen Problemlöseprozess, der eine Diskrepanz zwischen Ist- und Sollzustand beheben soll. Ausgehend aus einem defizitären Zustand (bspw. hinsichtlich der Fertigkeiten oder Haltungen) werden dabei Lernziele definiert, und durch die Gestaltung von Lernsituationen werden Bedingungen für das Aneignen der fehlenden Qualitäten geschaffen (vgl. ebd., S. 40 ff.). PE als Durchlaufen vorbestimmter Phasen kann als ein Wachstums- oder Reifeprozess mit einer definierten Abfolge von Zuständen betrachtet werden. Auf der individuellen Ebene handelt es sich um PE-Programme, die eine systematische Reflexion und Planung des Berufs- und Lebensweges unterstützen und sich an unterschiedlichen Phasen (bspw. Berufseinstieg, Elternschaft, Renteneintritt) orientieren (vgl. ebd., S. 43 ff.). PE als Selbstorganisation basiert auf dem Verständnis von Entwicklung als einer „ungeplante[n] Konsequenz selbsterzeugter Handlungsfolgen in komplexen Systemen“ (ebd., S. 39). Dabei werden evolutionstheoretische Erkenntnisse aus der Biologie auf Organisationen übertragen. PE kommt dabei die Aufgabe zu, die Experimentier- und Risikofreude zu fördern, damit möglichst unterschiedliche Alternativen ausprobiert werden können, um die das Überleben sichernden „Mutationen“ zu ermöglichen. Anstelle von lokal rationalen Eingriffen soll eine Selbstregulation erfolgen (vgl. ebd., S. 53 ff.).

Die im Rahmen der PE eingesetzten vielfältigen Instrumente können nach verschiedenen Kriterien geordnet werden, zu den gängigen Klassifikationen zählen die Nähe zum Arbeitsplatz und die avisierten Adressaten/-innen (vgl. Schreyögg 2017). Conradi (1983) unterscheidet PE on the Job als die Maßnahmen, die unmittelbar am Arbeitsplatz stattfinden (z. B. Unterweisung), PE near the Job als Maßnahmen, die nicht am Arbeitsplatz, aber mit einem unmittelbaren Bezug zur beruflichen Tätigkeit stattfinden (z. B. Qualitätszirkel) und PE off the Job als die Maßnahmen, die außerhalb des Arbeitskontextes, stattfinden (z. B. weiterbildendes Studium). Bei den Adressaten/-innen werden bspw. hierarchische Positionen und Führungsebenen sowie Fach- und Funktionsgebiete, Zugehörigkeitsdauer zur Organisation oder bestimmte soziodemografische Merkmale (Alter, Geschlecht) differenziert.

PE hat seit ihrer Etablierung in den 1970er Jahren verschiedene Phasen mit entsprechenden Schwerpunkten durchlaufen (vgl. Mandel & Pawlowsky 2009). In Bezug auf ihre zukünftige Entwicklung werden u. a. folgende Trends prognostiziert (vgl. Schermuly et al. 2012):

- Organisation und Mobilisierung von Wissen soll sich in wertschöpfenden sozialen Prozessen zur Kernaufgabe der PE entwickeln. Wissen ist dabei (im Unterschied zu Informationen) an Individuen gebunden und kann nur in einer Handlungs- oder Entscheidungssituation zur Geltung kommen

(vgl. Wehner & Dick 2001; de Haan & Poltermann 2002). Dadurch gewinnen Ansätze des Wissensmanagements und die damit verbundenen Methoden an Bedeutung, die auch das implizite Wissen sowie Wissensgenerierung als wesentliche Faktoren berücksichtigen (vgl. Nonaka & Takeuchi 1995; Dick et al. 2010; Thier 2017).

- Die erwartete weitere Flexibilisierung und dynamische Veränderung der Arbeitswelt erfordert eine Etablierung und Weiterentwicklung individueller Kompetenzen und Fähigkeiten, wie bspw. den Umgang mit Komplexität, Ambiguität, Unsicherheit und Risiko, Resilienz oder die Fähigkeit zum stetigen Selbstmanagement.
- Durch Globalisierung und Internationalisierung wird der Umgang mit Diversität eines der zentralen Arbeitsfelder der PE. Unterschiedliche Kulturen (fachlich, national, religiös u. a.) miteinander in Einklang zu bringen und eine gelungene Integration von Fach- und Führungskräften mit Migrationshintergrund zu ermöglichen – diese PE-Aufgaben werden an Bedeutung gewinnen. Auch der Anstieg der Altersunterschiede, die Abkehr von der Normalberufsbiografie und ein steigender Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse machen die Belegschaften heterogener und erfordern eine Suche nach adäquaten PE Strategien.

Im Folgenden werden insbesondere die auf die beiden zuletzt genannten Trends gerichteten PE-Strategien betrachtet. Die vorgenommene Trennung in die Diversitätsorientierung und das Kompetenzmanagement hat einen analytischen Charakter und steht einer Kombination bzw. einer engen Verzahnung der beiden nicht im Weg.

3 Strategie der Diversitätsorientierung

Die Strategie der Orientierung an Diversität strebt eine Sensibilität für die personelle Vielfalt in Organisationen und einen effektiven Umgang damit an. Zu den Ansätzen, die eine Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt oder Diversität in Organisationen theoretisch und praktisch ermöglichen, zählt das Diversity Management.

