

DUALE AUSBILDUNG 2020

14 FRAGEN & 14 ANTWORTEN

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

HERAUSGEGEBEN VON
CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER UND ELISABETH HOFFMANN



Konrad
Adenauer
Stiftung

INHALT

- 3 | CHRISTINE HENRY-HUTHMACHER**
Einleitung
- 4 | HILMAR SCHNEIDER**
| 1 | *Die duale Ausbildung – Bewährungsprobe in der Wirtschaftskrise?*
Ein kritischer Einwand zu den Forderungen der OECD
- 6 | HANS-PETER KLÖS**
| 2 | *Welchen Beitrag leistet die berufliche Bildung zum „Geschäftsmodell Deutschland“?*
- 10 | STEFAN SELL**
| 3 | *Wie sieht der Fachkräftebedarf bis 2030 aus?*
- 16 | HILMAR SCHNEIDER**
| 4 | *Wird der Bachelor zur Konkurrenz der dualen Ausbildung?*
- 18 | STEFAN SELL**
| 5 | *Wie attraktiv ist zukünftig die duale Ausbildung? –*
Demografischer Wandel, Imageproblem und veränderte Schülerschaft
- 25 | HARTMUT HIRSCH-KREINSEN**
| 6 | *Welche Bedeutung hat die duale Ausbildung in der Wissensgesellschaft?*
- 28 | JENS BACHMANN**
| 7 | *Wie sieht eine erfolgreiche Berufsorientierung in der Schule aus? –*
Was muss sich an unseren Schulen ändern?
- 31 | REGINA GÖRNER**
| 8 | *Was macht die pädagogische Qualität der dualen Berufsausbildung aus?*
- 34 | ELISABETH HOFFMANN**
| 9 | *Wie können Jugendliche mit vielen Risikofaktoren in eine duale Ausbildung integriert werden?*
- 38 | WILHELM SCHRÖDER**
| 10 | *Duale Ausbildung ohne Berufsschullehrer?*
Vorschläge zur Beseitigung des Lehrermangels an Berufsschulen
- 44 | URSULA BEICHT**
| 11 | *Welche Berufswünsche haben Jugendliche mit Migrationshintergrund?*
- 47 | STEFAN SELL**
| 12 | *Wie verändert man das Berufswahlverhalten junger Menschen? –*
Zu viele Jugendliche interessieren sich für zu wenige Berufe
- 51 | FRIEDRICH HUBERT ESSER**
| 13 | *Wie entwickeln wir die Berufe der Zukunft?*
- 54 | HILMAR SCHNEIDER**
| 14 | *Ausblick: Was braucht die Arbeitswelt von morgen?*



EINLEITUNG

Die bildungspolitischen Debatten der letzten Jahre wurden von der Bewertung Deutschlands in den PISA-Studien geprägt. Die berufliche Bildung kam dabei nur am Rande vor. Das hat sich mittlerweile geändert. Das deutsche Modell der parallelen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule erfreut sich international einer großen Nachfrage. Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit in einigen EU-Ländern entwickelt sich die duale Ausbildung als „Exportschlager“ mit dem große Hoffnungen verknüpft werden.

Dagegen hat sich die Arbeitsmarktsituation für junge Menschen in Deutschland weiter verbessert. Nachdem die letzte Dekade von Diskussionen über eine zunehmende Lehrstellenlücke und steigende Jugendarbeitslosigkeit geprägt war, sehen sich Unternehmen und Politik in Deutschland mit dem Problem konfrontiert, dass für viele Ausbildungsplätze geeignete Bewerberinnen und Bewerber immer schwieriger zu finden sind. Auf der einen Seite steigt die Nachfrage nach Auszubildenden, weil die allmählich in Rente gehenden Facharbeiterinnen und Facharbeiter aus den starken Jahrgängen ersetzt werden müssen. Auf der anderen Seite zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels immer deutlicher. Betriebe haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Neben dem demografisch bedingten Rückgang an Bewerbern hadern Betriebe in Deutschland mit der Qualität der Schulabgänger, vor allem in den Ballungsräumen. Gefordert wird eine verbesserte Praxisnähe der Schulen. Andererseits sind Arbeitgeber stärker gefordert, die Stärken der jungen Menschen zu erkennen und sie besser zu begleiten. Denn ohne dieses große Potential wird es in Zukunft schwierig sein, genug Nachwuchs zu gewinnen. Gleichzeitig sinkt bereits seit 2005 die Zahl der an einer betrieblichen Ausbildung interessierten Schulabgängerinnen und Schulabgänger und wird im kommenden Jahrzehnt noch stärker zurückgehen. Hinzu kommt eine veränderte, heterogene Schülerschaft mit höheren Erwartungen und höherem Selbstbewusstsein.

Im Jahr 2012 haben sich nur noch 548.000 junge Menschen für eine duale Ausbildung entschieden. Im Gegenzug steigt der Trend zur Höherqualifizierung. Immer häufiger wählen junge Menschen ein Hochschulstudium und dies, obwohl der Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen herrscht. Während die Arbeitslosigkeit in Akademikerberufen sehr niedrig ist, so wird dennoch zukünftig der Geselle stärker nachgefragt als der Akademiker. Hinzu kommt die demografische Entwicklung, die den Fachkräftemangel noch verschärfen dürfte. Denn bis 2025 wird die Zahl der Schulabgänger kontinuierlich um rund 156.000 auf 725.000 Absolventen sinken.

Die Folge des demografischen Wandels und der nachlassenden Ausbildungsbereitschaft bedeutet, dass 2030 nach Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Millionen Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung fehlen werden. Diese Entwicklungen stellen die duale Ausbildung vor neue Herausforderungen, wenn sie für Wirtschaft und Schüler/innen sowie das Lehrpersonal weiterhin attraktiv bleiben will.

Die duale Ausbildung ist wieder in den Fokus der bildungspolitischen Debatte gekommen – nicht zuletzt auch aufgrund der Nachfrage nach dualer Ausbildung aus dem Ausland. Der demografische Wandel, die nachlassende Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, der Trend zur Höherqualifizierung der jungen Menschen sowie die von der Wirtschaft beklagte mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen und der zunehmende Mangel an Berufsschullehrern sind Grund genug, sich mit der Zukunft der dualen Ausbildung auseinanderzusetzen. Auch stellt sich grundsätzlich die auch gesamtgesellschaftlich zu diskutierende Frage, ob wir nicht theoretisches Wissen über- und praktisches unterbewerten?

Die folgenden kurzen Artikel gehen aus unterschiedlicher Perspektive auf die weitere Zukunft der dualen Ausbildung ein und zeigen den notwendigen Handlungsbedarf auf, damit die duale Ausbildung auch zukünftig attraktiv bleibt.

DIE DUALE AUSBILDUNG – BEWÄHRUNGSPROBE IN DER WIRTSCHAFTSKRISE?

EIN KRITISCHER EINWAND ZU DEN FORDERUNGEN DER OECD

Am deutschen Bildungssystem lässt sich vieles kritisieren. Der PISA-Schock sitzt noch immer tief. Aber was die OECD in ihren Jahresbildungsberichten in (un)schöner Regelmäßigkeit an Alarmismus verbreitet, geht eindeutig zu weit. Deutschland fällt angeblich immer weiter zurück, was die Hervorbringung von Hochqualifizierten anbelangt. Gemessen wird dies vor allem am Anteil von Hochschulabsolventen und Meistern, sowie dem BIP-Anteil der öffentlichen Ausgaben für das Bildungssystem.

Richtig daran ist, dass der Anteil der Hochschulabsolventen im internationalen Vergleich nach wie vor relativ niedrig ist. Zwar hat sich der Anteil hierzulande von 1995 bis 2010 von 14 auf 30 Prozent praktisch verdoppelt (vgl. OECD, 2012, S. 68), aber gleichzeitig hat sich auch der OECD-Durchschnitt verdoppelt und liegt inzwischen bei knapp 40 Prozent. Viele Länder, die einst einen wesentlich niedrigeren Anteil aufwiesen, haben Deutschland inzwischen überholt. Richtig daran ist auch, dass die öffentlichen Bildungsausgaben im Vergleich zum BIP in Deutschland relativ niedrig sind. Das liegt aber nicht nur an der unterdurchschnittlichen Höhe der Ausgaben, sondern auch an der überdurchschnittlichen Höhe des BIP.

Damit kommen wir auch schon zum eigentlichen Problem. Statt zu fragen, wie es sein kann, dass – gemessen am vorhandenen Qualifikationsangebot – eine angeblich zurückhinkende Volkswirtschaft so gut durch die weltweite Finanzmarktkrise gekommen ist, wird deren bevorstehender Untergang suggeriert. Statt zu fragen, wieso die Jugendarbeitslosenquote in Ländern wie Großbritannien inzwischen doppelt so hoch ist wie in Deutschland, obwohl die Akademikerquote dort ebenfalls fast doppelt so hoch ist wie in Deutschland, werden Länder wie Großbritannien als Vorbilder propagiert. In der Psychologie spricht man beim Auftreten offenkundig widersprüchlicher Wahrnehmungen von kognitiven Dissonanzen. Deren Auflösung birgt die Chance zum Erkenntnisfortschritt. Stattdessen rettet sich die OECD in eine Augen-zu-und-durch-Strategie.

OECD-Messungen ignorieren Besonderheiten nationaler Bildungssysteme

Was der Messung hier entgeht, sind die Besonderheiten nationaler Bildungssysteme. Deutschland stellt mit seinem starken dualen Ausbildungssystem eine Besonderheit dar, die in vergleichbarer Form nur noch in der Schweiz und in Österreich anzutreffen ist. Dass in Deutschland mehr als die Hälfte eines Jahrgangs eine duale Ausbildung absolviert und damit berufliche Qualifikationen erwirbt, die andernorts im Rahmen akademischer Ausbildungseinrichtungen vermittelt werden, erzeugt bei dieser Art von Messung zwangsläufig ein schiefes Bild. Ein nennenswerter Teil der Bildungskosten, die in Ländern mit einer verschulten akademischen Ausbildung als öffentliche Bildungsausgaben gemessen werden, fallen hierzulande in Form nicht gemessener Ausbildungskosten der Betriebe an.

Qualität von Bildung nicht am Input sondern am Output messen

Die Güte von Bildungsanstrengungen bemisst sich nicht am Input, sondern am Output. Und da braucht sich Deutschland mit seinem dualen Ausbildungssystem wahrlich nicht zu verstecken. Im Gegenteil! Die besondere Stärke des dualen Ausbildungssystems besteht darin, einen relativ reibungslosen Eintritt in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Diese Schwelle ist nicht leicht zu nehmen. Und so ist es nicht unbedingt verwunderlich, dass die Arbeitslosenquote von jungen Menschen praktisch überall höher ist als die allgemeine Arbeitslosenquote. Dennoch fällt auf, dass die Bandbreite zwischen verschiedenen Ländern gewaltig ist. In Ländern wie Spanien ist die Jugendarbeitslosigkeit traditionell schon immer sehr hoch gewesen, aber durch die zurückliegende Finanzmarktkrise hat sie mit gegenwärtig über 50 Prozent ein geradezu erschreckendes Ausmaß erreicht. In Deutschland liegt sie nach vergleichbarer Zählweise nur bei knapp zehn Prozent und verhielt sich nahezu krisenresistent. Einer der Hauptgründe für diese Unterschiede liegt in der

Arbeitsmarktregulierung. Bei einem stark ausgeprägten Kündigungsschutz ist es für Jugendliche besonders schwer, den Einstieg zu finden. So lange sie in beruflicher Hinsicht ein unbeschriebenes Blatt sind, bekommen sie nur schwer eine Chance sich zu bewähren, weil Fehlentscheidungen bei der Neueinstellung ein hohes Kostenrisiko für die Firmen darstellen. Dass sich Jugendliche hierzulande trotz strengem Kündigungsschutz relativ leicht tun beim Übergang in das Berufsleben, hat mit dem stark normierten System der beruflichen Bildung zu tun. Es erzeugt eine Art Garantie für das Leistungsvermögen der Absolventen, die das Risiko von Fehlentscheidungen bei der Neueinstellung offenbar wirkungsvoll begrenzt. So gesehen, bedingen berufliche Bildung und Kündigungsschutz einander. Die jüngste Krise hat gezeigt, dass diese Kombination einer eher liberalen Wirtschaftsordnung sogar überlegen sein kann. In Ländern wie England und den USA, wo ein der dualen Ausbildung vergleichbares System der beruflichen Bildung weitgehend fehlt, ist die Jugendarbeitslosenquote schon in „normalen“ Zeiten höher als in Deutschland, aber im Zuge der Krise hat sie inzwischen die 20-Prozent-Marke erreicht.

Dennoch mehren sich auch in Deutschland die Anzeichen dafür, dass die duale Ausbildung an Bedeutung verliert. Im langfristigen Trend ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze eher rückläufig. Insbesondere Firmen im modernen Dienstleistungssegment bilden trotz ansehnlicher Betriebsgröße teilweise gar nicht mehr aus. Wenn Handlungsbedarf besteht, dann wahrscheinlich eher hier. Ob das duale Ausbildungssystem seine Stärke bewahren kann, hängt maßgeblich davon ab, dass es praktiziert wird. Dazu kann jeder Personalverantwortliche seinen Beitrag leisten. Es ist einfacher als mancher denken mag.

OECD Report: Education at a Glance 20

WELCHEN BEITRAG LEISTET DIE BERUFLICHE BILDUNG ZUM „GESCHÄFTSMODELL DEUTSCHLAND“?

1. Arbeitsmarkt, Wirtschaftsstruktur und Qualifizierungssystem

Trotz einer erkennbaren konjunkturellen Eintrübung befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt in einer insgesamt guten Verfassung: Das Beschäftigungsniveau erreicht einen Höchststand, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung liegen auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Diese gute Gesamtbilanz tritt in einem Vergleich mit dem europäischen und internationalen Umfeld noch deutlicher zutage: Deutschland hat gegen den Trend seine Arbeitslosigkeit deutlich zurückgeführt. Überdies ist Deutschland neben Luxemburg das einzige Land, in dem die Beschäftigung zwischen dem konjunkturellen Höhepunkt im Jahr 2008 und dem Tiefpunkt im Jahr 2010 nahezu konstant gehalten werden konnte (vgl. ECB, 2012).

Berufsbildungssystem als eine Säule des Geschäftsmodells Deutschland

Die gute Arbeitsmarktsituation in Deutschland hat eine ganze Reihe von Gründen. Die Rückgewinnung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch eine an den Lohnstückkosten orientierte Tarifpolitik hat dazu ebenso beigetragen wie die langfristigen Folgen der Agenda 2010, die vor zehn Jahren auf den Weg gebracht worden ist, sowie die demografisch bedingten ersten Angebotsverknappungen auf dem Arbeitsmarkt. Ein ganz eigenständiger Erfolgsfaktor ist aber ganz ohne Zweifel auch die sektorale Wirtschaftsstruktur in Deutschland mit einem dazu komplementären Ausbildungs- und Qualifizierungssystem. Deutschlands Beschäftigung ist nämlich deutlich stärker als alle anderen Volkswirtschaften in Europa von industrieller Wertschöpfung geprägt, sei es direkt in den Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes oder indirekt in den mit der Industrie verflochtenen vor- und nachgelagerten Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Diese Verflechtung von Industrie und wirtschaftsnahen Dienstleistern macht den wesentlichen Kern des „Geschäftsmodells Deutschland“ aus, das auch innerhalb Europas eine Besonderheit darstellt. Fast alle großen industriellen Cluster Europas sind in den vier bedeu-

tendsten Wirtschaftsbereichen des Verarbeitenden Gewerbes – Auto- und Luftfahrtindustrie, Maschinenbau und Metallbranchen, Elektroindustrie und Elektronik sowie Chemie, Pharma und Biotechnologie – in Deutschland und den angrenzenden mitteleuropäischen Regionen konzentriert. In süd- und westdeutschen Regionen befinden sich die größten europäischen Cluster in diesen wichtigen Branchen. Anders als die in einzelnen der vier Industriebereiche starken mitteleuropäischen Regionen – z. B. die Schweiz im Chemie- und Pharmabereich, Tschechien im Automobilsektor, Norditalien in den Metallbranchen – gibt es nur in Deutschland Regionen, die in allen wichtigen Industriesegmente führende Cluster aufweisen.

Duale Fachkräfteausbildung als Wettbewerbsvorteil

Eine wesentliche Grundlage dieses Geschäftsmodells sind komparative Vorteile bei der Ausbildung und Rekrutierung von Fachkräften: Mit seinem auf den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule beruhenden beruflichen Ausbildungssystem hat Deutschland ein System der Ausbildung, das erst in jüngerer Zeit auch von der OECD gewürdigt wird und in der gegenwärtigen Arbeitsmarktkrise einer ganzen Reihe südeuropäischer EU-Staaten in den Mittelpunkt des internationalen Interesses rückt (vgl. OECD, 2010). Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland hat nach übereinstimmender Auffassung auch der internationalen Organisationen maßgeblich mit dieser spezifischen Ausbildungsform zu tun, die auch mittleren schulischen Begabungen eine erfolgreich verlaufende berufliche Perspektive eröffnet.