3.1 Diversity Management-Konzept als Orientierungsrahmen

Das aus den USA stammende Konzept des Diversity Managements gewinnt seit Mitte der 1990er Jahre in Deutschland an Interesse (vgl. Vedder 2006, S. 2). Es zielt auf einen wertschätzenden Umgang mit allen Beschäftigten, vor allem auch jenen, die nicht dem „homogenen Ideal“ (Loden & Rosener 1991, S. 28) angehören. Die Veröffentlichung der Workforce 2000-Studie von Johns-

ton & Packer (1987) hat den Rückgang des Anteils weißer Männer an der Erwerbsbevölkerung und die Notwendigkeit der Suche nach High Potentials innerhalb der Minderheitengruppen offenbart und einen entscheidenden Impuls für die Entwicklung des Diversity Managements in den USA gegeben. Auch in Deutschland tragen die demografischen Argumente zur Verbreitung des Diversity Managements bei (vgl. Lederle 2008; Sander 2016).

Um Diversität oder Vielfalt differenzierter zu betrachten, werden verschiedene Dimensionen wie Alter, Geschlecht, Nationalität/Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung/Identität, Rolle/Funktion in Organisation usw. unterschieden. In der deutschsprachigen Personalforschung könnte man von den „großen 3“ sprechen, zu denen Geschlecht, Kultur und Alter zählen (vgl. Krell & Sieben 2011, S. 156; Rastetter & Sieben 2015). Krell & Sieben (2011) bezeichnen das Verständnis von Diversität als Konstrukt als weichenstellend für das Konzept des Diversity Managements und machen auf seine unterschiedlichen Deutungen aufmerksam: „Vielfalt als Unterschiede“ und „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ (ebd., 156 ff.).

Ausgangspunkt der Analyse und Gestaltung ist die Vorstellung, dass die kulturelle Vielfalt zwar auch in herkömmlichen Organisationen existiert, aber eine sogenannte dominante Gruppe eine große bzw. determinierende Wirkung auf die Organisation hat. Dies bedeutet einen hohen Konformitätsdruck sowie Benachteiligungen für die Angehörigen von nicht dominanten Gruppen, was nicht nur für Betroffene, sondern auch für die gesamte Organisation negative Folgen haben kann, weil Leistungswilligkeit und -fähigkeit dadurch gehemmt werden (vgl. Krell & Sieben 2011, S. 159 f.). Diversity Management soll dagegen die Bedingungen für die Entwicklung einer Organisationskultur schaffen, die nicht ausschließlich an der dominanten Gruppe ausgerichtet ist, sondern Synergien durch Vielfalt nutzt. Solche Organisationen werden von Cox (1993) als multikulturell bezeichnet. Charakteristisch für diesen Organisationstyp sind Wertepluralismus, vollständige Integration aller Beschäftigtengruppen auf formaler und informeller Ebene, Reduzierung von Vorurteilen, Diskriminierung und Konflikten zwischen Beschäftigtengruppen sowie weitreichende Identifikation aller Beschäftigtengruppen mit der Organisation (vgl. ebd., S. 229).

Diversity Management stellt ein umfassendes, integratives Konzept dar, dessen Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen einsetzen. Auf der Individualebene geht es vor allem um die Fähigkeit zum Umgang mit personeller Diversität. Diese Ebene schließt u. a. Maßnahmen wie Training, Mentoring und Beratung ein. Auf der Gruppenebene stehen die Zusammensetzung und Zusammenarbeit von Teams im Fokus. Auf der organisationalen Ebene wird ein Leitbild der multikulturellen Organisation entwickelt und es werden entsprechende Maß-

nahmen zur Veränderung von Organisationskultur, Strategie und Struktur abgeleitet (vgl. Süß & Kleiner 2007, S. 332 f.).

Zu den Maßnahmen des Diversity Managements in der deutschen Unternehmenspraxis zählen u. a.: strukturelle Institutionalisierung des Diversity Managements durch Schaffung einer Stelle oder Abteilung, Verankerung von Diversität in der Unternehmenskultur, diversitätsorientierte Einrichtungen (z. B. Kindergärten, Gebeträume), Beratungsangebote für „Minderheiten“-Gruppen, gemischte Teams, Mentoring, Diversitätstrainings oder flexible Arbeitszeiten (vgl. Süß 2009, S. 192 f.). Die meisten dieser Maßnahmen gehören zum Handlungsfeld der betrieblichen PE. Im Folgenden gehen wir auf die Verzahnung zwischen PE und Diversity Management ausführlicher ein.

3.2 Diversitätsbewusste PE

Diversitätsbewusste PE als rationales „Lücken-Management“ zielt vorrangig auf den Erwerb oder die Weiterentwicklung von erforderlichen Kompetenzen, wie bspw. Gender-, interkulturelle- oder (als eine allgemeinere Bezeichnung) Diversitätskompetenzen. Nach Rosken (2016) schließen letztere Fähigkeiten, Unterschiede zu erkennen sowie Sensibilität für deren Belange, Respekt und Wertschätzung der Verschiedenheit, Reflexion eigener Werte und Haltungen, Aushandeln von Gemeinsamkeiten und Vermeidung von Stereotypisierung ein (vgl. ebd., S. 66). Als wichtigste Zielgruppe bzw. als Schlüsselpersonen gelten dabei vor allem die Führungskräfte, denn die Diversitätskompetenz wird als ein Bestandteil der Führungskompetenz betrachtet (vgl. Dreas & Rastetter 2016, S. 352). Gleichzeitig muss die Bedeutung von Diversitätskompetenz auch für andere Adressat/-innenkreise betont werden. Als eine gängige (jedoch nicht die einzige) Methode für die Förderung von Diversitätskompetenz gelten dabei Diversitätstrainings (vgl. z. B. Gieselmann & Krell 2011; Dreas & Rastetter 2016). Solche Trainings zielen auf das Bewusstwerden von Stereotypisierungen, Vorurteilen und deren Auswirkungen (auch auf die Personalentscheidungen) (vgl. Gieselmann & Krell 2011, S. 209). Ebenso können diejenigen PE-Konzepte und Maßnahmen zum diversitätsbewussten „Lücken-Management“ gezählt werden, die stärker an individuelle Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten und weniger (bzw. nicht nur) an Standardverfahren, die Stereotypen reproduzieren, orientiert sind. Nicht alle Auszubildenden mit einer nicht deutschen Staatsbürgerschaft benötigen bspw. einen Deutschkurs.