2. Berufliche Bildung und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

Industriebasierte Geschäftsmodelle wie jenes in Deutschland sind stärker als andere Volkswirtschaften abhängig von der Qualität und Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit sog. MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Insbesondere bei einer Produktion entlang der technologischen Grenze und für ein Geschäftsmodell mit einer starken Exportorientierung und komparativen Vorteilen in den Branchen der hochwertigen Technologien ist das

technische Know-how der hochqualifizierten Fachkräfte im MINT-Bereich die zentrale Basis (vgl. Anger et al., 2012). Die Verfügbarkeit von innovationsrelevanten Fachkräften mit einem MINT-Schwerpunkt ist in den Hochtechnologiebranchen technische Forschung und Entwicklung-Dienstleistungen (FuE), EDV/Telekommunikation, Elektroindustrie, Fahrzeugbau, Maschinenbau und Chemie/Pharma von besonderer Bedeutung.

Berufliche Bildung ermöglicht Innovationskraft

Internationale Vergleiche der Innovationskraft der hochentwickelten OECD-Länder zeigen eine gute Platzierung Deutschlands im oberen Drittel der Ranglisten (vgl. Erdmann et al., 2012). Maßgeblich getragen wird diese gute Platzierung von den Stärken im Bereich der beruflichen Bildung, der gleichzeitig eine in der Breite große Bedeutung für die Innovationskraft attestiert wird. Die berufliche Bildung ist ein zentraler Erfolgsfaktor für industriebasierte Volkswirtschaften. Bedeutsam sind ferner das naturwissenschaftliche Kompetenzniveau der Schüler und die Forschungsanstrengungen der Unternehmen – sowohl bei den FuE-Ausgaben als auch bei den Patenten. Nur bei wenigen Einzelindikatoren wie der Verfügbarkeit von Risikokapital weist Deutschland Schwächen auf. Da Risikokapital jedoch für industrielle „bread and butter“-Innovatoren außerhalb der Spitzentechnologie nur eine untergeordnete Rolle für die Innovationsfähigkeit spielt, wirkt sich dieser Mangel in der Breite aller Unternehmen bisher nicht gravierend aus.

Qualifizierte Fachkräfte als wichtiger Innovationsindikator

Mit Hilfe der IW-Unternehmensbefragung konnten verschiedene Unternehmenstypen gebildet werden: einerseits junge Hightech-Unternehmen mit Spitzentechnologien, andererseits Innovatoren ohne eigene Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Es zeigt sich, dass junge Unternehmen der Spitzentechnologie und Industrie-Innovatoren ohne eigene FuE deutlich andere Schwerpunkte bei der Gewichtung der innovationsrelevanten Indikatoren aufweisen (siehe Tabelle). So sind etwa bei den Spitzentechnologie-Unternehmen vor allem Fragen der Regulierung der Arbeits- und Techno-

logiemärkte, der Verfügbarkeit von Akademikern und MINT-Kenntnissen sowie der Budgets für Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) und für Forschung und Entwicklung (FuE) sehr wichtig. Demgegenüber schätzen die Industrie-Innovatoren ohne eigene FuE – immerhin etwa 40 Prozent aller Industrie-Innovatoren in Deutschland – zusätzlich zu den MINT-Qualifikationen und der Verfügbarkeit von Akademikern auch die Bedeutung beruflich qualifizierter Fachkräfte für die Innovationskraft als besonders hoch ein. Beruflich qualifizierte Fachkräfte sind für diesen Innovationstyp und im Durchschnitt aller innovierenden Unternehmen sogar der wichtigste aller 18 Innovationsindikatoren.

Dieses Bild lässt auch die Standardkritik der OECD an den niedrigen Akademikerquoten in Deutschland im Bericht „Bildung auf einen Blick“ in einem anderen Licht erscheinen, denn für einen großen Teil der deutschen Innovatoren sind nicht nur akademische Abschlüsse für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit wichtig. Außerdem erlangen durch diesen Befund der großen Wichtigkeit der beruflich qualifizierten Kräfte für die Innovationskraft eines Landes die sich verdichtenden Indizien für Engpässe an den Arbeitsmärkten (vgl. Demary/Seyda, 2013) eine zusätzliche Bedeutung für das deutsche Geschäfts- und Innovationsmodell:

- Fachkräfteengpässe machen sich derzeit in vielen Unternehmen bereits in Form von Rekrutierungsschwierigkeiten bemerkbar. Sie betreffen auch viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Im Vergleich zu Großunternehmen beklagen sie insbesondere größere Rekrutierungsschwierigkeiten bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.
- Ende 2012 gab es 111 Engpassberufe auf allen drei Anforderungsniveaus: Berufe für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, Berufe für Personen mit Fortbildungsabschluss und Berufe für Akademikerinnen und Akademiker, in denen Engpässe bestehen. Vor allem in technischen Berufen und in Berufen im Gesundheitswesen fehlt qualifiziertes Personal.
- Die meisten Engpassberufe waren Ende 2012 Berufe, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung

voraussetzen (58 Berufsgattungen oder rund 20 Prozent aller Berufe mit diesem Anforderungsniveau). In 29 Berufsgattungen für Personen mit Fortbildungsabschluss wie Meister oder Techniker und in 24 Berufsgattungen für Akademikerinnen und Akademiker war außerdem eine zu geringe Zahl an qualifizierten Personen verfügbar.

Acht von zehn Berufsgattungen mit den größten Engpässen suchen keine Akademiker sondern durch eine Ausbildung beruflich Qualifizierte

- Der Blick auf die zehn Berufe mit den größten Engpässen bestätigt die große Knappheit bei beruflich Qualifizierten: Acht Berufsgattungen sind Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zuzuordnen. Nur je eine entfällt auf Personen mit Fortbildungsabschluss und Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss.
- Nicht alle Berufsfelder sind gleichermaßen von Engpässen betroffen. Prozentual betrachtet finden sich die meisten Engpassberufe in den Berufsfeldern Energie- und Elektro- sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnik, wo in mehr als der Hälfte aller Berufsgattungen Engpässe vorliegen. Auch im Berufsfeld Metall sind knapp die Hälfte aller Berufe betroffen.

Steigender Bedarf an beruflich Qualifizierten im MINT-Bereich

Zu diesen aktuellen Engpässen gesellt sich zudem eine ungünstige Prognose für die weitere Entwicklung des Angebots beruflich qualifizierter Kräfte im MINT-Segment, denn das jährliche Angebot an nachrückenden jungen Menschen mit einer beruflichen Qualifikation im MINT-Bereich ist in den nächsten Jahren deutlich rückläufig. Während im Jahr 2011 noch 185.400 junge Menschen mit einer beruflichen MINT-Qualifikation neu dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, werden es im Jahr 2030 nach dieser Modellrechnung nur noch 136.000 Personen sein. Stellt man die Entwicklung des zukünftigen jährlichen Angebots an beruflich qualifizierten MINT-Kräften dem Ersatzbedarf gegenüber, so wird deutlich, dass die Schere zwischen beiden Größen von Jahr zu Jahr stärker auseinander geht. Schon derzeit übersteigt der Ersatzbedarf das Angebot an jungen MINT-Kräften

im beruflichen Bereich, die Differenz zwischen beiden Größen ist allerdings noch relativ gering. Die vorhandene Lücke könnte gegenwärtig noch dadurch geschlossen werden, dass ältere Arbeitnehmer länger an ihrem Arbeitsplatz gehalten werden. Langfristig wird diese Maßnahme jedoch nicht ausreichen. Aus Sicht der Fachkräftesicherung sind folglich gerade im Bereich der beruflich qualifizierten MINT-Fachkräfte zusätzliche Potenziale zu erschließen (vgl. Anger et al., 2012).

Wichtig: Stärkung der Aufstiegsfortbildung als Alternative zum Studium

Diese Potenziale liegen auch in der weiteren Stärkung der Aufstiegsfortbildung, gerade im Bereich von Technikern, Fachwirten oder Meistern als wichtigen Abschlüssen, die durch eine Aufstiegsfortbildung erreicht werden können. Um an solch einer Fortbildung teilzunehmen, ist eine abgeschlossene duale Berufsausbildung sowie Berufserfahrung erforderlich. Im vergangenen Jahr haben rund 118.000 Frauen und Männer diesen Weg eingeschlagen, aber im Vergleich zu den rund 530.000 Personen, die jedes Jahr eine Berufsausbildung abschließen, erscheint das Potenzial der Aufstiegsfortbildungen damit noch längst nicht ausgeschöpft.

Bei den Abschlüssen gibt es drei verschiedene Stufen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus: Die erste Stufe bildet unter anderem IT-Spezialisten, Fachberater und Fremdsprachenkorrespondenten aus, die zweite Stufe qualifiziert zum Beispiel zum Versicherungsfachwirt, Bilanzbuchhalter oder Handwerksmeister. Die Fortbildungen befähigen die Teilnehmer für gehobene Fach- und Führungsaufgaben. Die dritte Stufe bildet unter anderem zum Geprüften Betriebswirt, zum Geprüften Berufspädagogen und zum Strategischen IT-Professional aus. Absolventen dieser Stufe arbeiten häufig in der Geschäftsführung von kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Aufstiegsfortbildung ist damit eine Alternative zu einem Hochschulstudium. Weil seit Anfang 2012 berufliche und hochschulische Bildung durch den deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR) miteinander vergleichbar sind, hat ein Meister-Abschluss zumindest ideell den gleichen Wert wie ein Bachelor, ein Abschluss der dritten

Stufe ist gleichwertig mit einem Master. Diese Vergleichbarkeit gilt allerdings bisher erst auf dem Papier, denn der DQR hat bislang noch keine Auswirkungen auf das bestehende System der Zugangsberechtigungen an Hochschulen oder auf die tarifliche Eingruppierung.

3. Fazit

Die Berufsausbildung und die Weiterbildung in Deutschland tragen in hohem Maße zur Humankapitalbildung und Innovationskraft bei. Das qualitativ hochwertige deutsche Berufsbildungssystem sorgt per saldo für ein Qualifikationsangebot, das komplementär zur Versorgung mit akademischen Qualifikationen ist. Im Bereich der technischen Qualifikationen sind diese Komplementaritäten besonders ausgeprägt. Daher sind Hinweise auf Knappheit im Bereich beruflich Qualifizierter, darunter

besonders häufig bei technischen Qualifikationen, jenseits der Fachkräftediskussion auch unmittelbar bedeutsam für die Frage des Geschäftsmodells der deutschen Volkswirtschaft. Erst recht gilt dies, wenn sich die schon bisher bestehenden Engpässe im Zuge des steigenden demografischen Ersatzbedarfs für die nach und nach aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge weiter akzentuieren werden.

Anger, Christina/Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel: MINT-Herbstreport 2012. Berufliche MINT-Qualifikationen stärken. – Köln, 2012.

Demary, Vera/Seyda, Susanne: Engpassanalyse. – Köln, 2013.

Erdmann, Vera/Koppel, Oliver/Plünnecke, Axel: Innovationsmonitor: Die Innovationskraft Deutschlands im internationalen Vergleich. – Köln, 2012.

European Central Bank (ECB): Euro Area Labor Markets and the Crisis. Structural Issues Report, 2012.

OECD: Lernen für die Arbeitswelt. – Paris, 2010.

Die Bedeutung der Indikatoren aus Sicht der Innovatoren

Rangfolge der Bedeutung der Indikatoren nach Innovationstyp

Rangplatz	Alle Innovatoren insgesamt (Gesamtranking)	Junge Innovatoren aus der Spitzentechnologie	Industrieeinnovatoren ohne eigene FuE
1	Arbeitskräfte mit höchstem Bildungsabschluss berufliche Ausbildung	Innovationsfreundliche Arbeitsmarktregulierung	Arbeitskräfte mit höchstem Bildungsabschluss berufliche Ausbildung
2	Bei möglichst vielen Schülern: Im Bereich mathematisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen mindestens Ausbildungsreife	Hohe mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen der Abiturienten	Bei möglichst vielen Schülern: Im Bereich mathematisch-naturwissenschaftlicher Kompetenzen mindestens Ausbildungsreife
3	Arbeitskräfte mit höchstem Bildungsabschluss Hochschulstudium	Innovationsfreundliche Technologie-Regulierung	Hohe mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen der Schüler im Durchschnitt
4	Hohe mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen der Schüler im Durchschnitt	Infrastruktur im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	Arbeitskräfte mit höchstem Bildungsabschluss Hochschulstudium
5	Hohe mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen der Abiturienten	Arbeitskräfte mit höchstem Bildungsabschluss Hochschulstudium	Infrastruktur im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie
6	Infrastruktur im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	Investitionsbudget für Forschungs- und Innovationsaktivitäten	Innovationsfreundliche Arbeitsmarktregulierung

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis IW-Zukunftspanel 2011.

WIE SIEHT DER FACHKRÄFTEBEDARF BIS 2030 AUS?

Mangel an Akademikern?

In der öffentlichen Diskussion dominiert – immer noch – die Wahrnehmung, dass der beginnende und sich ausweitende Fachkräftemangel vor allem ein Mangel an akademisch qualifizierten Beschäftigten sein wird. Blickt man zurück auf die vergangenen Jahre, dann waren es vor allem zwei Berufsgruppen, die im Mittelpunkt der Diskussion über einen Fachkräftemangel standen: Die Ärzte und die Ingenieure. Erst am aktuellen Rand der Debatte hat sich ein Teil der Aufmerksamkeit auch auf nicht-akademisch qualifizierte Berufe gerichtet wie beispielsweise Pflegekräfte und Erzieher/innen. Dies wird vorangetrieben durch einen offensichtlichen Personal-mangel in der Altenpflege sowie durch die Bericht-erstattung über einen zunehmenden Mangel an pädago-gischen Fachkräften für die Kindertageseinrichtungen sowie fehlende Kindertagespflegepersonen im Zuge des Ausbaus der Kindertagesbetreuung für die unter dreijährigen Kinder (Rechtsanspruch auf einen Betreu-ungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ab August 2013).

In der Fokussierung der Fachkräftemangel-Debatte auf die Akademiker manifestiert sich einerseits die beob-achtbare Verschiebung in Richtung auf eine Wissensge-sellschaft, in der (formale) akademische Qualifikationen einen höheren Stellenwert einnehmen, als das in der produktionsorientierten Industriegesellschaft der ver-gangenen Jahrzehnte der Fall gewesen ist. Dieser grund-sätzlich nicht bestreitbare Prozess wird parallel überla-gert durch die Tatsache, dass immer mehr junge Menschen eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben und auch ein Studium aufnehmen und absolvie-ren. So haben beispielsweise bereits im vergangenen Jahr in Rheinland-Pfalz mehr als 52 Prozent der Absol-venten von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen irgendeine Form der Hochschulzugangsberec-tigung erworben und viele von ihnen nehmen auch eine hochschulische Ausbildung auf. Dies bedeutet allerdings nicht – was ein eigenständiges Thema wäre –, dass sie hierfür auch alle geeignet sind bzw. das angebotene Studium tatsächlich eine optimale beziehungsweise zumindest ausreichende Vorbereitung auf das zukünftige Berufsleben darstellt. Auf alle Fälle hat diese Entwick-

lung maßgeblich mit dazu beigetragen, dass die Wahr-nehmung der Situation der Akademiker insgesamt gestiegen ist, schlichtweg weil mehr junge Menschen (und damit deren Familien) von einer hochschulischen Ausbildung betroffen sind.

Faktische „Entwertung“ der klassischen Berufsausbildung

Zum anderen manifestiert sich in dieser Entwicklung natürlich auch die erkennbare Werteverstärkung innerhalb unserer Gesellschaft, nach der nur noch ein möglichst hoher Schulabschluss und ein daran anschlie-ßendes Studium eine entsprechende Wertschätzung genießen und diese Zielperspektive maßgeblich die Präferenzen vieler Eltern und auch der jungen Leute bestimmt. Spiegelbildlich zu dieser Entwicklung steht natürlich auf der Bewusstseins-ebene eine faktische „Entwertung“ der „klassischen“ Berufsausbildungen unterhalb der Hochschule-Ebene.

Doppelter Druck auf das duale Berufsausbildungssystem

Im Ergebnis führen diese Entwicklungen dazu, dass wir einen deutlichen Anstieg der Studierendenzahlen an den Hochschulen beobachten. Insofern könnte man sagen, dass der an vielen Stellen prognostizierte Akademiker-Mangel durch diese Entwicklung wenn nicht verhindert so doch erheblich reduziert werden wird. Allerdings hat alles seinen Preis und im vorliegenden Fall ist ein Teil des zu zahlenden Preises, dass zahlreiche junge Men-schen ein Hochschulstudium aufnehmen, die in der Vergangenheit eine „normale“ duale Berufsausbildung, beispielsweise im kaufmännischen Bereich, absolviert hätten. Insofern wird dem System der dualen Berufs-ausbildung in Deutschland im „oberen“ Bereich ein Teil der bisherigen Auszubildenden entzogen, während gleichzeitig im „unteren“ Bereich weiterhin erhebliche Mismatch-Probleme zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bestehen. Dieser an sich schon problematische doppelte Druck auf das duale Berufsausbildungssystem muss in Zusammenhang gese-hen werden mit der demografischen Entwicklung, die die Grundgesamtheit der zur Verfügung stehenden jungen

Menschen, die sich auf die duale Ausbildung und auf die Hochschulausbildung verteilen, in den kommenden Jahren – so weit man das derzeit erkennen kann – erheblich verringern wird.