Diversitätsbewusste PE als das Durchlaufen vorbestimmter Phasen impliziert einen bewussten Umgang mit verschiedenen Etappen des Berufs- und Privatlebens der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang finden Begriffe wie lebensphasen- und biografieorientierte sowie altersgerechte PE ihre Verwendung.

Dabei werden verschiedene Phasen vom Berufseinstieg bis zur Rente (und darüber hinaus) unter Berücksichtigung von individuellen Prämissen (Elternschaft, Pflegeaufgaben etc.) begleitet. Nimmt man aktuelle Forschungsergebnisse zur Kenntnis, nach denen Mütter in der Familienphase signifikant weniger an Weiterbildungen partizipieren als Väter (vgl. Friebel 2014), oder über 55-jährige Beschäftigte eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen als ihre jüngeren Kollegen/-innen (vgl. BMBF 2015, S. 37 f.), oder Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit weniger an Weiterbildungen teilhaben als deutsche Staatsbürger/-innen (vgl. ebd., S. 38), so wird eine Ermöglichung des Zugangs zur betrieblichen Weiterbildung für diese Zielgruppen zur Aufgabe einer diversitätsorientierten PE. Zu den generellen Gestaltungsempfehlungen für die Erhöhung von Chancengerechtigkeit in der betrieblichen Weiterbildung zählen Ebner & Bausbacher (2008) vor allem die Bereitschaft eines prüfenden Blicks, denn dort, wo der „Mythos geschlechtsneutraler Personal- und Organisationsentwicklung“ (Goldmann et al. 1993, S. 68) nicht hinterfragt wird, können auch geschlechtstypische selektive Effekte nicht erkannt werden (vgl. Ebner & Bausbacher 2008, S. 225). Des Weiteren werden ein Berichtssystem ‚Weiterbildung‘, eine gezielte Ansprache benachteiligter Gruppen sowie eine uneingeschränkte Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten und die Unterstützung der Berufsrückkehrer zu förderlichen Maßnahmen empfohlen (vgl. ebd., S. 225 ff.).

Auch im Bereich der Karriereplanung ist eine Orientierung an Diversität gefragt. Karriere umfasst nicht nur vertikale Aufstiege, sondern auch Horizontal- und Seitwärtsbewegungen wie bspw. Bereichswechsel oder alternative Karrierewege, die auch als Mosaikkarrieren bezeichnet werden (vgl. Rump & Eilers 2014, S. 199). Am Beispiel der Dimension ‚Geschlecht‘ wollen wir einige relevanten Aufgabenbereiche für eine diversitätssensible PE veranschaulichen. Mehrere Studien verweisen darauf, dass sich Frauen in Bewerbungssituationen tendenziell unterschätzen (vgl. z.B. Sieverding 2003; Tonn 2016, S. 173 f.). Mithilfe von Trainings (sowohl für Kandidatinnen als auch für die Beobachter/-innen bzw. die Auswahlkommission), kann die Chancengerechtigkeit im Bewerbungsverfahren gefördert werden. Eine diversitätsbewusste PE sollte auch berücksichtigen, dass karriereunterstützende Instrumente wie z. B. Mentoring von Frauen anders genutzt werden als von Männern (vgl. Blickle & Boujataoui 2005; Ragins & Cotton 1999). Blickle & Boujataoui (2005) kamen zu dem Ergebnis, dass bei den weiblichen Nachwuchsführungskräften signifikant häufiger ihre Kolleginnen und nicht die Vorgesetzten als Mentoren/-innen agieren, als bei Männern. Dabei bieten gerade Mentoren/-innen in einer Vorgesetztenposition die meiste karrierebezogene Unterstützung (vgl. ebd., S. 9). Mentoring und Cross-Mentoring (eine organisationsübergreifende Form des

Mentorings) zählen zu den wirkungsvollsten Fördermaßnahmen für beide Geschlechter (vgl. Domsch et al. 2017, S. V).

Als gestaltungspraktische Orientierungen für eine lebensphasenorientierte PE können folgende Hinweise von Rump et al. (2014, S. 41 f.) behilflich sein:

- Förderung des lebenslangen Lernens durch das Schaffen einer lernförderlichen Kultur;
- alternsgerechte Gestaltung von PE-Maßnahmen unter Berücksichtigung von alternsgerechter Didaktik und Lernformen (Stichwort: Diversity Education);
- Einbeziehung von Beschäftigten aller Altersgruppen in die Qualifizierungspläne,
- Förderung von interdisziplinärer und abteilungsübergreifender Zusammenarbeit;
- Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter/-innen hinsichtlich des Erhalts von Beschäftigungsfähigkeit bspw. durch Unterstützung selbst initiiertter Weiterbildungen sowie Involvierung von Beschäftigten in die Fragen, die das jeweilige Arbeitsumfeld betreffen;
- Orientierung an überfachlichen Kompetenzen und Offenheit dafür, dass diese auch im außerberuflichen Kontext erworben sein können (Ehrenamt, Familien etc.) (s. 4.2).

Wird die PE als Selbstorganisation begriffen, geben die PE-Abteilungen oder Expert/-innen die PE-Verantwortung an einzelne Subsysteme oder einzelne Mitarbeiter/-innen ab und stehen ihnen nur für Beratungs- und Dienstleistungsfunktionen zur Seite (vgl. Neuberger 1994, S. 54). Hierbei ist u. a. die Diversitätskompetenz der Personalentwickler/-innen von besonderer Bedeutung, da davon ausgegangen werden muss, dass diese in den Subsystemen nicht gleichermaßen vorhanden ist und Selbstorganisation die Reproduktion von Stereotypen fördert.