Die erwartbare Abnahme der Zahl der Absolventen einer „klassischen“ Berufsausbildung muss im Zusammenhang gesehen werden mit der Tatsache, dass in den zurückliegenden Jahren trotz eines sehr großen Potenzials an jungen Menschen zu wenig Fachkräfte ausgebildet worden sind. Viele der jungen Menschen, die damals keine normale Berufsausbildung im dualen System absolvieren konnten, weil sie keine Ausbildungsstelle gefunden haben, sind teilweise jahrelang im so genannten „Übergangssystem“ „hängen“ geblieben. Viele von ihnen gehören zu den 1,4 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Duale Ausbildung ist das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft

Im Zusammenspiel all dieser Entwicklungen wird es zu einem erheblichen Fachkräftemangel in vielen Berufen kommen, die über das duale Berufsausbildungssystem rekrutiert werden. Dies vor allem auch deshalb, weil in den vor uns liegenden Jahren zahlreiche gut qualifizierte Facharbeiter den Arbeitsmarkt verlassen werden, weil sie das Rentenalter erreichen. Der Umfang dieses altersbedingten Abgangs an qualifizierten Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene wird vor dem Hintergrund dessen, was bereits skizziert wurde, nicht kompensierbar sein durch jüngere Kräfte, die es nicht in der erforderlichen Anzahl gibt. Dies ist besonders dramatisch vor dem Hintergrund, dass gerade diese Ebene der Facharbeiter gleichsam das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft bildet, sowohl in der bei uns immer noch so wichtigen Industrie, wie auch im Handwerk. Dies auch und vor allem aufgrund der breit angelegten Facharbeiter-Qualifikationen, die diese Beschäftigten haben und die für die Unternehmen Gold wert sind. Gerade die betriebsübergreifenden Qualifikationen der Facharbeiter, die aus der spezifischen Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung in Deutschland resultieren, tragen dazu bei, dass die Unternehmen auf Mitarbeiter zurück-

greifen können, die eigenverantwortlich und sehr selbstständig im Produktionsprozess aufgestellt und anfallende Probleme eigeninitiativ zu lösen in der Lage sind. Dieser elementare Unterschied beispielsweise zum angelsächsischen System mit „on-the-job“-angelernten Arbeitskräften sollte hinsichtlich seiner volkswirtschaftlichen Bedeutung nicht unterschätzt werden. Man kann sich die dahinter stehende Problematik an folgendem Beispiel verdeutlichen: Auch in Zukunft wird es genügend Bauhelfer für die Bauwirtschaft geben – und sei es durch den „Import“ ausländischer Hilfskräfte. Aber wenn wir nicht genügend Poliere haben, dann werden die ausreichend vorhandenen Bauhelfer nichts nützen. Schaut man sich nun einmal die Altersstruktur der derzeit noch tätigen Poliere in der deutschen Bauwirtschaft an, dann wird man erkennen, dass in den kommenden Jahren ein Großteil der Poliere altersbedingt ausscheiden wird.

Zukunftsprognose: Deutlicher Mangel an Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene

Diese notwendigen Vorbemerkungen sollen überleiten zu der zentralen These dieses Beitrags: Der Fachkräftemangel des Jahres 2030 wird vor allem und an erster Stelle ein Mangel an Fachkräften der so genannten „mittleren Qualifikationsebene“ sein, also ein Mangel an klassischen Berufen des dualen Berufsausbildungssystems.

Und für diese These gibt es mittlerweile eine entsprechende empirische Evidenz:

„Neue Modellrechnungen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen im Rahmen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) gemeinsam durchgeführten QuBe-Projekts zeigen, dass bis zum Jahr 2030 trotz gestiegenem Erwerbsverhalten, insbesondere von Frauen und Älteren, Engpässe in einigen Berufsbereichen auf der mittleren Qualifikationsebene erkennbar sind.“ So beginnt der BIBB Report 18/2012 (vgl. Helmrich et al., 2012). In dieser Studie haben die beteiligten Wissenschaftler folgende Kernpunkte für die vor uns liegenden Jahre herausgearbeitet:

- Einen gesamtwirtschaftlichen Engpass auf der Fachkräfte-seite wird es (erst) gegen 2030 geben.
- Die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen gehen von einem leicht konstanten Überangebot an akademisch Ausgebildeten bei zeitgleich zunehmenden Engpässen von Fachkräften mit mittleren Bildungsabschlüssen aus.

■ Eine hohe Arbeitsmarktanspannung wird für den Bereich der Gesundheitsberufe unterstellt. Als Ursachen für die sich insgesamt entspannt darstellende Situation bei den akademisch Qualifizierten werden das veränderte Bildungsverhalten der jungen Menschen mit einem vermehrten Zugang zu akademischen Bildungsabschlüssen sowie zum anderen die höheren Erwerbsquoten von Älteren und Frauen genannt. Die Wissenschaftler des BIBB und des IAB kommen vor diesem Hintergrund zu der folgenden – sehr vorsichtig formulierten – Schlussfolgerung: „Auf einen drohenden Engpass im mittleren Qualifikationsbereich sollte angemessen reagiert und nicht nur ausschließlich die Erhöhung der Akademikerquote präferiert werden“ (Helmrich et al., 2013, S. 10).

Diese ziemlich „weichgewaschene“ Formulierung verwundert dann doch etwas vor dem Hintergrund der Erkenntnisse, die man den Projektionen der Wissenschaftler entnehmen kann. Schauen wir uns einmal die Quantifizierungen in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2030 genauer an:

„Demografiebedingt werden im Zeitraum zwischen 2010 und 2030 rund 19 Mio. Erwerbspersonen den Arbeitsmarkt verlassen [...], während im gleichen Zeitraum lediglich rund 15,5 Mio. neu auf den Arbeitsmarkt kommen [...]. Zudem verteilt sich dieser Neuzugang nicht proportional auf alle Qualifikationsebenen. Während aus der mittleren Qualifikationsebene 11,5 Mio. Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und nur rund 7 Mio. neu hinzukommen, verzeichnet der akademische Bereich einen größeren Zulauf (4,9 Mio.) als Abgang (3,2 Mio.)“ (Helmrich et al., 2012, S. 4).

Mit Blick auf die hier ganz besonders relevante Gruppe der Personen im mittleren Qualifikationsbereich stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

„Das Angebot an Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird insbesondere demografisch bedingt sinken und würde – ein unverändertes Verhalten auf der Arbeitskräftebedarfsseite vorausgesetzt – gegen Ende des Projektionszeitraums den Bedarf nicht mehr decken können. Schon vor diesem Zeitpunkt wird man bei diesem Qualifikationsniveau mit einem schnell zunehmenden Fachkräfteengpass konfrontiert sein, vor allem, weil das Angebot zunehmend auch hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung dem Bedarf nicht entsprechen wird“ (Helmrich et al., 2012, S. 5).

Führen Fachkräftemangel und Überangebot an Akademikern zum faktischen Downgrading von Hochschulabschlüssen?

Diese Entwicklung muss im Zusammenhang gesehen werden mit dem von den Wissenschaftlern vorausgesagten leichten Überangebot an akademisch qualifizierten Kräften: „Das leichte akademische Überangebot beruht auf der gegenwärtigen Tendenz zu mehr akademischen Abschlüssen. Dieser Zuwachs hat in den letzten Jahren an Geschwindigkeit zugenommen.“ Und genau an dieser Stelle zeigt sich erneut, warum es so schwierig ist, verlässliche Projektionen über die Angebots-Nachfrage-Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt vorzulegen, denn mit Blick auf die Entwicklung bei den Akademikern ergänzen die Wissenschaftler in ihrem Bericht: „Zu erwarten sind hier Anpassungs- und Ausgleichsprozesse mit dem mittleren Qualifikationsbereich. Hiervon sind insbesondere die Bachelorabschlüsse betroffen. Empirisch liegen aber bislang über deren Chancen und Verbleib auf dem Arbeitsmarkt noch keine hinreichenden Informationen vor.“ Damit ist folgendes gemeint: Erwartbar ist das Downgrading der Hochschul-Absolventen hinsichtlich ihrer späteren tatsächlichen Berufstätigkeit in dem Sinne, dass sie Tätigkeiten ausüben (werden), die vormalig von Personen mit einer „normalen“ Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich geleistet worden wären. Dies würde sich auf die Bachelor-Absolventen beziehen, so dass hier die (derzeit aber noch nicht empirisch belegbare) These aufgestellt wird, dass das Bachelor-Studium

die bisherige duale Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich verdrängt beziehungsweise substituiert – wofür es durchaus auch betriebswirtschaftliche „Anreize“ gibt: Man könnte über die Rekrutierung von Hochschul-Absolventen die ansonsten auf der betrieblichen Ebene unmittelbar anfallenden Kosten, die mit einer Berufsausbildung verbunden sind, kurzfristig einsparen. Insofern könnte es natürlich dazu kommen, dass ein Teil oder sogar die Gesamtheit der wegfallenden Fachkräfte aus dem bisherigen dualen Berufsausbildungssystem ersetzt werden durch hochschulisch qualifizierte Arbeitskräfte. Dies würde allerdings voraussetzen, dass zum einen die Ausbildungskapazitäten an den staatlich finanzierten Hochschulen die bisherigen Ausbildungskapazitäten im dualen System ersetzen (können), was angesichts der – jedenfalls bislang bestehenden – Länderzuständigkeit für die Hochschulen fraglich ist. Zum anderen müsste sichergestellt sein, dass die Qualität der Ausbildung an den Hochschulen den Anforderungen der betrieblichen Praxis entspricht. Hier nun ließe sich durchaus eine notwendige Diskussion anschließen, die eine solche Passungsfähigkeit, wie sie bislang durch die enge Verzahnung von betrieblicher und berufsschulischer Ausbildung jedenfalls grosso modo gewährleistet wird, infrage stellt.

Bewerten wir in Deutschland das akademische Studium über?

So könnte man beispielsweise dahingehend argumentieren, dass mittlerweile mit über der Hälfte eines Absolventenjahrgangs der Schulen auch immer mehr Personen an die Hochschulen kommen, die den kognitiven Anforderungen der gegebenen Lehr-Lern-Formate an den Hochschulen aus unterschiedlichen Gründen nicht entsprechen (können). Neben der Tatsache, dass sich an den Hochschulen bislang am wenigsten verändert hat hinsichtlich der Didaktik und Methodik des Unterrichts, sollte ebenfalls gesehen werden, dass die Ausstattung der Universitäten und Fachhochschulen aufgrund der Finanzierungsprobleme der Bundesländer erheblich zu wünschen übrig lässt. Eine Folge davon ist beispielsweise die sehr schlechte Betreuungsrelation zwischen Studierenden und Lehrkräften. Ebenfalls und völlig zu Recht wird eine Unterbelichtung der praktischen Wissensvermittlung an den Hochschulen beklagt, da dies nicht zu

den Kernkompetenzen der Hochschulen gehört/gehören kann. Ebenfalls bislang kaum berücksichtigt wird die Tatsache, dass ein zentraler Unterschied zwischen der dualen Berufsausbildung und der klassischen Hochschul-ausbildung darin besteht, dass die intensive und vor allem personenbezogene Betreuung des Auszubildenden, die ein Wesensmerkmal der normalen Berufsausbildung darstellt, an den Hochschulen nicht ansatzweise gewährleistet werden kann. Das klassische Studium setzt eine hohe intrinsische Motivation der Studierenden voraus und ist nicht in der Lage, diese durch andere Formen zu kompensieren oder aber in diesem Bereich vorhandene Defizite durch eine täglich vorhandene Beziehungsarbeit systematisch zu adressieren. Die gleichsam klassischen Antworten im hochschulischen Bereich auf diese Problematik wären einerseits hohe Durchfallquoten bei den Studierenden oder aber eine Absenkung des Anforderungsniveaus. Beides führt im Ergebnis ganz offensichtlich zu einer Fehlallokation von Ressourcen.

Insoweit bleibt zusammenfassend festzuhalten, dass die Wahrscheinlichkeit relativ hoch sein wird, dass der in den neueren Projektionen hervorgehobene Fachkräftemangel auf der mittleren Qualifikationsebene auch eine reale Ausprägung in der Welt der Wirtschaft erfahren wird.

Praxisbeispiel: „Mangel im Büro“

Diese These soll abschließend an einem der vielen möglichen Beispiele verdeutlicht werden: Der IHK-Fachkräftemonitor Bayern hat in seiner neuesten Auflage eine Lücke entdeckt, die man in der Diskussion um fehlende Fachkräfte und bei den dagegen eingeleiteten Maßnahmen bisher vernachlässigt hat, so Ralf Scharnitzky in seinem Bericht „Mangelware im Büro“ (vgl. SZ, 26.3.2013). Danach werde es langfristig in Bayern einen extremen Mangel an Kaufleuten geben. Als Ursache wird neben der demografischen Entwicklung vor allem die Tatsache benannt, dass sich immer weniger junge Menschen für eine kaufmännische Ausbildung interessieren. Derzeit sind in Bayern 2,4 Millionen Kaufleute beschäftigt, die damit die größte Sparte der Fachkräfte stellen. 2030 werden an die 370.000 Mitarbeiter fehlen, sollten

sich die Prognosen des Fachkräftemonitors Bayern bewahrheiten. Der Engpass bei den kaufmännischen Berufen wird ab 2017 ansteigen und in den 2020er Jahren massiv zunehmen, während der Mangel bei den Technikern zurückgeht. Denn hier greifen die Maßnahmen, mit denen zum Beispiel Abiturienten für Studiengänge der MINT-Berufe angeworben wurden.

Der IHK Fachkräftemonitor Bayern weist ebenfalls alarmierende Zahlen aus für die Gesundheits- und Pflegeberufe. 2020 werden in diesem Bereich 52.000 Fachkräfte fehlen. Aufgrund der alternden Gesellschaft wird die Nachfrage aber gewaltig ansteigen. 2030 werden es schon 154.000 fehlende Mitarbeiter sein, also dreimal so viele.

Fazit: „Absolut gesehen wird der Fachkräftemangel nicht, wie oft angenommen, von den Akademikern geprägt, sondern von den beruflich Qualifizierten. Dazu zählen Arbeitskräfte, die entweder eine duale Ausbildung abgeschlossen oder sich noch zum Meister/Fachwirt weitergebildet haben“ (Scharnitzky, 2013).

Qualifizierungsoffensive für brachliegende Potentiale

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die besondere Schwierigkeit der Vorhersage eines möglichen Fachkräftemangels darin besteht, dass neben den quantitativen Einflussfaktoren, die durch die demografische Entwicklung determiniert sind, zahlreiche Verhinderungsfaktoren zu berücksichtigen sind. So könnte durch eine konzertierte Qualifizierungsoffensive der ansonsten eintretende Fachkräftemangel deutlich gemildert, wenn nicht sogar verhindert werden. Man könnte zum einen Fachkräfte über die Zuwanderungsschiene gewinnen, zum anderen würde es sich anbieten, die Zahl derjenigen zu reduzieren, die bislang ohne eine qualifizierte Berufsausbildung verbleiben. Allerdings müssten diese Maßnahmen nicht nur parallel und gleichzeitig durchgeführt werden, sondern wir brauchen auch ausreichend Zeit, um die notwendigen Qualifikationsreserven zu erschließen beziehungsweise zu entwickeln.

Engpassgefahr: Sozial- und Gesundheitsberufe; Industrie und Handwerk

Zwei besondere Problemfelder hinsichtlich eines möglichen Fachkräftemangels sind für das Jahr 2030 vom heutigen Standpunkt aus aber mit einer relativ großen Sicherheit vorherzusagen:

■ Zum einen ist mit einer sehr hohen Plausibilität davon auszugehen, dass in den Sozial- und Gesundheitsberufen erhebliche Personalunterdeckungen an der Tagesordnung sein werden. Dies liegt nicht nur, aber eben auch an den Rahmenbedingungen der Arbeit in diesen Berufsfeldern, die durch eine relativ niedrige Vergütung charakterisiert sind. Diese bislang gegebene niedrige Vergütung ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass es sich hierbei ganz überwiegend um „typische“ Frauenberufe handelt mit einem historisch niedrigen Vergütungsniveau, zum anderen aber auch aus der Tatsache, dass wir uns in diesem Bereich nicht auf dem freien Markt bewegen, sondern in Systemen mit administrierten Preisen operieren, beispielsweise der Pflegeversicherung oder den Kommunen, die das Personal in Kindertageseinrichtungen finanzieren müssen. Insofern wird es eine der zentralen Fragestellungen der vor uns liegenden Jahre werden, ob und wie schnell es uns gelingt, die Arbeitsbedingungen in diesen Arbeitsfeldern deutlich zu verbessern, um genügend Personal im demografischen Wandel gewinnen zu können. Um die Schwierigkeit einer treffgenauen Vorhersage auch an dieser Stelle wieder hervorzuheben, sei nur darauf hingewiesen, dass für die Frage eines möglichen Fachkräftemangels die tatsächlichen und die potenziellen Arbeitszeiten der heute schon im System befindlichen Fachkräfte von großer Bedeutung sind. Hier nun ist für die vergangenen Jahre zu beobachten, dass zahlreiche Frauen ihre durchschnittliche Arbeitszeit und damit das Arbeitsvolumen teilweise deutlich reduziert haben. Dies hängt mit vielen Faktoren zusammen, aber unter anderen auch mit den Anreizen, die aus der spezifischen Ausgestaltung des deutschen Steuersystems sowie der Sozialversicherungen resultieren, die man natürlich auch verändern kann.