Für alle drei skizzierten PE-Ansätze gilt, dass sämtliche PE-Instrumente und Maßnahmen auf ihr Diskriminierungs- und Gleichstellungspotential überprüft werden sollten. So können etwa Leistungsbeurteilungen, die in der Regel sowohl auf den beruflichen Aufstieg als auch auf die Entlohnung Auswirkungen haben, gleichermaßen diskriminierende Effekte und nicht ausgeschöpfte Gleichstellungspotentiale mit sich bringen (vgl. Krell 2008).

4 Strategie der Kompetenzentwicklung

Während Diversität als PE-Strategie sich an personenbezogenen Merkmalen orientiert, setzt das Kompetenzmanagement an den Arbeitsaufgaben und deren Anforderungen an. Kompetenzen sind Potenziale zur Bewältigung von Anforderungen. Sie beruhen auf psychischen Voraussetzungen, wie Emotionen, Kognitionen, Persönlichkeit und Motivation und auf sozialen Voraussetzungen, etwa der Berechtigung bestimmte Handlungen auszuführen (Dick, in Vorbereitung). In der Berufsbildung steht der Kompetenzbegriff für das Abrücken von formalen Qualifikationen oder begrifflichem Wissen als (einzige) Voraussetzungen für erfolgreiches Handeln und für den Versuch, das praktische Handeln direkter zu erfassen.

4.1 Zum Kompetenzbegriff

Kompetenz beschreibt gemäß der lateinischen Wortherkunft *competencia* (zu etwas geeignet, fähig zu sein) die Fähigkeit von Individuen zu selbstorganisierter, kreativer, situationsadäquater Handlungsfähigkeit (vgl. Weinert 1999; North & Reinhard 2005). Abzugrenzen ist der Begriff von Qualifikation und Wissen. Der Qualifikationsbegriff bezieht sich auf Positionen, die im „Sinne von Leistungsparametern überprüfbar und durch gezielte Maßnahmen verbesserbar sind“ (Erpenbeck & Rosenstiel 2003, S. 11). Kompetenzen sind im Gegensatz dazu nicht eindeutig beobachtbar und messbar. Während Qualifikation erworbene Kenntnisse und ihre Verwertung formal bescheinigt, ist Wissen die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, es ist personengebunden, kontextspezifisch und abhängig von individuellen Erfahrungen (vgl. Wehner & Dick 2001; North 2005). Kompetenzen konkretisieren sich im Moment der praktischen Wissensanwendung in einem tatsächlichen Handlungsbezug und werden am erzielten Ergebnis der Handlung gemessen (ebd.). Für die PE sind insbesondere zwei Perspektiven relevant:

- 1) Aus bildungstheoretischer Perspektive und dem pädagogischem Paradigma „Befähigung zur Mitgestaltung“ (Rauner 1988) wurde die Kompetenzentwicklung stets vor dem Hintergrund der Handlungsorientierung und Handlungsfähigkeit diskutiert (vgl. Dehnhostel 2008). Kompetenz wird mit Bezug auf das Humboldt'sche Bildungsideal als Voraussetzung und Resultat für Bildungsprozesse verstanden, in denen das autonome Individuum sich handelnd selbst hervorbringt. In der Definition des Deutschen Bildungsrats (1974) heißt es „Kompetenz befähigt einen Menschen zu selbstverantwortlichem Handeln“, mit dem Begriff wird der tatsächlich erreichte Lernerfolg bezeichnet. Als soziale Handlungsvoraussetzungen umfasst der Kompetenzbegriff auch Befugnisse oder Ermächtigungen

(vgl. Dehnbostel 2008; Büchter et. al. 2012). Die Verwendung des Begriffs in diesem Sinne impliziert stets die Fähigkeit komplexe Situationen zu erkennen und diese mittels eigener selbständiger Handlung zu lösen.

- 2) Die zweite Perspektive auf den Kompetenzbegriff speist sich aus unterschiedlichen Disziplinen und zielt auf eine systematische Beschreibung und Klassifizierung von Kompetenzen. Während die erste Bedeutung Kompetenz im Singular als Identität versteht, sind hier Kompetenzen im Plural als Potenziale gemeint. Roth (1971) hat in seiner Entwicklungs- und Handlungstheorie als erster die Kompetenztrias begründet, Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz ausdifferenziert und durch dessen Ausrichtung auf Handlungsfähigkeit bis heute grundlegend die Kompetenzdiskussion der Berufspädagogik beeinflusst (vgl. Gessler 2006). In der Folge hat Mudra (2004) die Begriffe Persönlichkeitskompetenz, Sozialkompetenz sowie Fach- und Methodenkompetenz im Kontext der PE erweitert. Heyse und Erpenbeck führten 2004 neben den drei Dimensionen Personale Kompetenz, Sozial-kommunikative Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz die Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz als vierte Dimension ein und beschreiben diese Dimensionen mit konkreten Verhaltensankern. Seither finden sich disziplinübergreifend zahlreiche kompetenzorientierte Konzepte, Messverfahren und Methoden zur Entwicklung personaler und organisationaler Kompetenzen (vgl. Erpenbeck & Rosenstiel 2003).