■ Wie bereits angedeutet wird eine der größten Herausforderungen in den vor uns liegenden Jahren darin bestehen, die rein altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidenden und gut qualifizierten Facharbeiter zu ersetzen, die derzeit in Industrie und Handwerk tätig sind. Hier ist derzeit nicht zu erkennen, wie rein quantitativ der Aderlass durch den Abgang in die Rente kompensiert werden kann, da nicht annähernd genügend junge Kräfte zur Verfügung stehen, die auf gleichem Qualifikationsniveau zu arbeiten in der Lage wären. Gerade in diesem Bereich bräuchten wir bereits jetzt umfängliche arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen, beispielsweise die konzentrierte Vermittlung bislang ausbildungsloser junger Menschen in diese Arbeitsfelder hinein, sowie eine umfassende und möglichst attraktiv ausgestaltete Nachqualifizierung der vielen Erwachsenen im Altersbereich zwischen 20 und 30, die ohne einen Berufsabschluss geblieben sind. Natürlich muss man auch darüber diskutieren, die zunehmende Anzahl an Studierenden in Bahnen zu lenken, die zu neuen Hybrid-Formen aus der bisherigen dualen Berufsausbildung mit einem hochschulischen Ausbildungsanteil bestehen (Stichwort: duale Studiengänge).

Die Ausführungen sollten deutlich machen, dass man nicht mit letzter wissenschaftlicher Klarheit zum jetzigen Zeitpunkt einen wie auch immer gearteten Fachkräftemangel diagnostizieren kann. Erkennbar sind offensichtliche Schwachstellen im bestehenden System, die zu teilweise erheblichen Personalknappheiten führen werden. Wenn – ja, wenn – sich nichts ändert.

Helmrich, Robert/Zika, Gerd/Kalinowski, Michael/Wolter, Marc Ingo: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 (= BIBB Report 18/2012). – Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung, 2012.

Scharnitzky, Ralf: Mangelware im Büro. In: Süddeutsche Zeitung 26. März 2013.

WIRD DER BACHELOR ZUR KONKURRENZ DER DUALEN AUSBILDUNG?

Trend zur Höherqualifizierung

Der Anteil junger Menschen, der sich für eine akademische Ausbildung entscheidet, ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Zwischen 1995 und 2010 hat sich die Quote nach Angaben der OECD von 14 auf 30 Prozent erhöht. Dafür gibt es mehrere Gründe. Zum einen werden Politik und Wissenschaft nicht müde darin, jungen Menschen zu erklären, dass nur ein akademischer Abschluss nachhaltig vor Arbeitslosigkeit schützt. Zum anderen verspricht ein akademischer Abschluss auch deutlich höhere Einkommen. Während die Arbeitslosenquote von gering Qualifizierten seit vielen Jahren deutlich über 20 Prozent liegt und starken konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt ist, verharrt die Arbeitslosenquote von Hochqualifizierten über Jahrzehnte hinweg nahezu gleichbleibend auf einem Niveau von 3 bis 4 Prozent (vgl. Weber, 2013). Christina Anger et al. rechnen in einer umfangreichen Studie vor, dass die sogenannte Lohnprämie von Akademikern im Durchschnitt um knapp 80 Prozent über der von Personen ohne sekundären Bildungsabschluss liegt (vgl. Anger et al., 2010). Joachim Möller weist überdies darauf hin, dass sich die Reallohnposition von gering qualifizierten Arbeitnehmern seit Mitte der 1990er Jahre deutlich verschlechtert hat, während sich die von Akademikern im gleichen Zeitraum stark verbessert hat (vgl. Möller, 2011).

Hinzu kommt, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze von 2000 bis 2005 stark rückläufig war, ausgerechnet in einer Phase, in der die Jahrgangsstärke der 15- bis 24-Jährigen ihrem Höhepunkt zustrebte. Die daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche haben zusätzlich zur Abwendung vieler Jugendlicher vom dualen Ausbildungssystem beigetragen.

Inzwischen nimmt die Zahl der Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter stark ab. Im Jahr 2010 lag sie bereits um 600.000 unter der von 2005. Dieser Trend setzt sich absehbar in den kommenden Jahrzehnten fort. Im Jahr 2020 könnte die Zahl selbst nach einem optimistischen Szenario des Statistischen Bundesamtes um 1,2 Mio. unter der von 2010 liegen.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung sehen sich viele Unternehmen mit einem Dilemma konfrontiert. Zwar ist die Zahl der Ausbildungsplätze gegenüber 2005 wieder leicht gestiegen, aber die Kombination aus demografisch bedingtem Rückgang der Zahl der potenziellen Lehrstellenbewerber und einer wachsenden Studierneigung hat die Situation auf dem Lehrstellenmarkt in relativ kurzer Zeit erkennbar umgekrempelt. Seit 2009 übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze erstmals seit langem wieder die Zahl der Ausbildungsbewerber. Dabei ist die Situation aktuell sogar noch geschönt, weil eine Reihe von Bundesländern durch eine Verkürzung der Sekundarschulzeit für einen einmaligen Schub an zusätzlichen Lehrstellenbewerbern gesorgt hat. Faktisch haben wir es bereits heute mit einer Veränderung von Knappheitsverhältnissen zu tun, die zu einer fundamentalen Veränderung auf dem Lehrstellenmarkt führen könnte.

Unternehmen nehmen auch leistungsschwächere Jugendliche ins Visier

Viele Unternehmen tun sich noch schwer damit, auf diesen Wandel zu reagieren. Sie sind plötzlich damit konfrontiert, Lehrstellenbewerber mit einem Qualifikationsprofil in Betracht ziehen zu müssen, mit dem man es noch vor wenigen Jahren nicht einmal in die Vorauswahl geschafft hätte. In welchem Umfang davon mittel- und langfristig eine ernsthafte Gefährdung für die gewohnten Qualitätsstandards in der Produktion ausgeht, ist derzeit nur schwer prognostizierbar. Immerhin gab es in der Vergangenheit auch schon innerhalb Deutschlands ein beachtliches regionales Gefälle auf dem Ausbildungsmarkt, was in einzelnen Regionen schon immer zu Knappheitsverhältnissen geführt hat, die demografischer Wandel und sinkende Ausbildungsneigung nun auf breiter Fläche hervorrufen. In Regionen wie Stuttgart oder Freising liegt die Jugendarbeitslosenquote schon lange nahe Null, was aber mehr mit der regionalen Wirtschaftskraft zu tun haben dürfte als mit einer besonders hohen Quote geeigneter Lehrstellenbewerber.

Mobilität als eine der Schlüsselkompetenzen für zukünftige Azubis

Erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche wird in Zukunft zunehmend von Mobilität der Jugendlichen abhängen. Umgekehrt sind die Lehrstellenaussichten für Jugendliche in Lübeck oder Rostock auch dann relativ trübe, wenn sie ein relativ gutes Schulzeugnis vorweisen können. Obwohl Unternehmen in Boomregionen folglich auch mit Jugendlichen vorlieb nehmen, deren Ausbildungsreife zu wünschen übrig lässt, gibt es keine offenkundigen Anzeichen dafür, dass dies zum wirtschaftlichen Niedergang solcher Regionen führt. Daraus lässt sich schließen, dass die betroffenen Unternehmen einen gewissen Rückgang im Qualifikationsniveau der Lehrstellenbewerber durchaus verkraften können.

Annäherung zwischen beruflicher und akademischer Bildung hat bereits begonnen

Interessant ist gleichwohl, dass der Trend zur Akademisierung der Ausbildung nicht nur eine Konkurrenz für das duale Ausbildungssystem darstellt, sondern inzwischen von vielen Ausbildungsunternehmen auch aktiv betrieben wird. Das duale Ausbildungssystem öffnet sich hier erkennbar der akademischen Ausbildung und zeichnet damit vielleicht auch einen Weg für die künftige Entwicklung des dualen Ausbildungssystems vor. Seit im Zuge der Liberalisierung der Hochschulgesetzgebung mehr und mehr Hochschulen in privater oder halböffentlicher Trägerschaft entstehen, investieren mehr und mehr Unternehmen in passgenaue Studiengänge für ihre eigene Belegschaft. Gleichzeitig sorgt eine wachsende Durchlässigkeit zwischen dualer Ausbildung und Studium für eine weitere Annäherung beider Ausbildungssysteme. Von daher greift es zu kurz, die Akademisierung der Ausbildung als Bedrohung für das duale Ausbildungssystem zu betrachten.

Bildungsrendite bei Akademikern: 7,5 Prozent; bei Meistern: 8,3 Prozent

Nicht ausgeschlossen ist überdies, dass die aus Bewerbersicht aktuell zu beobachtende Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt zu einer Renaissance der traditionellen dualen Ausbildung führt. Immerhin kann die Meisterausbildung auf wirtschaftliche Vorteile verweisen, die denen von akademischen Abschlüssen in nichts nachstehen. So verweisen wiederum Christina Anger et al. darauf, dass die Arbeitslosenquote von Meistern und Technikern leicht niedriger ist als die von Akademikern. Und auch was die Bildungsrendite anbelangt, schneidet die Meisterausbildung nach deren Berechnungen besser ab als das Studium. Als Bildungsrendite wird hier der fiktive Zinssatz bezeichnet, der sich ergibt, wenn man das im Erwerbsleben zusätzlich erzielte Einkommen mit dem entgangenen Einkommen durch die Ausbildung in Beziehung setzt: Während die Bildungsrendite von Akademikern bei 7,5 Prozent liegt, erreichen Meister im Durchschnitt eine Bildungsrendite von 8,3 Prozent.

Anger, Christina/Plünnecke, Axel/Schmidt, Jörg: Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte. – Köln, 2010.

Möller, Joachim: Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede: Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot? In: IAB-Forum, 1 (2011), S. 4–13.

Weber, Brigitte/Weber, Enzo: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. In: IAB-Kurzbericht, 4 (2013).

WIE ATTRAKTIV IST ZUKÜNFTIG DIE DUALE AUSBILDUNG?

DEMOGRAFISCHER WANDEL, IMAGEPROBLEM UND VERÄNDERTE SCHÜLERSCHAFT

Es ist schon eine widersprüchliche Angelegenheit, die duale Berufsausbildung in Deutschland: Auf der einen Seite wird sie weltweit als Leuchtturm-Beispiel für eine gelungene Bildungspolitik herausgestellt. Auf der anderen Seite gibt es nur wenige andere Länder mit einem vergleichbaren System und trotz aller Lobgesänge auf die duale Ausbildung an sich müssen wir in unserem eigenen Land und mit Blick auf die betroffenen jungen Menschen durchaus von erheblichen Systemproblemen sprechen.

Erfolgsmodell mit Systemproblemen

In der Vergangenheit war das Ausbildungssystem vor das Problem gestellt, dass es „zu viele“ junge Leute gab, die sich auf „zu wenige“ Ausbildungsplätze bewerben mussten. Das waren die goldenen Jahre der Arbeitgeber, die sich aus einem großen Fundus an Bewerbungen die für sie passenden Personen herausuchen konnten, was nicht ohne Folgewirkungen blieb: Immer größer und immer höher wurden die Erwartungen und Anforderungen an die jungen Menschen, die eine Berufsausbildung im dualen System absolvieren wollten. Es gab genügend junge Menschen, die sich auf eine Ausbildungsstelle bewarben, so dass man die Auswahlkriterien entsprechend nach oben schieben konnte. Dies hatte allerdings zur Folge, dass zahlreiche junge Menschen vom Zugang zu einer Ausbildung abgeschnitten wurden. Und nicht selten haben sich viele Unternehmen mit dem ständigen Upgrading der Anforderungen an ihre Auszubildenden selbst geschadet, denn: Ein Teil der Ausbildungsabbruchquoten ist mit der Überforderung vieler Auszubildender zu erklären, die nicht selten vor allem den kognitiven Anforderungserhöhungen nicht gewachsen waren und sind, und das angesichts der Tatsache, dass oftmals in der Realität der Arbeit viele Theoriebestandteile gar nicht oder nur sehr eingeschränkt abgerufen werden. Hinzu kommt: Die zur Verfügung stehende große Zahl an gut qualifizierten Schulabsolventen hat dazu geführt, dass nicht nur die kognitiven Erwartungen und Ansprüche an die Auszubildenden beständig nach oben getrieben wurden, sondern auch die Ansprüche an Sozialkompetenz und „Umgangsreife“.

Leistungsschwächere als Zielgruppe: Chancen und Grenzen

Dies hat zum einen zu einer permanenten Unzufriedenheit mit der so genannten „Ausbildungsreife“ der jungen Menschen bei den Arbeitgebern geführt, zum anderen aber auch zu einem neuen Problem, das sich in den aktuellen Zeiten mit stark rückläufigen potenziellen Azubi-Zahlen zeigt. Nunmehr ist man (eigentlich) darauf angewiesen, auch so genannte „leistungsschwächere“ Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, also alle die, die bislang nicht einmal in die Nähe eines Vorstellungsgesprächs gekommen waren. Viele Unternehmen sind an dieser Stelle mit dem gleichen Problem konfrontiert, das vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu beobachten ist. Allen ist mittlerweile – eigentlich – klar, dass die Belegschaften nicht nur immer älter, sondern dass viele Unternehmen anders als in der Vergangenheit auch auf die Rekrutierung eben dieser älteren Arbeitnehmer angewiesen sein werden. Trotz des grundsätzlichen Wissens über diese Veränderungen fällt es vielen Unternehmen schwer, sich von der Zeit zu lösen, in der es genügend jüngere Arbeitnehmer gab, so dass die älteren Arbeitnehmer oftmals auf dem Weg der Frühverrentung aus dem Betrieb entlassen werden konnten, ohne dass es personalseitig besondere Probleme gab. Man konnte sich auf einem Arbeitsmarkt mit einer ausreichenden Anzahl an jüngeren Arbeitskräften „bedienen“. Insofern überrascht es nicht, dass überall theoretisch und auf der Verlautbarungsebene die besondere Bedeutung älterer Arbeitnehmer herausgestellt, in der betrieblichen Realität allerdings oftmals noch weiterhin so gehandelt wird, als gäbe es genügend junge Arbeitnehmer, die die älteren ersetzen können. Nun wäre es zu kurz gesprungen, wenn man die These vertritt, dass es sich hier zum einen um einen notwendigen Mentalitätswandel handelt, der durch die Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relationen sowohl bei den älteren Arbeitnehmern wie auch bei den Auszubildenden gleichsam automatisch erfolgen wird aufgrund der veränderten Marktverhältnisse. Natürlich werden wir auch Formen dieser Reaktionsweise auf die veränderten

Marktbedingungen bei vielen Unternehmen beobachten können – wir sehen das bereits heute an dem Tatbestand, dass viele Hauptschüler, die noch vor wenigen Jahren durchgängig keine Ausbildungschance bekommen haben, mittlerweile Zugang zu einer normalen betrieblichen Ausbildung finden. Aber nicht wenige Unternehmen werden große Schwierigkeiten damit haben, sich von der Vergangenheit zu verabschieden. Man sollte den Nachwirkungsgrad langjähriger Erfahrungen und der auf ihrer Basis auskristallisierten Handlungsroutinen nicht unterschätzen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass viele Berufsbilder mittlerweile einen Anforderungsgrad erreicht haben, der es vielen Unternehmen auch bei gutem Willen nicht ermöglicht, die Anforderungen an die potenziellen Auszubildenden deutlich nach unten abzusenken, nur um den Bewerbern und ihren möglichen Defiziten entgegen zu kommen.

Ausweichreaktionen der Unternehmen

Ein Teil dieser Firmen wird – was derzeit bereits zu beobachten ist – versuchen, die rückläufige Zahl an aus ihrer Sicht geeigneten Bewerbern für eine Ausbildung zu kompensieren über den „Import“ junger Menschen beispielsweise aus den südeuropäischen Krisenländern. Viele Unternehmen werden allerdings noch schmerzhaft erfahren müssen, dass dieser Weg nur begrenzt Erfolg haben wird, denn es werden zu wenige junge Menschen sein, die bereit sind, die sprachlichen, kulturellen und sonstigen Barrieren zu überwinden, um eine Berufsausbildung in Deutschland zu machen. Und eine gelingende Anwerbung und Integration ausländischer Jugendlicher würde erhebliche Investitionen erfordern, vor allem in dem Bereich der Begleitung und Betreuung, die aber von vielen Unternehmen gescheut oder gar nicht gesehen werden. Ein anderer Teil der Firmen wird zumindest in bestimmten Qualifikationsbereichen versuchen, die bislang über eine klassische duale Berufsausbildung rekrutierten Fachkräfte zu substituieren über Hochschulabsolventen mit einem Bachelor-Abschluss. Dies bietet sich beispielsweise im kaufmännischen Bereich an. Eine weitere Gruppe an Unternehmen wird angesichts der Rekrutierungsprobleme in den kommenden Jahren ganz auf das Angebot einer Berufsausbildung verzichten.

Zentrale Aufgaben für Berufsbildungspolitik

Vor diesem Hintergrund stellen sich für die zukünftige Berufsbildungspolitik zwei zentrale Aufgaben:

- Zum einen muss es uns gelingen, die heute (noch) ausbildenden Betriebe zu stabilisieren und sie in der sich verändernden Marktkonfiguration zu unterstützen, beispielsweise ganz praktisch in Form von begleitenden Stützmaßnahmen für Auszubildende, die während der Ausbildung Probleme bekommen oder machen.
- Daneben müssen natürlich alle Anstrengungen unternommen werden, um zusätzliche Unternehmen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, die bislang – aus welchen Gründen auch immer – vor einem solchen Angebot zurückgewichen sind.

Tandem: Immer weniger Jugendliche – immer höhere Studierneigung

Diese absolut notwendigen Aktivitäten müssen auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gesehen werden, die zu einer gewaltigen Herausforderung für die bisherige Landschaft an Berufsausbildungen werden wird. Das, was aufgrund des Durchschlagens der demografischen Entwicklung auf die Grundgesamtheit an potenziell zur Verfügung stehenden jungen Menschen auf uns zukommt, ist in den meisten Fällen noch gar nicht richtig reflektiert worden. Nehmen wir als Beispiel Rheinland-Pfalz, wo das Statistische Landesamt eine entsprechende Prognose für den Zeitraum von 2010 bis 2030 veröffentlichte. Für die Gruppe der 16- bis 18-Jährigen sagen die Statistiker für die Jahre bis 2030 einen Rückgang um 28,3 Prozent voraus, bei den 19- bis 24-Jährigen sind es 26,2 Prozent. Fast jeder dritte Jugendliche, den man derzeit noch antreffen kann, wird also in einigen wenigen Jahren nicht mehr da sein. Diese Entwicklung muss im Zusammenhang gesehen werden mit der parallel beobachtbaren deutlichen Erhöhung der Studierneigung der Schulabsolventen. Und von denen erwerben immer mehr einen Schulabschluss, der zu einem Hochschulstudium berechtigt – auch hierzu ein Beispiel aus Rheinland-Pfalz:

■ Im Jahr 2012 verließen 43.899 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz. Mehr als ein Drittel von ihnen (insgesamt: 14.852) mit einer Hochschulreife. Zusammen mit den 9.040 Absolventinnen und Absolventen, die die Hochschulreife an einer berufsbildenden Schule erlangt hatten, ergibt sich für das Jahr 2012 eine Studienberechtigtenquote von 51,7 Prozent. Das sind 14,8 Prozentpunkte mehr als zehn Jahre zuvor.

Duale Ausbildung mit Imageproblem

Diese erhebliche Ausweitung der Grundgesamtheit an erst einmal nur potenziell studienberechtigten Schulabsolventen muss gesehen werden vor dem Hintergrund einer auch tatsächlichen Erhöhung des Anteils, der ein Studium aufnimmt. Ein nicht geringer Teil dieser jungen Menschen hätte vor einigen Jahren den Weg ins duale Berufsausbildungssystem gefunden – und wäre, so meine These, dort auch oftmals besser aufgehoben als an überfüllten Hochschulen, die zumeist immer noch so arbeiten wie vor zwanzig Jahren, als der Anteil der studienberechtigten Schulabsolventen deutlich kleiner war. Diese Entwicklung ist auch einem offensichtlichen Imageproblem der dualen Berufsausbildung geschuldet, das natürlich wie andere komplexe gesellschaftliche Phänomene auch von vielen Faktoren angetrieben wird. Von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist die Tatsache, dass die Berufe des dualen Berufsausbildungssystems – kontrafaktisch zu ihrer realen Bedeutung – im gesellschaftlichen Diskurs kaum auftauchen und auch in den Medien völlig unterrepräsentiert sind. Dies führt dazu, dass sich immer stärker eine Erwartungshaltung herausgebildet hat, dass es mindestens ein Studium sein muss, bevor man gesellschaftliche Anerkennung erfahren kann. Dies hat sich mittlerweile auch in den Köpfen vieler Eltern festgesetzt. Hinzu kommt, dass die duale Berufsausbildung auch deshalb ein Imageproblem hat, weil mit einem Studium – immer noch – ein hohes Einkommen und eine hohe Arbeitsplatzsicherheit assoziiert werden. Ausweislich der vorliegenden Daten zu Arbeitslosigkeit und Einkommen, die sich auf die Vergangenheit beziehen, ist diese Einschätzung nicht unrealistisch. Allerdings sind diese positiven Daten für Hochschulabsolventen auch vor dem Hintergrund

zu sehen, dass es zwar schon seit den 1970er Jahren eine massive Akademiker-Expansion gibt, dennoch der Anteil der Akademiker an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland immer noch überschaubar war. Man kann plausibel davon ausgehen, dass sich die guten Arbeitsmarktlagen der Akademiker mit dem stark steigenden Angebot entsprechend verändern werden. Für die Vertreter des dualen Berufsausbildungssystems besonders problematisch ist die Tatsache, dass es schon in der Vergangenheit kaum gelungen ist, die positiven wirtschaftlichen Aspekte einer fundierten Berufsausbildung deutlich zu machen. Mit Blick auf die vor uns liegenden Jahre wird es von großer strategischer Bedeutung sein, ob es gelingt, angesichts des erheblichen Fachkräftemangels, der sich gerade in den Berufen des dualen Ausbildungssystems aufgrund der vor uns liegenden Verrentungswelle von Facharbeitern auftut, die exzellenten Arbeitsmarkt-Perspektiven für Absolventen einer entsprechenden dualen Berufsausbildung in das Bewusstsein der potenziellen Auszubildenden wie auch ihrer Eltern zu heben.

Zwischenfazit:

Das System der dualen Berufsausbildung bekommt an zwei Stellschrauben erhebliche Probleme:

- Zum einen nimmt die Zahl der potenziellen Auszubildenden angesichts der demografischen Entwicklung ab
- Zum anderen steigt aufgrund der Diffusion der höheren Schulabschlüsse der Konkurrenzdruck aus dem Hochschulsystem, das immer mehr junge Menschen attrahieren kann.

Veränderte Schülerschaft – veränderte Azubis

Hinzu kommt eine deutlich veränderte Schülerschaft, was oft an dem kontinuierlichen Anstieg der jungen Menschen mit Migrationshintergrund festgemacht wird. Das ist aber an sich kein zutreffendes Kriterium, denn die bei uns immer mitschwingende Problematisierung dieser Entwicklung trifft nun keineswegs auf Menschen mit Migrationshintergrund an sich zu. Sehr wohl auf bestimmte Gruppen oder bei Jugendlichen mit einer bestimmten sozialen und kulturellen Sozialisation, die in ihrer Kombination zu einer schwierigen Bildungskarriere

führen kann, was aber auch wieder nicht an den Status Migrationshintergrund gebunden sein muss. Generell lässt sich festhalten, dass die Heterogenität der Schülerschaft deutlich zugenommen hat und die bisherigen Homogenierungsversuche über selektive Zuweisungsmaßnahmen – Stichwort: gegliedertes Schulsystem – immer mehr ins Leere laufen oder aber erst gar nicht mehr stattfinden können. Dies liegt u. a. an der demografischen Entwicklung, die schulstrukturelle Entwicklungen in Richtung Zweigliedrigkeit vorantreibt, was aber auch in den Gymnasien zu einer immer ausgeprägteren Heterogenisierung der Schülerschaft beiträgt. Wenn dann auch noch Inklusion in den Regelschulen umgesetzt werden soll/muss, dann bekommt man eine Vorstellung, welche Breite die Heterogenität bis hinein in die einzelnen Klassen annehmen kann und wird. Weitaus bedeutsamer mit Blick auf die veränderte Schülerschaft sind die Auswirkungen des Medienkonsums und der damit verbundenen permanenten Reizüberflutung, der die Kinder heute bereits im frühesten Alter ausgesetzt sind und die natürlich Folgen hat. Das gilt nicht nur für das Lernverhalten und die Art und Weise, wie diese Kinder und Jugendlichen lernen (können), sondern auch für viele praktische Probleme in den Schulen, beispielsweise die permanente Unruhe und die Konzentrationsprobleme, von denen viele Lehrerinnen und Lehrer berichten. Erforderlich wären umfassende Reformen des Schulsystems – nein, nicht schon wieder Schulstrukturreformen, sondern fundamentale Reformen des Schulunterrichts, der Lernformate und vor allem: mehr Zeit für eine wachsende Zahl an Schüler/innen, die mit der enormen Verdichtung der Lern- und Prüfungszeit auf meistens sehr kurze Etappen zwischen irgendwelchen Ferien und sonstigen „Randzeiten“ schlecht oder gar nicht klar kommen.

Betriebe: Erzieherische Aspekte einer Ausbildung berücksichtigen

Für viele Betriebe, die ausbilden, bedeuten diese Entwicklungen im Zusammenspiel mit der abnehmenden Zahl an Ausbildungsplatzsuchenden, dass sie ihre erzieherischen Funktionen, die eine Ausbildung junger Menschen immer auch haben muss, sowie die schulische Defizite kompensierende Funktion (wieder) stärker wahrnehmen müssen. Das wird für viele Betriebe nicht

einfach werden, die sich in den zurückliegenden Jahren aufgrund des Überangebots an ausbildungssuchenden jungen Menschen im Regelfall im oberen Bereich „bedienen“ konnten.

Ausbildungs-Spannungsfeld: Zwischen Generalisierung und Spezialisierung

In der Vergangenheit hat man im System der dualen Berufsausbildung versucht, die Attraktivität der Ausbildungen dadurch zu erhöhen, dass man den Weg einer fortschreitenden Spezialisierung der Berufsbilder gegangen ist. Mit dieser Entwicklung wollte man zugleich moderne Berufsbilder schaffen, die einen bestimmten Teil der jungen Menschen besonders ansprechen. Der Preis, den das System dafür zu zahlen hat, ist eine recht umfangreiche, manche junge Menschen schlichtweg überfordernde Zahl an unterschiedlichsten Ausbildungsberufen. Was als Attraktivitätssteigerung mitgedacht war, hat allerdings auch eine andere Seite. Diese eher negative Seite der Spezialisierung in der Berufsbildung kann man sich verdeutlichen, wenn man bedenkt, dass die erfolgreichsten Ausbildungsberufe im dualen System industrielle Ausbildungsplätze waren und sind. Und immer wieder wird hervorgehoben, dass die besondere Vorteilhaftigkeit der gut ausgebildeten Facharbeiter in Deutschland daraus besteht, dass die Ausbildungen nicht nur bzw. ausschließlich fokussiert auf ein spezielles Unternehmen waren und sind oder gar auf einen bestimmten Tätigkeitsausschnitt. Vielmehr ist die Ausrichtung in der Ausbildung generalistisch, was sich beispielsweise durch überbetrieblich organisierte Lerneinheiten bei kleinen Ausbildungsbetrieben (im Handwerk), die nicht das ganze Leistungsspektrum anbieten können, über Lehrwerkstätten in größeren Unternehmen sowie durch den berufsschulischen Unterricht zeigt. Gerade diese breit angelegte Ausbildung, die weit über die besonderen Anforderungen eines Betriebes hinausreicht, wird immer wieder als ein Erfolgsfaktor diskutiert mit Blick auf die ausgesprochen hohe Arbeitsmarktflexibilität der deutschen Arbeitnehmer, die eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben. Zugleich – das muss man mit einem kritischen Unterton einfügen – haben einige nicht-ausbildende Betriebe diese breite Profillage ausgenutzt, um sich bei den Facharbeitern zu bedienen, die in

und von anderen Unternehmen ausgebildet worden sind. Generell bewegen sich Ausbildungen immer in einem Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung. Für beide Ausrichtungen gibt es zahlreiche gute Gründe, aber eben auch mögliche, beziehungsweise tatsächliche Nachteile. Betrachtet man den Korridor an möglichen Ausbildungsformen im internationalen Vergleich, dann gibt es im Prinzip zwei Pole. Zum einen Länder, die ausschließlich in den Betrieben ausbilden und in denen auch Kompetenzen sehr stark auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten sind, „training on the job“, zum anderen Länder, die ihren Nachwuchs in beruflichen Schulen auf die Arbeitswelt vorbereiten. Deutschland liegt mit Ländern wie Österreich, Schweiz und auch Dänemark im Mittelfeld zwischen diesen Polen des „nur Schule oder nur Betrieb“, denn in diesen Ländern gibt es ein duales Berufsausbildungssystem, wobei sich die Systeme teilweise erheblich voneinander unterscheiden.

Reduktion der Anzahl an Ausbildungsberufen?

„Die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe liegt in Deutschland mit rund 350 bei weitem am höchsten, gefolgt von der Schweiz und Österreich mit rund 250 und schließlich Dänemark mit knapp 150. [...] In Dänemark ist die Ausbildung am wenigsten spezialisiert, [...] in Deutschland ist die berufliche Spezialisierung sehr hoch, höher als in der Schweiz und Österreich, die eine Mittelposition einnehmen [...]. Das Risiko, nach der Berufsausbildung doch einer niedrigqualifizierten Tätigkeit nachzugehen, ist für dänische Lehrabsolventen deutlich höher als für Absolventen dualer Ausbildungen in den anderen Ländern. [...] die vergleichsweise geringe Spezialisierung in der dualen Ausbildung könnte ein [...] Grund sein: Der Zugang zu Fachtätigkeiten, die eine spezialisierte Ausbildung erfordern, ist häufiger versperrt. Eine sehr hohe berufliche Spezialisierung in der dualen Ausbildung, wie sie in Deutschland vorzufinden ist, dürfte ein Grund für ein hohes Befristungs- und Erwerbslosigkeitsrisiko sein: Sehr hoch spezialisierte Lehrabsolventen sind weniger breit einsetzbar, haben schwerer Zugang zu bestimmten Jobs und erlangen dadurch seltener eine unbefristete Beschäftigung. Damit scheint ein mittlerer Grad an beruflicher Spezialisierung wie in Österreich und der Schweiz optimal“ (Ebner, 2012, S. 42-44).

Sollte diese Diagnose zutreffend sein, dann stellt sich dem System der dualen Berufsausbildung eine doppelte Herausforderung mit Blick auf die Zukunft: Zum einen muss ernsthaft darüber diskutiert werden, ob es nicht sinnvoll sein kann, die sehr hohe Zahl an Ausbildungsberufen wieder zu reduzieren. Sollte man sich dazu durchringen, dann wären damit erhebliche praktische Probleme bei der Umsetzung verbunden, angesichts der vielen Akteure, die im Berufsausbildungssystem mit zu entscheiden haben. Zum anderen muss man ergänzend sehen, dass von den knapp 350 Ausbildungsberufen in Deutschland sehr viele Berufe nur von wenigen Auszubildenden in Anspruch genommen werden. Dies hat im Zusammenspiel mit der bereits erwähnten demografischen Entwicklung auch den problematischen Effekt, dass in vielen Berufsschulen berufsspezifische Klassen schlichtweg wegen der fehlenden Teilnehmerzahl nicht mehr vorgehalten werden können. Hier kommt es bereits heute zu praktischen Zusammenfassungen von benachbarten Berufsfeldern. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass sich viele Auszubildende nur auf eine Handvoll Berufe fokussieren, diese Konzentration auf wenige Berufe, einige darunter mit einer durchaus problematischen Arbeitsmarktperspektive, ist bei den Mädchen noch größer als bei den Jungen.

Höchst unterschiedliche Angebots- und Nachfragesituationen je nach Berufsfeld

Insofern sind wir auch mit dem – nur auf den ersten Blick irritierenden – Befund konfrontiert, dass in zahlreichen Berufen vor dem Hintergrund der realen Nachfrage „zu wenig“ ausgebildet wird beziehungsweise werden kann, während es andere Berufe gibt, in denen „zu viele“ junge Menschen ausgebildet werden. Diese Problemstelle verweist auch darauf, dass es nicht nur um „mehr Ausbildungsplätze“ per se gehen darf, sondern immer auch um die Frage, in welchem Bereich und wofür ausgebildet werden soll.

Nun gibt es allerdings auch viel Bewegung im System der dualen Berufsausbildung, die abschließend und punktuell skizziert werden soll:

Alternative zum klassischen Studium: Duale Studiengänge für besonders Leistungsstarke

In Deutschland ist eine starke institutionelle Trennung zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung zu beobachten, die auch als „Bildungs-Schisma“ (so der Soziologe Martin Baethge) bezeichnet wird. Die Trennung zwischen diesen beiden Welten ist nicht nur im deutschen Produktionsmodell zu besichtigen und dort immer noch tief verankert, sondern auch in der Sozialstruktur und im gesellschaftlichen Denken. Eine Aufhebung der Trennung ist eher unwahrscheinlich, aber wir sehen Entwicklungen, die deutlich machen, dass die bisher sehr starke Trennung zwischen den beiden Systemen aufgebrochen werden kann. Gemeint sind hier die so genannten dualen Studiengänge, bei denen es eine starke Verzahnung gibt zwischen einer hochschulischen Ausbildung und einem Arbeitgeber, bei dem der Studierende beschäftigt ist. Mittlerweile gibt es in Deutschland über 1.000 duale Studiengänge mit weit mehr als 60.000 Studienplätzen.

„Duale Studiengänge verbinden organisatorische und curriculare Elemente des Berufsbildungs- und des Hochschulsystems und verknüpfen dabei die Lernorte Betrieb und Hochschule bzw. Akademie. Sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge – die in manchen Fällen eine Berufsschule mit einbinden – werden in der Regel mit einem anerkannten Abschluss aus dem Berufsbildungssystem sowie einem Bachelor abgeschlossen. Neben diesem ursprünglichen Typ gibt es praxisintegrierende, berufsintegrierende und berufsbegleitende duale Studiengänge. Diese funktionieren ebenfalls nach dem Grundprinzip einer systematischen inhaltlichen und organisatorischen Verknüpfung von Theorie- und Praxisphasen, führen mit dem Bachelor aber lediglich zu einem Abschluss. Während die ausbildungs- und praxisintegrierenden Studiengänge primär auf die berufliche Erstausbildung von Interessenten mit Hochschulzugangsberechtigung abzielen, sind die berufsintegrierenden und berufsbegleitenden Studiengänge vor allem auf die berufliche Weiterbildung von schon Berufstätigen ausgerichtet“ (Graf, 2012, S. 48–52).