4.2 PE und Kompetenzen

PE soll Lernprozesse gestalten und Lerngelegenheiten ermöglichen. Doch klassische Konzeptionen geraten hier schnell an ihre Grenzen. In der Unternehmenspraxis können sie mit der geforderten Agilität der Geschäftsprozesse nicht mithalten. Auch verändern sich die Anforderungen an Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter/-innen. In klassische PE Instrumente fließt weder informell erworbenes Wissen ein, noch werden informelle Lernprozesse bei der Kompetenzerfassung berücksichtigt. Dieses Lernen spielt allerdings eine große Rolle insbesondere im Kontext einer diversitätssensiblen PE. Non-formale und informelle Weiterbildung, also Formen des Lernens, die außerhalb speziell dafür vorgesehener Kontexte stattfinden und nicht Teil formaler Qualifizierungen sind, machen bis zu 80 % des Lernens in Unternehmen aus (vgl. Graf & Edelkraut 2017, S. 319; Dick in Vorbereitung). Dazu zählen Unterweisungen am Arbeitsplatz, Infoveranstaltungen, Qualitätszirkel, kollegiale Beratung und der Erwerb von Fähigkeiten im Arbeitsprozess (vgl. ebd.). Die dabei erworbenen Kompetenzen können jedoch weder systematisiert, noch bei der Kompetenzerfassung berücksichtigt werden. Die Konsequenz daraus ist,

dass die in Unternehmen praktizierten PE-Maßnahmen in der Regel standardisierte Präsenzs Schulungen anbieten, da hier die Messbarkeit und Modellierung von erworbenen Kompetenzen handhabbar bleibt. Ein differenziertes Kompetenzmanagement hingegen, welches eine gezielte Personalplanung und diversitätsbewusste PE ermöglicht, findet insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen kaum statt (vgl. Kunzmann & Schmidt 2007). Die Bindung von Fachkräften kann bspw. über eine strategische, betriebliche Laufbahngestaltung erfolgen, die einen die gesamte berufliche Karriere umfassenden Abgleich zwischen einzelnen Lebensphasen und alterstypischen Veränderungen im Verhalten und Leistungsvermögen mit spezifischen Arbeitsanforderungsprofilen ermöglicht (vgl. BAuA o.J., S. 22). Im Rahmen eines interventionsausgerichteten Kompetenzmanagements (vgl. North & Reinhard 2005) sollte eine Kompetenzmodellierung durchgeführt werden, die aus Aufgaben und Anforderungen Kompetenzen ableitet und diese als personenbezogene Verhaltensweisen konkretisiert. Im Ergebnis können beispielsweise berufliche Karrieren entlang der unterschiedlichen Lebensphasen oder dem altersspezifischen Leistungswandel organisiert werden (vgl. BAuA o.J.)

Am Beispiel eines dreistufigen Laufbahnmodells aus einem mittelständischen Sanitär- und Heizungsbauunternehmen wird dies deutlich (vgl. ebd.): Hier werden jüngere Mitarbeiter, Auszubildende und Junggesellen (Stufe 1 des Laufbahnmodells) für die Montage in Neubauten eingesetzt. Diese ist stark reglementiert, die Vorgaben sind eindeutig und sie erfordert relativ wenig Berufserfahrung. Für einen Umbau oder bei Neuinstallationen werden erfahrenere Gesellen (Stufe 2) eingesetzt, da diese Aufgaben deutlich komplizierter sind und ggf. ad hoc Lösungen vor Ort gebraucht werden. Die dritte Stufe des Laufbahnmodells bildet der Kundendienst ab, ausgeübt von vorwiegend älteren Mitarbeitern mit hoher Kundenorientierung, mehr Berufserfahrung und weniger körperlicher Beanspruchung. Interne Workshops und Schulungen werden bedarfsgerecht allen Mitarbeiter angeboten, damit ein kollegialer Erfahrungsaustausch stattfindet und Neuerungen beim Stand der Technik allen Mitarbeitern bekannt sind (vgl. ebd.). Auf allen drei Stufen sind unterschiedliche Anforderungen zu bewältigen.

Für die Erhebung von Arbeits- und Anforderungsanalysen gibt es eine Reihe von Methoden (vgl. Schuler 2008):

- Interviewverfahren (Leitfadengestützte Interviews; Critical Incident Technique (CIT),
- Fragebogenerhebung,
- Beobachtung,

- Berichts- und Dokumentationsmethode,
- Inventurmethode,
- Brainstorming.

Beim Einsatz der Arbeits- und Anforderungsanalysen gilt es zwischen Situationsbegriffen (Ausgestaltung von Arbeitsplätzen) und Personenbegriffen (Anforderung an die Person, KSAO: knowledges, skills, abilities and other characteristics) zu unterscheiden (vgl. Schuler 2008).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Verbindung aus Kompetenzentwicklung und einer tätigkeits- und situationsspezifischen Arbeits- und Anforderungsanalyse eine diversitätsbewusste PE möglich macht. Unternehmen sollten bei der Zusammensetzung ihrer Belegschaften neue Zielgruppen ansprechen und höhere Diversität anstreben. Sie sollten die Stärken und Schwächen, die Besonderheiten der verschiedenen Gruppen und Personen durch eine präzise Kompetenzdiagnostik erkennen und nutzen, und sie sollten das Lernen im Arbeitsprozess fördern. Dies geschieht durch eine an den Interessen und Erfahrungen orientierte Aufgabengestaltung, durch informelle Formen des kollegialen Austauschs, oder durch strukturierte Formen der kollegialen Problembearbeitung, wie sie in Qualitätszirkeln empirisch nachgewiesen erfolgreich praktiziert wird. Für all diese Ansätze existieren systematische und bewährte Methoden, deren Beherrschung eine professionelle PE auszeichnet.

5 Schlusswort und Ausblick

PE kann durch den Einsatz adäquater Strategien und Methoden einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Durch die dargestellten Ansätze Diversitätsmanagement und Kompetenzentwicklung wird eine Passung zwischen Mensch und Organisation auch in Zeiten bedingt prognostizierbarer Veränderungen möglich. Die Stärke des Diversitätskonzeptes „liegt darin, dass es die gesamte Vielfalt einer pluralistischen Gesellschaft umfassend beschreibt und dafür einen ganzheitlichen Ansatz mit einer festen Verankerung in allen Bereichen der Organisation festgelegt“ (Schröer 2016, S. 91). Dabei handelt es sich sowohl um das Einhalten von ethischen und rechtlichen Normen, als auch um das Erzielen von Wettbewerbsvorteilen (vgl. Krell & Sieben 2011, S. 160 ff.). Eine diversitätsbewusste PE ist auch mit einer Erweiterung der traditionellen PE-Rollen verbunden, indem PE bspw. die Rolle der Verfechter/-innen für globales und interkulturelles Verstehen sowie für Chancengleichheit in der Arbeitswelt übernimmt (vgl. Hite & McDonald 2010, S. 284).

Eine kompetenzbasierte PE ist in der Lage Stärken und Schwächen zu diagnostizieren, sie bedarfsgerecht zu entwickeln und gemäß der individuellen Laufbahngestaltung der Beschäftigten einzusetzen. Statt ausschließlich auf Selektion bei Bewerberauswahlverfahren zu setzen, können durch eine offene, breit aufgestellte betriebliche Bildungsarbeit interne Bewerber mobilisiert werden und individualisierte betriebliche Lernangebote die Fachkraft von morgen entwickeln. Darin liegt die Chance für die PE sich zu emanzipieren und einen bedeutenden Stellenwert im Unternehmen einzunehmen.

Abschließend soll der diversitätsgeschulte Blick auf die PE selbst (zurück) geworfen werden. Zunächst fällt auf, dass im operativen Bereich der PE überwiegend Frauen tätig sind, während HR Vorstands-Positionen vorwiegend von männlichen Kollegen besetzt sind. Weiterhin verfügt der Personalbereich generell über weniger Macht im Organisationskontext als andere Funktionsbereiche (vgl. Bierema 2002, S. 264). Mit Blick auf die an Personalentwickler/-innen aktuell gerichteten Anforderungen wird erkennbar, dass diese mehr und mehr Kompetenzen benötigen, wie sie an Professionen gestellt werden: ethische Grundhaltung, Einzelfallbezug, Autonomie, Bearbeitung von Dilemmata und Begründungspflicht für das eigene Handeln (vgl. Dick & Weisenburger, 2017). Damit kommt der PE künftig eine bedeutendere Rolle zu, als sie sich selbst zugesteht und von außen zugewiesen bekommt. Dafür braucht die PE Akzeptanz im Unternehmen, ein professionelles Selbstverständnis und eine selbstkritische Auseinandersetzung mit den eigenen Positionen.

Literatur

- BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (o.J.): Mit Prävention die Zukunft gewinnen Strategien für eine demografiefeste Arbeitswelt. Zweites Memorandum. INQA Initiative Neue Qualität der Arbeit. Online verfügbar unter http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Handlungshilfen/Handlungshilfe-Demografie-Memorandum.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 03.09.2017).
- Becker, M.(2013): PE. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6., überarb. und aktualisierte Aufl. Stuttgart.
- Bierema, L. L. (2002): A Feminist Approach to HRD Research. In: Human Resource Development Review, 1 (2), S. 244–268.
- Blickle, G.; Boujataoui, M. (2005): Mentoren, Karriere und Geschlecht. Eine Feldstudie mit Führungskräften aus dem Personalbereich. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 49 (1), S. 1–11.

- BMBF (Hrsg.) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Online verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (letzter Zugriff: 03.05.2017).
- Büchter, K.; Dehnbostel, P.; Hanf, G. (Hrsg.) (2012): Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem? Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld.
- Conradi, W. (1983): Personalentwicklung. Stuttgart.
- Cox, T. (1993): Cultural diversity in organizations. Theory, research, and practice. San Francisco.
- Dehnbostel, P. (2008): Perspektiven des Kompetenzerwerbs in der Arbeit. Kommentar zum Projekt "Kompetenzen für die Zukunft – Lernen im Betrieb". In: Schiersmann, C. (Hrsg.): Kompetenzen für die Zukunft. Lernen im Betrieb. Baltmannsweiler, S. 113–124.
- Dick, M. (in Vorbereitung): Berufsarbeit und Kompetenzentwicklung. In: Rauner, F.; Grollmann, P. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung.
- Dick, M.; Braun, M.; Eggers, I.; et al. (2010): Wissenstransfer per Triadengespräch. In: Zeitschrift Führung + Organisation: ZfO, 2010 (6), S. 375–383.
- Dick, M.; Weisenburger, N. (2017): Professionalisierung im Berufsleben – Vom Lernenden zum Handelnden. In: Kauffeld, S.; Spurk, D. (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin Heidelberg: Springer, in Druck.
- Domsch, M. E.; Ladwig, D. H.; Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender PE. Berlin, Heidelberg.
- Dreas, S.; Rastetter, D. (2016): Die Entwicklung von Diversity Kompetenz als Veränderungsprozess. In: Genkova, P.; Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden, S. 351–369.
- Ebner, H. G.; Bausbacher, S. (2008): Weiterbildung von Mitarbeiterinnen. In: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, S. 215–232.
- Erpenbeck, J.; Rosenstiel, L. v. (2003): Einführung. In: Erpenbeck, J.; Rosenstiel, L. v. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, Verstehen und Bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, S. IX–XL.
- Friebel, H. (2014): Chancengleichheit der Geschlechter? Der Zusammenhang von Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, (2), S. 45–48.