Duale Studiengänge werden zukünftig an Gewicht gewinnen

Es ist plausibel, davon auszugehen, dass diese Hybridformen im Zwischenbereich einer klassischen Berufsausbildung und einer Hochschulausbildung in Zukunft deutlich an Gewicht gewinnen werden. Dies unter anderem auch deswegen, weil bei den dualen Studiengängen die Arbeitgeber eine starke Einflussmöglichkeit haben, auch auf die curriculare Ausgestaltung, währenddessen die Gewerkschaften, die in der dualen Berufsausbildung gut verankert sind, im Hochschulbereich bei den dualen Studiengängen bislang kaum mit einbezogen werden.

Hinsichtlich der hier besonders relevanten Themen Attraktivität der dualen Berufsausbildung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der veränderten Schülerschaft ist es naheliegend, auf den Anstieg der Personen mit einer formalen Hochschulzugangsberechtigung mit einer Ausweitung von dualen Studienangeboten zu reagieren. Zugleich ermöglicht dieses Format den Absolventen einer klassischen dualen Berufsausbildung den Zugang zu einem akademischen Abschluss über den Weg der Weiterbildung. Aber auch hier wäre es dringend angezeigt, dass die Wirtschaft in ihrem eigenen Interesse dieses Angebot stärker bekannt macht, für diesen Weg wirbt und darauf hinweist, dass dies eine echte Alternative sein kann zu einem „klassischen“ Studium an einer Hochschule.

Duale Ausbildung für Risikoschüler? Ja, aber mit Hilfestellungen

Während sich die dualen Studienangebote natürlich vor allem an den „oberen“ Rand der Schulabsolventen richten, müssen sich die Unternehmen gleichzeitig am „unteren“ Rand öffnen für Jugendliche, denen bislang der Zugang zu einer dualen Berufsausbildung verwehrt geblieben ist. Hierfür bedarf es umfangreicher Hilfestellungen im infrastrukturellen Bereich, so beispielsweise eine verbindliche und professionelle Begleitung dieser Jugendlichen zur Entlastung der Arbeitgeber, die oftmals Probleme in ihrem Betrieb befürchten, wenn sie diesen jungen Menschen eine Chance geben.

Duales System für Menschen ab Dreißig? Ja, aber unter zielgruppenspezifischen Bedingungen

Schlussendlich muss vor dem Hintergrund der erheblichen Verknappung an jungen Menschen aufgrund der demografischen Entwicklung auch darüber nachgedacht werden, denjenigen einen Zugang zu einer dualen Berufsausbildung zu ermöglichen, die in der Vergangenheit keine Berufsausbildung absolviert haben. Immerhin gibt es in der Gruppe der 20- bis 30-jährigen Personen 1,4 Millionen Menschen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Hier liegt ein gewaltiges Potenzial für eine nachholende Berufsausbildung. Allerdings muss auch klar sein, dass die Ausbildung dieser Menschen nicht zu den gleichen Bedingungen und vor allem nicht in den gleichen Formaten stattfinden kann wie die Ausbildung von Jugendlichen. Hier wäre neben der Phantasie für neue Ansätze eine umfassende Förderung notwendig, die sich im weiteren Erwerbsleben dieser Menschen vor dem Hintergrund des hohen Bedarfs an Fachkräften um ein Vielfaches auszahlen wird: So wäre beispielsweise denkbar, ein Instrument zu reanimieren, das es bereits Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre gegeben hat: Erwachsene konnten eine Berufsausbildung nachholen und erhielten hierbei von Seiten der Arbeitsverwaltung ein Unterhaltsgeld, das sich an ihrem letzten Netto-Entgelt orientiert hat, wodurch die Bereitschaft der lebensälteren Personen zur Qualifizierung erheblich gesteigert wurde.

Ebner, Christian: Spezialisierung hat ihren Preis: Die Breite der Ausbildung beeinflusst die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In: WZB Mitteilungen, 138 (2012), S. 42–44.

Graf, Lukas: Wachstum in der Nische: Mit dualen Studiengängen entstehen Hybride von Berufs- und Hochschulbildung. In: WZB Mitteilungen, 138 (2012), S. 48–52.

WELCHE BEDEUTUNG HAT DIE DUALE AUSBILDUNG IN DER WISSENSGESELLSCHAFT?

International vergleichende Sicht prägt deutsche Bildungspolitik

Die öffentlichen und die wissenschaftlichen Debatten über Qualifikationsentwicklung und Berufsausbildung werden nachhaltig von der Auffassung über einen wachsenden Bedarf an Akademikern geprägt. Zum einen stützt sich diese Auffassung auf die These, dass moderne Gesellschaften sich hin zu Wissensgesellschaften entwickeln. Danach gewinnen insbesondere theoretisches und wissenschaftliches Wissen und entsprechende akademische Berufsgruppen, oftmals pauschal als Wissensarbeiter bezeichnet, eine Schlüsselstellung für die zukünftige soziale und ökonomische Entwicklung. Insgesamt könnten diese immer weniger in einer berufsfachlichen Ausbildung erworben werden. Daher wird immer häufiger die Notwendigkeit betont, dass das Ausbildungsniveau verschiedenster Berufsgruppen, so etwa Berufe im Bereich des Erziehungs- und Gesundheitswesens, auf akademisches Niveau angehoben werden müsse. Darüber hinaus wird diese weit verbreitete Auffassung über den zukünftigen Kompetenz- und Qualifikationsbedarf von den regelmäßigen international vergleichenden Bildungsberichten der OECD befördert. Die dort immer wieder vorgebrachte These ist bekanntlich, dass Deutschland zu wenig Hochschulabsolventen habe und ihr Anteil an den Jahrgängen zu langsam wachse. Damit sei, so die Schlussfolgerung, auf Dauer das erreichte Wohlstandsniveau gegenüber anderen Ländern nicht haltbar, da diese teilweise wesentlich höhere Anteile von Tertiär-Abschlüssen aufweisen. Zweifelsohne prägt gerade diese international vergleichende Sicht die deutsche Debatte seit langer Zeit nachhaltig und beeinflusst das „Agenda-setting“ der Bildungspolitik. Schließlich wird die öffentliche Debatte seit einiger Zeit von der intensiven Diskussion über den derzeitigen und kommenden Fachkräftemangel bestimmt. Gemeint sind damit vor allem Ingenieure und Naturwissenschaftler, eher seltener wird auch einmal darauf verwiesen, dass ebenso mittlere Qualifikationen wie Facharbeiter knapp würden. Geradezu erschrocken wird dabei die schnell anwachsende Zahl chinesischer Ingenieure und Naturwissenschaftler hervorgehoben, die die Konkurrenzfähigkeit der dortigen Industrie zu Lasten der hiesigen weiter massiv steigern würden.

Die Frage ist, welche Zukunft angesichts dieser Argumente der dualen beruflichen Ausbildung im deutschen Bildungssystem noch zugemessen werden kann und soll. Oder anders gefragt, welche Bedeutung in Zukunft ein Bildungstyp hat, bei dem theoretisch-schulisches und praktisches Lernen parallel und eng miteinander ver-schränkt stattfinden und für den bis heute das Sammeln betrieblicher Erfahrungen konstitutiv ist?

Eine Antwort erfordert eine differenzierte Sicht auf die Perspektiven beruflicher und akademischer Ausbildung. Keineswegs darf die hohe Bedeutung akademischer Ausbildung für die wirtschaftliche Entwicklung sowie für die Bildungsaspiration sehr vieler Jugendlicher bestritten werden. Auch darf die Notwendigkeit, bestimmte Studiengänge wie etwa in den Ingenieurwissenschaften weiter auszubauen, nicht unterschätzt werden. Zugleich jedoch muss es um sinnvolle und angemessene Strukturen und Aufstiegswege im Bildungssystem insgesamt und um Ausbildungsperspektiven für alle Jugendlichen gehen. Gegen eine zu starke und allzu einseitige Betonung und Bevorzugung der verwissenschaftlichten akademischen Ausbildung gegenüber der dualen beruflichen Bildung sprechen besonders die folgenden Gründe:

Polyvalenz der beruflichen Ausbildung ist ein Erfolgsfaktor des Produktionssystems

Zum einen muss festgehalten werden, dass die internationale Stärke der deutschen Industrie und ihr Erfolg insbesondere in den letzten Jahren nicht nur der Innovationsfähigkeit und Kompetenz ihrer Ingenieure geschuldet ist, sondern ebenso den Kompetenzen und der Einsatzfähigkeit ihrer Facharbeiter. Ihre polyvalenten Qualifikationen sind geradezu die Voraussetzung für die innovativen, flexiblen und effektiven Produktionsprozesse, die den Vorsprung vieler Unternehmen aus den Kernbranchen der deutschen Industrie gegenüber ihren ausländischen Konkurrenten begründen. Auf diesen Vorteil schauen seit Jahren neidvoll andere Industrieländer. So läuft z. Zt. in den USA eine intensive Debatte über die Möglichkeiten einer „Re-Industrialization“ des Landes, in der als ein wichtiger Erfolgsfaktor die Einführung eines Systems der praxisorientierten beruflichen Bildung angesehen wird. Bestätigt wird diese Sichtweise vor

allem auch von den Forschungsergebnissen der international vergleichenden Sozialforschung über die verschiedenen Entwicklungsmuster industrialisierter Länder, den sog. „Spielarten des Kapitalismus“. Diese Forschung macht überzeugend deutlich, dass im Vergleich zu anglo-amerikanischen Ländern, aber auch zu weiteren westeuropäischen Ländern wie Frankreich das fest etablierte System der dualen beruflichen Bildung einen wesentlichen Erfolgsfaktor des deutschen Produktions- und Innovationssystems darstellt.

Das duale System ermöglicht erfolgreiche Übergänge

Zum zweiten zeigen international vergleichende Studien über die Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt immer wieder, dass das duale System einer der wichtigsten Faktoren für einen vergleichsweise reibungslosen Übergang Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung ist. Gerade der Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit seit der letzten Wirtschaftskrise belegt dies überdeutlich. Während insbesondere in den west- und südeuropäischen EU-Ländern – nicht erst aktuell – eine sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit und große Barrieren für den Eintritt Jugendlicher in das Beschäftigungssystem anzutreffen sind, ging die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland sogar noch zurück. So liegt nach Angaben von Eurostat gegenwärtig die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bei einer Quote von rund 8 Prozent, während die entsprechenden Werte im November des letzten Jahres in Griechenland knapp 58 Prozent, in Spanien fast 57 Prozent und in Frankreich ca. 27 Prozent betragen. Nicht überraschend ist daher, dass jüngst eine Reihe süd- und mitteleuropäischer EU-Länder die Absicht bekundet haben, eine Reform ihrer Ausbildungssysteme anzustreben und dabei eng mit Deutschland zusammenarbeiten. Beabsichtigt sind zahlreiche Maßnahmen zur Einführung eines Systems der beruflichen Bildung nach deutschem Vorbild.

Praktisches Wissen ist unentbehrlicher Bestandteil der Wissensgesellschaft

Zum dritten kann die Bedeutung einer betrieblich- und praxisorientierten Berufsqualifikation, wie sie im dualen System erworben wird, für einen reibungslosen Ablauf moderner und hochtechnisierter Produktionsprozesse nicht hoch genug eingeschätzt werden. Bereits schon ältere industrie- und arbeitssoziologische Untersuchungen haben auf die besondere Bedeutung von praktischen Qualifikationen, wie ein genaues Gespür für Technik, Erfahrungen mit technisch-organisatorischen Abläufen sowie das langjährige Produktwissen von Beschäftigten hingewiesen. Solche Qualifikationselemente sind danach unverzichtbar für die Bewältigung von Unwägbarkeiten und Unbestimmtheiten in technisch-organisatorischen Abläufen oder – wie bei Dienstleistungen – in Hinblick auf das nicht-antizipierbare Verhalten von Kunden und Klienten. Zudem spricht vieles für die Annahme, dass gerade auf Grund des ständigen Wandels von Produktionsprozessen und einer hohen Innovations- und Marktdynamik der Bedarf an praxisorientiertem und akkumuliertem Erfahrungswissen noch steigt. Denn erforderlich werden damit zugleich neue Planungs- und Optimierungsmaßnahmen, deren Realisation oftmals nur in enger Kooperation zwischen akademisch qualifizierten Experten und Führungskräften und den qualifizierten und erfahrenen Facharbeitern vor Ort möglich ist. Anders formuliert, das praktische Umsetzungswissen des qualifizierten Fertigungspersonals gewinnt paradoxerweise gerade unter den Bedingungen moderner und innovativer Produktionsprozesse einen immer unverzichtbareren Stellenwert für deren Effektivität und Effizienz.

Alle diese Argumente sprechen für die nach wie vor hohe ökonomische und soziale Bedeutung der dualen Ausbildung trotz oder gerade angesichts einer zugleich erforderlichen weiteren Akademisierung und Verwissenschaftlichung der Berufslandschaft. Für die weiterhin hohe Aktualität des dualen Systems sprechen nicht zuletzt auch seine Reformfähigkeit und die Einführung

neuer Berufsbilder in den letzten Jahren. Ganz offensichtlich verlangen die Anforderungen einer modernen Wissensgesellschaft sowohl ein Mehr an akademisch-wissenschaftlich qualifizierten Beschäftigten, als auch weiter entwickelte beruflich-praktische Qualifikationen. Das heißt, das Ziel der Bildungspolitik kann es nicht sein, ausschließlich und unbedingt eine Erhöhung des Akademikeranteils anzustreben. Vielmehr muss zweierlei erreicht werden: Zum einen müssen die Übergänge zwischen Berufsausbildung und universitärer Ausbildung erleichtert und weiter geöffnet werden, um eine sinnvolle Verschränkung der beiden unverzichtbaren Qualifikationskomponenten zu erreichen. Die zunehmende Bedeutung und Wertschätzung dualer Studiengänge etwa an Berufsakademien und die derzeit beobachtbare Ausweitung von Fachhochschulstudiengängen gehen in diese Richtung.

Debattierwürdig: Akademischer Dünkel und überkommenes Statusdenken

Zum zweiten aber sollte von der Vorstellung, dass die akademische Bildung einen höherrangigen sozialen Status begründe, Abstand genommen werden. Gerade die Anforderungen einer dynamischen Wissensgesellschaft erfordern eine hohe Offenheit und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen, die nicht durch überkommenes Statusdenken behindert werden sollte. Daher ist eine Debatte um die Gleichstellung der beruflichen mit der akademischen Bildung mit dem Ziel, das traditionell in unserer Gesellschaft fest verankerte Schisma zwischen beiden Bildungssphären zu überwinden, unabdingbar. Freilich erfordert dies nicht nur eine weitreichende Neuorientierung der Bildungspolitik, sondern ebenso weitreichende gesellschaftlich-institutionelle und normative Wandlungsprozesse.

WIE SIEHT EINE ERFOLGREICHE BERUFSORIENTIERUNG IN DER SCHULE AUS?

WAS MUSS SICH AN UNSEREN SCHULEN ÄNDERN?

Berufsorientierung ist eine der Kernaufgaben schulischer Bildung

Berufsorientierung ist eine der zentralen Aufgaben schulischer Bildung – darüber herrscht in allen gesellschaftlichen Gruppen inzwischen Einigkeit. Vor allem die Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Eltern, Schülerinnen und Schüler haben in den letzten Jahren diese Forderung nachhaltig vertreten und damit erreicht, dass sich auch die politischen Parteien wieder mit dieser Thematik beschäftigen. Unter anderem hat 2012 der Bundesfachausschuss Bildung, Forschung und Innovation der CDU ein Positionspapier mit dem Titel „Die betriebliche Ausbildung sichert Zukunft“ vorgelegt, in dem Perspektiven für die Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf aufgezeigt und Wege beschrieben werden, wie allen Jugendlichen zu einer Ausbildung verholfen werden kann.

Vor dem Hintergrund, dass das bisherige System diese Aufgabe trotz der „Qualifizierungsoffensive für Deutschland“ (2008), des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (2010–2014) sowie des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ (2011) nur unzureichend geleistet hatte, plädierte man dort nachdrücklich für einen Abbau des Übergangsbereichs, der seit Mitte der neunziger Jahre stetig gewachsen war und in dem sich Ende 2011 noch immer über 260.000 Jugendliche befanden. Stattdessen sollten die Schulen wieder die Aufgabe der Berufsorientierung und -vorbereitung in Kooperation mit der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und lokalen Einrichtungen übernehmen. Leider enthielt das Papier keine klaren Aussagen über deren personelle und materielle Ausstattung. Mit „Berufsbildungsbegleitern“, deren Qualifikationen nicht definiert werden, und zwei- bis dreiwöchigen „Sommercamps“ – so die offensichtlich vom Sparzwang diktierten Vorschläge – lassen sich aber sicherlich keine Verbesserungen in diesem Bereich erzielen.

Gezielte Berufsorientierung in der Schule: Spätestens in der 5. Klasse beginnen!