- Gessler, M. (2006): Das Kompetenzmodell. In: Bröckermann, R.; Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.): Handbuch PE. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung, Arbeitsstrukturierung. Stuttgart, S. 43–62.
- Gieselmann, A.; Krell, G. (2011): Diversity-Trainings. Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In: Krell, G.; Ortlieb, R.; Sieben, B. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden, S. 199–218.
- Goldmann, M.; Meschkutat, B.; Tenbenschel, B. (1993): Präventive Frauenförderung bei technisch-organisatorischen Veränderungen. Weiterbildung – Personaleinsatz – Arbeitsgestaltung. Opladen.
- Graf, N.; Edelkraut, F. (2017): Vom Vorgesetzten zum Entwicklungspartner der Mitarbeiter. Coaching und Mentoring in Lernprozessen am Arbeitsplatz und im Netz. In: Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Wiesbaden, S. 313–328.
- Haan, G. de; Poltermann, A. (2002): Bildung in der Wissensgesellschaft. In: Poltermann, A. (Hrsg.): Gut zu Wissen. Links zur Wissensgesellschaft. Münster, S. 310–340.
- Hite, L. M.; McDonald, K. S. (2010): Perspectives on HRD and Diversity Education. In: Advances in Developing Human Resources, 12 (3), S. 283–294.
- Johnston, W. B.; Packer, A. E. (1987): Workforce 2000. Work and workers for the 21st century. Indianapolis.
- Krell, G. (2008): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen. In: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, S. 195–206.
- Krell, G.; Sieben, B. (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In: Krell, G.; Ortlieb, R.; Sieben, B. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden: Gabler, S. 155–174.
- Kunzmann, C.; Schmidt, A. (2007): Kompetenzorientierte PE. In: ERP Management, 2007 (3), S. 38–41.
- Lederle, S. (2008): Die Ökonomisierung des Anderen. Eine neoinstitutionalistisch inspirierte Analyse des Diversity Management-Diskurses. Wiesbaden.
- Loden, M.; Rosener, J. B. (1991): Workforce America! Managing employee diversity as a vital resource. Homewood.
- Mandel, W.; Pawlowsky, P. (2009): PE in Deutschland im Wandel der Zeit. In: FOKUS prints 09/09. Technische Universität Chemnitz.
- Michel, H. (2017): Im Osten etwas Neues? In: Mayer, T. (Hg.): Die transformative Macht der Demografie. Wiesbaden: Springer, S. 331–337.

- Mudra, P. (2004): PE. Integrative Gestaltung betrieblicher Lern- und Veränderungsprozesse. München.
- Neuberger, O. (1994): Personalentwicklung. 2. Aufl. Stuttgart: Enke.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1995): The knowledge creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York.
- North, K. (2005): Wissensorientierte Unternehmensführung. Wertschöpfung durch Wissen. 4., aktualisierte und erw. Aufl., Wiesbaden.
- North, K.; Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln; mit vielen Fallbeispielen. Wiesbaden.
- Ragins, B. R.; Cotton, J. L. (1999): Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationships. In: Journal of Applied Psychology, 84 (4), S. 529–550.
- Rastetter, D.; Sieben, B. (2015): Beiträge zu Diversity Management in BWL-Zeitschriften – Themen und Perspektiven. In: Hanappi-Egger, E.; Bendl, R. (Hrsg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung: Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum. Wiesbaden, S. 127–147.
- Rauner, Felix (1988): Die Befähigung zur (Mit) Gestaltung von Arbeit und Technik als Leitidee beruflicher Bildung. In: Heidegger, G.; Weisenbach, K.; Gerds, P. (Hrsg.): Gestaltung von Arbeit und Technik – ein Ziel beruflicher Bildung. Frankfurt/M., S. 32–51.
- Rosken, A. (2016): Konzept Diversity Management – Definition, Abgrenzung und Beurteilung. In: Genkova, P.; Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden, S. 61–73.
- Roth, H. (1971): Pädagogische Anthropologie. Hannover.
- Rump, J.; Eilers, S. (2014): Personalrekrutierung und -entwicklung der Zukunft. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2014: Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 195–200.
- Rump, J.; Wilms, G.; Eilers, S. (2014): Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik. In: Rump, J.; Eilers, S. (Hrsg.): Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Berlin, Heidelberg, S. 3–69.
- Sander, E. (2016): Von der „Wettertanne“ zum „Demografie-Döner“. Zur diskursiven Konstruktion des demografischen Wandels im Personalfeld. Wiesbaden.
- Schermuly, C. C.; Schröder, T.; Nachtwei, J.; et al. (2012): Die Zukunft der PE. Eine Delphi-Studie. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A & O, 56 (3), S. 111–122.

- Schreyögg, A. (2017): Coaching, Training und Co – ist das alles PE? In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 24 (1), S. 5–20.
- Schröer, H. (2016): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management – Konturen einer neuen Diversitätspolitik in der Sozialen Arbeit. In: Genkova, P.; Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Band 2: Gegenstandsbereiche. Wiesbaden, S. 85–96.
- Schuler, H. (2008): Eignungsdiagnostik: Eine sichere Wahl. In: Psychologie heute, 35 (8), S. 72–75.
- Sieverding, M. (2003): Frauen unterschätzen sich. Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), S. 147–160.
- Süß, S. (2009): Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity-Management in Deutschland. München.
- Süß, S.; Kleiner, M. (2007): Strategische Herausforderungen und Chancen durch personelle Vielfalt – Diversity Management als Weg zu einer multikulturellen Organisation. In: Keuper, F.; Groten, H. (Hrsg.): Nachhaltiges Change Management: Interdisziplinäre Fallbeispiele und Perspektiven. Wiesbaden, S. 317–337.
- Thier, K. (2017): Storytelling. Eine Methode für das Change-, Marken-, Projekt- und Wissensmanagement. 3., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg.
- Tivig, T.; Henseke, G.; Neuhaus, J. (2013): Berufe im demografischen Wandel – Alterungstrends und Fachkräfteangebot. INQA Initiative Neue Qualität der Arbeit. Online verfügbar unter http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/berufe-im-demografischen-wandel.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 30.06.2017).
- Tonn, J. J. (2016): Frauen in Führungspositionen. Wiesbaden.
- Vedder, G. (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, G.; Wächter, H. (Hrsg.): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung. München u. a., S. 1–23.
- Wehner, T.; Dick, M. (2001): Die Umbewertung des Wissens in der betrieblichen Lebenswelt: Positionen der Arbeitspsychologie und betroffener Akteure. In: Schreyögg, G. (Hrsg.): Wissen in Unternehmen. Konzepte, Maßnahmen, Methoden. Berlin, S. 89–117.
- Weinert, F. E. (1999): Konzepte der Kompetenz. Paris.
- Wiekert, I.; Ketzmerick, T.; Buchwald, C. (2013): Betriebe im Wandel. Demografische Herausforderungen an eine betriebliche Generationenbalance. In: Buchwald, C.; Wiekert, I. (Hrsg.): Neues wagen – im Wandel bestehen. Betriebliche Fachkräftesicherung und Wissensweitergabe in demografisch turbulenten Zeiten. Halle/Saale, S. 57–72.