Der Ansatz, die Berufsorientierung und -vorbereitung in die Schule zu verlagern, ist allerdings richtig. Nachdrücklich belegt dies das an der Weißfrauenschule, Sprachheilschule der Stadt Frankfurt a. M. entwickelte Konzept, mit dem seit Ende der neunziger Jahre herausragende Erfolge erzielt werden (vgl. Bachmann, 2001/2011). Hier macht man bereits beim Übergang von der Grundstufe (Kl. 4) in die Mittelstufe (Kl. 5) die Eltern mit dem in den nächsten Schuljahren geplanten Berufsfindungsprozess bekannt, nicht zuletzt, damit sie auch diesen Aspekt bei der Auswahl der weiterführenden Schule für ihr Kind berücksichtigen können. Ab Klasse 5 steht die Thematik dann explizit im Zentrum des Unterrichts. In allen Fächern wird zusätzlich zu „begleitenden Maßnahmen“ immer wieder der Bezug zur Arbeitswelt hergestellt. Unter „begleitenden Maßnahmen“ wird z.B. das Führen von Berichtsheften während der Praktika, die Teilnahme an Veranstaltungen von IHK und HWK (Berufsbildungsmesse, Schüler als Bosse o. ä.) oder der Besuch von Institutionen, die an der Ausbildung beteiligt sind, verstanden. Die nebenstehende Übersicht enthält ausgewählte Aspekte der inhaltlichen Gliederung des Modells. Es ist nicht als starres Korsett zu verstehen, sondern unterliegt Veränderungen, die sich z. B. auf Grund aktueller Entwicklungen am Arbeitsmarkt ergeben können (siehe Tabelle).

Durchschnittlich 54,5 Prozent der Förderschüler/-innen werden Azubis auf dem 1. Ausbildungsmarkt

Von zentraler Bedeutung ist, dass an der Entwicklung der Konzeption neben der Schule auch Vertreter der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit (BA), Eltern und Schüler/innen beteiligt waren (und sind) und ihre Realisierung von der Politik wohlwollend geduldet wurde. Mit anderen Worten: Sie fand eine breite Zustimmung, weil sich die Beteiligten in ihr wiederfanden, und setzte damit neues Engagement frei, sodass eine Spirale entstand, deren positive Ergebnisse, so hoffen wir, sich noch weiter steigern lassen.

Ausgewählte Aspekte früher und umfassender Berufsorientierung in der Schule

Stufe	Einheiten	Inhalte	Dauer
4. Klasse	Informationsveranstaltungen zur Schuljahresmitte	Vorbereitung der Schullaufbahnentscheidung	Einmal jährlich
5. + 6. Klasse	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Elterninformation - Betriebserkundungen - Informationsveranstaltungen der Innungen - Arbeitslehre 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung der Eltern und Schüler/innen auf ihre Rolle im Modell - Kennenlernen von Berufsbildern - Themen des Lehrplans 	4 Elternabende 6–8 Betriebserkundungen 4–6 Veranstaltungen 2 Wochenstunden
6. Klasse	Frühe Berufsorientierung (Zusatzkurs, finanziert von Pro-Region Flughafenstiftung)	<ul style="list-style-type: none"> - Berufserkundungen - Anforderungsprofile - Eigene Interessen erkennen 	2 zusätzliche Stunden im gesamten Schuljahr
7. Klasse	2 Schnupperpraktika in ausgewählten Betrieben	Erste Konfrontation mit den Anforderungen der Arbeitswelt	2 x 2 Wochen im Block zu tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten
8. + 9. Klasse	Kontinuierlicher Praxistag	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerb von Schlüsselqualifikationen - Auseinandersetzung mit eigenen Fähigkeiten und den Anforderungen der Berufspraxis in den Betrieben - Curriculare Verschränkung 	3 x 20 Wochen zu tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeiten
10. Klasse	Aufbaujahr	Erweiterung der beruflichen Qualifizierung – theoretisch und praktisch	30 Wochen
Nach-schulische Betreuung	Kontinuierliche Praxistage	<ul style="list-style-type: none"> - Begleitung der ehemaligen Schüler/-innen während der Ausbildung im Betrieb - Vermittlung von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) - Kooperation mit den Berufsschulen - Krisenintervention - Begleitung bei der Gesellenprüfung 	2 bis 3,5 Jahre

Konkret sehen die Resultate so aus, dass in den Jahren von 1999-2011 die Vermittlungsquote in Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt von unter 5 Prozent auf 80,95 Prozent gestiegen ist (Durchschnittswert: 54,5 Prozent), d.h. mehr als die Hälfte der Förderschüler/innen konnte in reguläre Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die BA an den Vermittlungsprozessen nicht beteiligt war. (In den letzten 20 Jahren wurde durch diese Institution an der Weißfrauenschule kein Schüler in ein reguläres Ausbildungsverhältnis vermittelt.) Die zuständigen Rehabilitationsberater betreuen in Frankfurt in der Regel mehr als 300 „Fälle“. Sie kennen weder die Jugendlichen noch die Betriebe/Arbeitsplätze. Trotzdem

ist sie für uns ein wichtiger Kooperationspartner, denn wir erhalten dort Informationen über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes im Großraum Rhein-Main, die es uns erlauben, frühzeitig auf Trends reagieren zu können.

Intensive berufliche Erfahrungen motivieren zu höheren Schulabschlüssen und besseren Leistungen

Darüber hinaus gelang es in dem genannten Zeitraum auch, die Qualität der Bildungsabschlüsse deutlich anzuheben. Während vor dem Jahr 2000 kein/e Schüler/in einen Realschulabschluss erwerben konnte, waren es in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 23,38 Prozent.

Einen qualifizierten Hauptschulabschluss erhielten 33,89 Prozent, einen Hauptschulabschluss 38,35 Prozent der Jugendlichen. Nur 4,38 Prozent verließen die Schule ohne Abschluss – aber nicht zwangsläufig ohne Lehrstelle.

Im Leistungsvergleich der Haupt- und Realschulabschlüsse liegen die Schüler/-innen weit über den Leistungen der Schülerschaft ohne Handicap

Als weiterer Beleg für den Erfolg der Konzeption sollen an dieser Stelle nur noch die Ergebnisse der Abschlussprüfungen (Haupt- und Realschule) angeführt werden. In den Jahren 2005 bis 2010 (danach wurden die Resultate durch das Land Hessen nicht mehr veröffentlicht) lagen die Hauptschülerinnen und Hauptschüler aus der Weißfrauenschule im Fach Deutsch 4-mal, im Fach Mathematik 6-mal und im Fach Englisch 3-mal über dem Landesdurchschnitt (insgesamt 13-mal bei 18 Prüfungen). Die Realschülerinnen und Realschüler lagen im gleichen Zeitraum im Fach Deutsch 5-mal, im Fach Mathematik 6-mal über dem Landesdurchschnitt. Nur im Fach Englisch schafften sie es nie, besser als der Durchschnitt zu sein, was angesichts der Behinderung (Sprache) nicht sonderlich verwundert.

Lehrerinnen und Lehrer brauchen Chancen zur Weiterqualifikation

Verantwortlich für diese Erfolge sind natürlich in erster Linie die Jugendlichen selbst, da sie ja die notwendigen Leistungen erbringen müssen. Ihre Anstrengungs- und Lernbereitschaft wird jedoch entscheidend dadurch gestärkt, dass sie die Wirksamkeit des Bildungsversprechens „Wer sich anstrengt wird belohnt“ durch ihre Mitschülerinnen und Mitschüler immer wieder bestätigt bekommen.

Auch den Lehrerinnen und Lehrern gebührt Anerkennung, denn sie sind immer wieder bereit, sich den mit den neuen Aufgaben verbundenen Herausforderungen zu stellen. Niemand hatte sie während ihres Studiums darauf vorbereitet (Wie sollte man auch? Wer konnte schon so weit in die Zukunft schauen?). Also mussten sie die erforderlichen Qualifikationen über schulinterne

Weiterbildungsmaßnahmen erwerben. Dass dies gelang, (ohne finanzielle Unterstützung seitens der Schulverwaltung) ist vor allem der Kooperation mit den beteiligten Partnern (IHK, HWK, BA und einzelnen Unternehmen) zu verdanken, die hier unterstützend einsprangen.

Schule ist der beste Ort für die Hauptverantwortung und Koordination von Berufsorientierungsprozessen

Zentrale Bedingung für das Gelingen der Aufgabe ist, dass die Verantwortlichkeit dafür bei der Schule liegt. Sie entwickelt – selbstverständlich in Absprache mit den Partnern – das Projekt und steuert den erforderlichen Personal- und Materialeinsatz. Das bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. Arbeitscoaches oder Nachhilfelehrerinnen und -lehrer, bei ihr angestellt sind und damit der Weisung des Schulleiters unterstehen. Nichts lähmt den Fortgang einer Arbeit so sehr wie Kompetenzstreitigkeiten zwischen unterschiedlichen Institutionen.

Berufsorientierung und -vorbereitung gehören in alle Schulen, auch in die Gymnasien. Unser Konzept ist an Haupt-, Real- und Gesamtschulen umsetzbar. Seine Grundzüge: 4 Stufen – Beginn in Klasse 5 – durchgehender Bezug zur Arbeitswelt in allen Fächern – Praxistage ab Klasse 8 lassen sich überall realisieren. Wie die konkrete Umsetzung im Detail aussieht, wird von den Gegebenheiten vor Ort bestimmt. Insofern benötigen die Schulen auch die Freiheit, das Modell ihren Bedingungen anzupassen. Jede Schülerin/jeder Schüler soll seine Ausbildung bestens vorbereitet beginnen können (einheitliche Zielvorgabe). Wie Schulen diese erreichen, sollte man vertrauensvoll in die Hände der dort tätigen Menschen legen.

Bachmann, Jens u.a.: Modell zur Verbesserung der Berufsreife bei Schülerinnen und Schülern der Hauptstufe. – Frankfurt, 2001.

Bachmann, Jens: Erfolgskonzept: Frühe Berufsorientierung. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Aufstieg durch (Aus-) Bildung – Der schwierige Weg zum Azubi. – Sankt Augustin/Berlin, 2011. – S. 71-93.

WAS MACHT DIE PÄDAGOGISCHE QUALITÄT DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG AUS?

In einer Wissensgesellschaft liegt der wertvollste Rohstoff in den Köpfen der Menschen. Diesen Rohstoff zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln ist eine anspruchsvolle Aufgabe für jedes Berufsbildungssystem. Die Kompetenzressourcen einer Gesellschaft optimal zu erschließen und Menschen in die Lage zu versetzen, die komplexer gewordenen Arbeitsaufgaben in Gesellschaft und Wirtschaft wahrnehmen zu können, wird letztlich über Wohlstand und Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft entscheiden.

Auf der Suche nach zukünftigen Fachkräften geraten auch Jugendliche mit weniger optimalen Voraussetzungen in den Blick

Immer wieder wird Sorge geäußert, ob unser althergebrachtes Berufsbildungssystem dieser Herausforderung gewachsen ist. Tatsächlich ist das duale Berufsbildungssystem in Deutschland in den letzten 20 Jahren ganz anders genutzt worden. „Wir nehmen nur die Besten“ war für viele Unternehmen Grundlage ihrer Rekrutierungskonzepte. Jetzt ist eine andere Strategie verlangt: Man wird auch auf die weniger Guten zurückgreifen müssen, wenn man nicht ohne Fachkräfte dastehen will.

Die deutsche Wirtschaft tut sich schwer mit diesem Strategiewandel. Nach wie vor hoffen viele Unternehmen, am Prinzip der Bestenauslese festhalten zu können. Die einen wünschen sich niedrigere Studierneigung, damit mehr „Beste“ für den Facharbeiterbereich zur Verfügung stehen, und übersehen dabei, dass die Wissensgesellschaft der Zukunft wachsende Akademikeranteile erfordert. Andere setzen darauf, die Bewerber/-innen zu disziplinieren oder ihnen eine niedrigere Anspruchshaltung abzuverlangen. Dritte suchen ihr Heil auf ausländischen Ausbildungsmärkten und hoffen darauf, dort willigere, anspruchslosere und überhaupt mehr Bewerber/-innen rekrutieren zu können.

Alle diese Strategien werden das Grundproblem nicht lösen: Man kann zwar darauf hoffen, die anderen im Wettbewerb um die „Besten“ auszustechen; es wird aber nicht für alle reichen. Deshalb bleibt gesamtwirtschaftlich nichts anderes, als sich den jungen Leuten zuzuwenden, die keine optimalen Voraussetzungen

mitbringen, die schulische Defizite ausweisen und nicht bereits zu Beginn ihrer Ausbildung alles mitbringen, was man am Ende einer Ausbildung haben muss.

Erschwert wird das Umdenken dadurch, dass man weiß, dass künftig an den Arbeitsplätzen komplexere Aufgaben bewältigt werden müssen. Selbst bei angelernten Tätigkeiten geht es heute nicht mehr um einfache Handreichungen: Lagerarbeit z. B. erfordert längst den Umgang mit elektronisch gesteuerten Lagerverwaltungssystemen, die neben technischem und Prozessverständnis auch hohe Sorgfalt erfordern. Auch Maschinenbedienung verlangt mittlerweile Verständnis der Technik und Verantwortung für Qualitätssicherung der Produktion. Früher typisch „hand“werkliche Berufe sind heute ohne Kundenorientierung und die Bedienung, Steuerung und Vorbereitung elektronischer Systeme nicht mehr denkbar. In allen Bereichen muss heute Teamfähigkeit oder Flexibilität erwartet werden können, Weiterbildungs- und Veränderungsbereitschaft.

Drei Qualitäten, die die duale Berufsausbildung zur Qualifikation auch von Risiko-Jugendlichen befähigen

Wachsende Anforderungen in der Berufswelt und junge Menschen, die nicht die allerbesten Voraussetzungen mit sich bringen – kann das überhaupt funktionieren? Darauf gibt es eine eindeutige Antwort: Es kann sehr wohl funktionieren, denn das Berufsbildungssystem, das wir in Deutschland seit vielen Jahrzehnten entwickelt haben, enthält spezielle pädagogische Potentiale, die die Ressourcen der Menschen in besonderer Weise entfalten helfen. Das hat es übrigens bereits in der Vergangenheit getan, denn seit vielen Jahrzehnten gewährleistet dieses System, dass etwa zwei Drittel der Beschäftigten für qualifizierte Facharbeit zur Verfügung stehen. Was rechtfertigt die Hoffnung, dass es diesen Anteil auch aus einer „schwächeren“ Klientel rekrutieren kann?

1. Haptisch-motorisches Lernen

Aus der Hirnforschung wissen wir, dass Lernen auf ganz verschiedene Art und Weise geschieht: Alle sinnlichen Wahrnehmungskanäle sind daran beteiligt und ermöglichen Lernfortschritt. Die schulischen, und mehr noch

die akademischen Lernsysteme setzen dabei vor allem beim Seh- und Gehörsinn an. Der Mensch lernt aber auch durch Handeln, durch Bewegung, also haptisch-motorisch. Unserer Sprache ist dieser Zusammenhang durchaus bewusst: Nicht zufällig bezeichnen wir das Ergebnis eines Lernprozesses als „Be-Greifen“.

Haptisch-motorische Lernformen spielen im schulischen Lernen im Allgemeinen eine untergeordnete Rolle. Dies benachteiligt Menschen, die über Handeln, Bewegung und Berührung besonders leicht lernen, denn Lernstile sind bei Individuen ungleich ausgeprägt: Die einen bevorzugen die haptisch-motorischen Formen, während andere sich Sachverhalte, die man hört oder sieht, besonders leicht einprägen.

In Schulen scheitern vor allem Menschen, die mit dem visuell-auditiven Lernen weniger gut zurechtkommen. Ihre Lernpotentiale im haptisch-motorischen Bereich werden aber in der betrieblichen Berufsausbildung in besonderer Weise angesprochen und manchmal erstmals zur Geltung gebracht. Dies führt dazu, dass regelrechte Schulversager in einer dualen Ausbildung oftmals erstaunliche Entwicklungen vollziehen und Leistungen erbringen können, die ihnen niemand zugetraut hätte.

2. Lernprozesse ermöglicht durch Interaktion

Betriebliche Berufsausbildung setzt immer beim Tun an. Menschen eignen sich Handgriffe an, entwickeln Fertigkeiten und trainieren Verhaltensweisen. Sie tun dies nicht im „stillen Kämmerlein“, sondern stets in sozialen Bezügen mit Kollegen, Kunden, Vorgesetzten. Auch das ist ein pädagogischer Vorteil, denn Lernen funktioniert besonders gut im Kontakt von Menschen zueinander, in der Interaktion. Schule gewährleistet oft bestenfalls die Lehrer-Schüler-Beziehung, die in der Berufsausbildung zwischen Azubi und Ausbilder ja zusätzlich vorhanden ist.

3. Aus dem Betriebsalltag ergibt sich die Notwendigkeit kognitiven Lernens von selbst

Betriebliche Ausbildung vollzieht sich im Arbeitsprozess selbst und verfügt damit über ein Merkmal, das in seiner Bedeutung gar nicht überschätzt werden kann: Theoriegeleitetes Lernen setzt immer die Einsicht in die Verwertbarkeit des Gelernten voraus. In schulischen Lernzusammenhängen muss diese Verwertbarkeit gewöhnlich immer erst konstruiert und simuliert werden. Im Ernstfall des betrieblichen Alltags dagegen ist sie jederzeit unmittelbar zu erfahren, und somit liegt die Sinnhaftigkeit dessen, was man lernen soll, jederzeit auf der Hand.