Autorenangaben

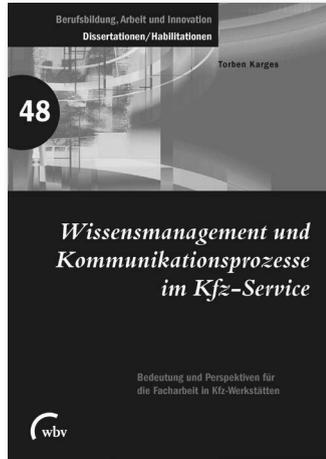
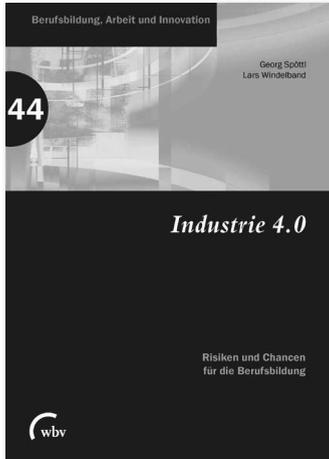
Sander, Evelina, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebspädagogik, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (03 91) 6756990, E-Mail: evelina.sander@ovgu.de

Weisenburger, Nathalie, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebspädagogik, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (03 91) 6756938, E-Mail: nathalie.weisenburger@ovgu.de

Dick, Michael, Prof. Dr., Professur für Betriebspädagogik, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg, Telefon: (03 91) 6756627, E-Mail: michael.dick@ovgu.de

Berufsbildung, Arbeit und Innovation

➔ wbv.de/bai



Innovation ist in Praxis und Theorie der beruflichen Bildung zu einem zentralen Thema geworden. Die Analyse von Innovationsprozessen und die Schaffung von Innovationspotenzialen ist eine unverzichtbare Anforderung. Hierzu will die universitäre Berufsbildungsforschung mit der Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation einen Beitrag leisten.

Die Schriftenreihe wendet sich an:

- Vertreter:innen der universitären und außeruniversitären Berufsbildungswissenschaften
- Vertreter:innen der schulischen und außerschulischen Berufsbildungspraxis
- Vertreter:innen der Berufsbildungsplanung und -politik
- Studierende der einschlägigen Studienfächer

Alle Titel der Reihe sind als Druckausgabe und E-Book erhältlich.

Unter der Herausgeberschaft von Prof.in Marianne Friese (Gießen), Prof. Klaus Jenewein (Magdeburg), Prof. Georg Spöttl (Flensburg).

Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt zu massiven Verwerfungen am Ausbildungsmarkt, vor allem in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren. Die hiermit in Verbindung stehende Gleichzeitigkeit von Versorgungs- und Besetzungsproblemen offenbart ein erhebliches regionales, berufliches und qualifikatorisches Passungsproblem. Zudem wird aktuell in den neuen Bundesländern die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dadurch verschärft, dass in vielen Ausbildungsberufen die Vertragslösungszahlen sehr stark ansteigen und sich in Einzelfällen bereits mehr als verdoppelt haben.

Die Berufsbildungsforschung ist herausgefordert, sich verstärkt mit den spezifischen Unterschieden auf den regionalen Ausbildungsmärkten zu beschäftigen. Der vorliegende Sammelband befasst sich mit diesen und weiteren Problemfeldern. Bemerkenswert sind die Analysen und die Diskussionen in diesem Buch auch aufgrund der Tatsache, dass sich die betriebliche Ausbildung in den neuen Bundesländern gegenwärtig bereits in einer Situation befindet, die nunmehr allmählich auch in vielen Regionen der alten Bundesländer spürbar wird und auch dort Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt verändert.

Der Sammelband ist in drei grundlegende Teile gegliedert. Im ersten Abschnitt stehen Bestandsaufnahmen und Problemanalysen im Mittelpunkt der Betrachtung. Im zweiten Abschnitt werden Problembereiche entlang der Bildungskette systematisch diskutiert. Der dritte Abschnitt widmet sich dann Themen mit Querschnittscharakter, z. B. Migration, Auswirkungen der Demografie auf die Benachteiligtenförderung oder die Hochschulen.

Robert W. Jahn

ist Universitätsprofessor für Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Andreas Diettrich

ist Universitätsprofessor für Wirtschafts- und Gründungspädagogik an der Universität Rostock.

Manuela Niethammer

ist Universitätsprofessorin für Bautechnik, Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung/Berufliche Didaktik an der TU Dresden.

Astrid Seltrecht

ist Juniorprofessorin für Fachdidaktik Gesundheits- und Pflegewissenschaften an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.



ISBN 978-3-7639-5865-8