Das hilft vor allem denen, die sich mit dem theoretischen Lernen schwer tun. Es erzeugt Motivation, die im schulischen Zusammenhang jeweils erst mühsam hergestellt werden muss. Freude am Lernen, die nach den vielen Misserfolgserlebnissen aus den Schulen für die „problematischen“ Jugendlichen kaum mehr denkbar erschien, entsteht ganz neu und hilft so den angeblich Lernunwilligen oder Lernbehinderten.

Kognitive Dissonanzen – zentrale Voraussetzung für Lernen! –, die die Schule erst erzeugen muss, ergeben sich in der Berufsausbildung aus konkreten Alltagsanforderungen. Sinnhaftigkeit und Verwertbarkeit des theoretisch zu Lernenden liegen auf der Hand und bewirken Lernmotivation. Die Belohnung resultiert dann aus der tatsächlichen Bewältigung des Problems, nicht aus der abstrakten Bewertung durch eine Lehrperson.

Damit ermöglicht betriebliche Berufsausbildung jungen Menschen mit überwiegend haptisch-motorischen Lernstilen auch wieder Zugang zu theoretischen Lerninhalten: Im Arbeitsalltag stellen sich Fragen, die man nur mit Rückgriff auf theoretische Lernschritte beantworten kann. Hier kommt die duale Komponente unseres Berufsbildungssystems ins Spiel. Die Berufsschule hält die theoretische Antwort auf alle Fragestellungen bereit, die sich im betrieblichen Alltag als Problem

herausgestellt haben. Damit nicht genug: Sie gewährleistet aber auch die Verallgemeinerung dessen, was in der betrieblichen Alltagssituation exemplarisch erfahren wurde und für spätere, anders geartete Herausforderungen so verbreitert werden soll, dass die spezialisierten Lernerfahrungen in andere Zusammenhänge übertragen werden können. Erst damit wird die volle berufliche Handlungsfähigkeit, die das Ziel der vollständigen Fachqualifikation darstellt, erreicht. Es ist also die Kombination aus haptisch-motorischem, visuell-auditivem und interaktivem Lernen, die in der dualen Berufsausbildung gewährleistet wird, und die damit auch für junge Menschen richtig ist, die mit Misserfolgserlebnissen aus den Schulen kommen.

Betriebliche Ausbildung ist die erfolgversprechendste Chance für Schulumüde

Die Vorteile der dualen betrieblichen Berufsausbildung müssten endlich auch denen zugute kommen, die für eine qualifizierte Ausbildung in den anspruchsvollen gewordenen Berufen noch wirkliche Defizite aufweisen: Alles spricht dafür, dass wirksame Berufsvorbereitungen am besten in den Ausbildungsbetrieben mit Blick auf konkret vorhandene Ausbildungsdefizite durchgeführt werden können. Tatsächlich werden noch nicht ausbildungsreife Jugendliche stattdessen gewöhnlich weiter in Formen schulischen Lernens gezwängt, die vor allem dazu führen, dass sie die bisherigen Misserfolgserlebnisse auch über die eigentliche Schulzeit hinaus immer wiederholen und aus jeder der Warteschleifen mit geringerer Motivation, schlechterem Selbstwertgefühl und schließlich mit völliger Resignation herauskommen. Die IG Metall NRW hat gemeinsam mit den Metallarbeitgebern in Nordrhein-Westfalen in einem Tarifvertrag (TV FAF) ein Modell vorgeschlagen, das dem entgegenwirkt: Jugendliche, die noch nicht alles mitbringen, was man für die vollqualifizierenden Ausbildungen in Metall- und Elektroberufen braucht, werden in einer Vorphase zur Ausbildung individuell und zielgerichtet im späteren Ausbildungsbetrieb für einen bestimmten Ausbildungsplatz fit gemacht. Das Modell lässt sich auch in anderen Branchen einsetzen.

Jungen Leuten mit schulischen Defiziten die Chance des betrieblich-beruflichen Lernens einzuräumen und ihnen nötigenfalls mit einer derartigen Vorphase zur Ausbildung den Anschluss zu ermöglichen – das ist der Königsweg zur Erschließung der Lernpotentiale in der Gesellschaft, der dem ansonsten zu erwartenden Fachkräftemangel vorbeugt und die Ressourcen in den Köpfen erschließt. Wir müssen den Königsweg nur endlich gehen.

WIE KÖNNEN JUGENDLICHE MIT VIELEN RISIKOFAKTOREN IN EINE DUALE AUSBILDUNG INTEGRIERT WERDEN?

„Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“ (Berufsbildungsbericht, 2013)

Aktuell besteht ein offenkundiger Widerspruch zwischen dem seitens vieler Wirtschaftsbranchen konstatierten Mangel an Auszubildenden und einer hohen Zahl an jungen Menschen ohne Berufsausbildungsteilnahme.

Große Anzahl unausgeschöpften Potentials: 33,1 Prozent Ausbildungsreife gingen 2012 leer aus

Wie das BIBB mitteilt, haben 2012 von 824.626 jungen Menschen, die an einer Ausbildung interessiert waren und als „ausbildungsreif“ galten, lediglich 551.271 einen Ausbildungsvertrag unterschrieben, 33,1 Prozent gingen leer aus (BIBB Pressemitteilung Nr. 10 v. 14.3.2013). Eine große Anzahl von ihnen findet sich im Übergangssystem wieder: 2012 betraf dies noch 266.732 junge Menschen (rund 30 Prozent der Nichtstudienberechtigten).

Im Ausbildungsjahr 2012 gab es fast 90.000 junge Bewerberinnen und Bewerber, deren Verbleib aus Sicht der BA unbekannt ist. Die Zahl der Altbewerber betrug 2012 über 160.000 (Berufsbildungsbericht 2013). In den vergangenen zehn Jahren sind konstant etwa 15 Prozent einer Gesamtkohorte ohne Ausbildung geblieben: Jahr für Jahr gelangen etwa 150.000 junge Menschen ohne einen Berufsabschluss auf den Arbeitsmarkt. Rund 2,2 Mio. Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren sind derzeit ohne Berufsabschluss und nehmen auch nicht an Bildung teil.

Insgesamt gibt es demnach eine erstaunlich hohe Zahl junger und jüngerer Menschen, von denen der größte Teil über nur eingeschränkte oder geringe Chancen der Teilhabe am ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt verfügt. Entsprechend wurde der Ausbildungspakt der Bundesregierung und der Spitzenverbände neu ausgerichtet, um insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund und sozial benachteiligte Jugendliche „ohne Umwege in eine Ausbildung und zu einem Berufsabschluss zu führen“ (vgl. Fortschrittsbericht, 2012, S. 44).

Betriebe suchen Azubis:

Allein rund 50 Prozent der IHK-Betriebe kann derzeit mehr als einen Ausbildungsplatz nicht besetzen

Gleichzeitig berichten Betriebe (branchen- und regional-spezifisch) von zunehmenden Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. 2012 konnte allein in den Berufen der IHK rund die Hälfte der Betriebe mehr als einen Ausbildungsplatz nicht besetzen, 70.000 Ausbildungsplätze blieben leer (Ausbildung 2013, S. 7). Dies hat zur Folge, dass immer mehr Unternehmen als Ausbildungsbetriebe ausscheiden: 2012 sank die Zahl der Ausbildungsverträge (im Vergleich zum Vorjahr) bereits um 3,1 Prozent (Destatis, Pressemitteilung Nr. 136, 11.4.2013). Eine steigende Zahl von Betrieben sieht durch zukünftig fehlende Fachkräfte eine verminderte Wettbewerbsfähigkeit auf sich zukommen und berichtet bereits von Produktionsrückstellungen (Engpassanalyse, 2013).

Passungsprobleme durch fehlende persönliche und soziale Kompetenzen

Die Parallelität der hohen Anzahl von Menschen ohne Ausbildungsplatz und der Betriebe, die Auszubildende suchen, erklärt sich aus Sicht der Betriebe in erster Linie mit der mangelnden Eignung vieler Bewerber (Ausbildung 2013, S. 16). Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs der Schülerzahlen, der erhöhten Studierneigung und der jetzt schon deutlichen Fachkräftengpässe sind mittlerweile 70 Prozent der Unternehmen grundsätzlich bereit, Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Azubis zu besetzen (Ausbildung 2013).

Noch nie waren die Chancen für Jugendliche, die bisher keinen Zugang zu einer Ausbildung finden konnten, so gut, sich in die Normalität einer Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Unternehmen weiten ihre Angebote zur Unterstützung Leistungsschwächerer z. B. durch Nachhilfe (58 Prozent), Ausweitung von Praktikumsangeboten (18 Prozent) und dem Einsatz von Mentoren (13 Prozent) aus (s. ebd.). Sie reagieren damit auch auf die Praxiserfahrung, dass gerade bei Jugendlichen mit Schwächen im Bereich des kognitiven Lernens, die oft flankiert sind von Defiziten im Bereich persönlicher und

sozialer Qualitäten, das Lernen in und durch Praxiserfahrung einen Entwicklungsschub bewirkt, der zum Ausbildungserfolg führt. Allerdings sehen Unternehmen Grenzen der eigenen Kompetenzen: Während sie sich in der Lage sehen, in Mathematik und Deutsch Defizite (die sie erfreulicherweise im Rückgang begriffen sehen) „nachzubessern“, sehen sie in den aus ihrer Sicht kontinuierlich ansteigenden Defiziten im Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen (Disziplin, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit) das hauptsächliche Hemmnis für die Besetzung vakanter Ausbildungsplätze (Ausbildung 2013, S. 13).

Gravierende persönliche Problemlagen

Es stellt sich die Frage, wie Unternehmen bei der Ausbildung der dringend benötigten zukünftigen Fachkräfte, die in der ersten Zeit zahlreiche individuelle Problemlagen in den Betrieb tragen, im Ausbildungsalltag effektiv unterstützt werden können. Dies umso mehr, da sich bei einem Teil der Jugendlichen um vielschichtige Problemlagen handelt – wie Sprach- und Verhaltensprobleme, Suchtgefährdung, Überschuldung, Teenagerschwangerschaft, Gewalterfahrungen in der Herkunftsfamilie und Obdachlosigkeit (bis zu 10 Prozent der Hochrisikogruppe).

Königsweg schulische Höherqualifizierung für Schulmüde?

Eine schulische Höherqualifizierung zur Verbesserung der Ausbildungschancen wird von der Übergangsforschung als der beste Weg zu einem Ausbildungsplatz hervorgehoben (DJI, 2013, S. 6). Gegen diese prinzipiell einleuchtende Argumentation gibt es bei der hier vorhandenen Zielgruppe Einwände: Die primär schulisch ausgerichteten Übergangsmaßnahmen bieten als Lernform, in der jahrelang massive Scheiternserfahrungen gemacht wurden, keine guten Voraussetzungen für schulische Höherqualifikationen durch „noch mehr Schule“. Auch eine aktuelle Meldung von Destatis (Pressemitteilung Nr. 99, 13.3.2013) nährt Zweifel an dem sich quasi automatisch und zwangsläufig einstellenden Ausbildungserfolg durch vorangehende schulische Höherqualifizierung. Bei den im Jahre 2011 absolvierten Abschlussprüfungen der dualen Ausbildung lag die Erfolgsquote bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss mit 78,5 Prozent gar nicht einmal so tief unter der Erfolgsquote

der Azubis mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife (97,1 Prozent). Auch verfügen von den 2,2 Mio. 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss immerhin 1,8 Mio. über einen Schulabschluss. Unter ihnen gibt es fast so viele Studienabbrecher (16 Prozent) wie Schulabbrecher (18 Prozent) (DGB-Expertise, 2012).

Vorrang für Betrieblichkeit braucht ein abgestuftes Unterstützungssystem

Ein Umdenken hat auf der Ebene des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs („Neuer Ausbildungspakt“) stattgefunden. Er sieht in der Vermittlung „benachteiligter Jugendlicher in betriebliche Ausbildung Priorität“ (ebd., S. 4) und entspricht damit den Reformvorschlägen der Konrad-Adenauer-Stiftung („Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss“, 2011), die als erstes in die Konzeptionen der DGB (DGB-Expertise 2012) und der Bertelsmann-Stiftung Eingang gefunden haben (Übergänge mit System – Fünf Forderungen, 2012).

Interventionsstufe 1

Allerdings werden staatlicherseits bereits seit einigen Jahren Hilfen für Risiko-Jugendliche bereitgestellt, die auf die Integration in eine berufliche Ausbildung abzielen (ausbildungsbegleitende Hilfen, EQ-Plus, Bildungsketten). Diese erste Interventionsstufe, so zeigt die Praxiserfahrung, ist jedoch in vielen Fällen nicht ausreichend. Für diese Jugendlichen existiert mit dem Konzept der Assistierten Ausbildung, das in Baden-Württemberg landesweit entwickelt und erprobt wurde, ein ausgereiftes Instrument (Nuglisch, 2011), das auch über die Landesgrenzen hinaus eingesetzt werden kann. Die Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ vermag auch die neue BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Abschluss“ zu unterstützen.

Interventionsstufe 2

Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“

Die Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ ermöglicht eine reguläre betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt, die mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten

seitens der Jugendberufshilfe flankiert wird. So wird das höchstmögliche Maß an beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe für eine Personengruppe erreicht, die häufig schon nach jahrelangen vergeblichen Versuchen jegliche Ausbildungsbemühung aufgegeben hatte und durch ihre persönliche Lebenssituation eine betriebliche Berufsausbildung für unerreichbar hielt (Nuglisch, 2011).

Sowohl Betriebe als auch Jugendliche als Zielgruppe

Die auf die individuellen Bedürfnislagen einer Hochrisikogruppe von jungen Menschen eingehende Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ beginnt mit ihrer Dienstleistung maximal sechs Monate vor Ausbildungsbeginn und endet (wenn notwendig) mit der erfolgreich abgelegten Abschlussprüfung. Die Unterstützung richtet sich auch an die ausbildenden Betriebe, denen sie die nicht unberechtigte Angst nimmt, den multiplen Problemlagen der Jugendlichen aus eigener Kraft nicht gewachsen zu sein. So wurden in Baden-Württemberg sogar in den Jahren der Wirtschaftskrise (2008/2009) 30 bis 50 Prozent der Assistierte Ausbildungsplätze zusätzlich von den Betrieben eingerichtet (vgl. ebd., S. 246).

Hochrisikogruppen werden tatsächlich erreicht

Mit dem „Baden-Württemberger Modell“ gelingt es, Problemstellungen wie

- die geringe Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten
- die Unvereinbarkeit von Kindererziehung und Berufsausbildung
- das geschlechtsspezifisch fokussierte Berufswahlverhalten und
- die seit Jahren stagnierende Ungelerntenquote vorrangig innerhalb des Systems der dualen betrieblichen Ausbildung zu lösen. Angesichts der teils massiven Problemlagen ist das ein großer Erfolg für die jungen Menschen. (vgl. ebd., S. 246 ff.).

Konkrete Erfolge für Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Mütter; viele genderuntypische Berufsentscheidungen

Die an elf Standorten in Baden-Württemberg ausgebildeten 450 chancenarmen jungen Menschen, die im

Jahr 2011 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wurden in über 80 verschiedenen Ausbildungsberufen regulär ausgebildet.

- Von den Teilnehmer/-innen an dem Vorbereitungsangebot begannen 70 Prozent eine assistierte Ausbildung, 5 Prozent konnten nach der Einführungsphase bereits eine Ausbildung ohne Assistenz beginnen
- Mehr als jede vierte Azubi war eine junge Mutter
- Fast jede sechste Ausbildung fand in Teilzeit statt und ermöglichte jungen Eltern die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie
- Über die Hälfte der Azubis hatte einen Migrationshintergrund
- Rund ein Drittel absolvierte die Ausbildung in einem genderuntypischen Beruf
- Die Ausbildungsabbruchsquote lag bei 12 Prozent
- Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen lag leicht über dem Kammerdurchschnitt (ebd., S. 246–248)

Vorfahrt für junge Eltern!

Die Assistierte Ausbildung „Baden-Württemberger Modell“ erreicht somit auch eine äußerst gefährdete Gruppe, junge Mütter und Väter. Bei jungen Eltern, die nicht an Ausbildung teilnehmen, ist von den damit verbundenen persönlichen Risiken auch das Kind elementar betroffen. Ausbildungs- und Erwerbslosigkeit steigert das Risiko von Kindesverwahrlosung und Misshandlung. Die Risikogruppe ist nicht klein: Laut Mikrozensus waren 2011 fast 47 Prozent aller jungen Mütter (rund 117.000) und etwa 31 Prozent aller jungen Väter (rund 21.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren ohne Berufsabschluss und besuchten weder Schule noch Ausbildung (BIBB Pressemitteilung 22/2013).

Kleine Betriebe können eine Ausbildungsassistenz oft nicht alleine „stemmen“

Während Unternehmen wie z.B. die Deutsche Bahn, Telekom oder Globetrotter bereits seit einigen Jahren geeignete Mitarbeiter aus den eigenen Reihen für eine Ausbildungsassistenz qualifizieren, können viele mittlere und insbesondere kleine Betriebe keine eigenen Ausbildungsassistenten bereitstellen. Dabei wäre es für sie besonders wichtig, durch Ausbildung zukünftige Fachkräfte an sich zu binden, denn sie spüren den Fachkräftemangel am deutlichsten:

Im ersten Quartal 2013 waren vier von zehn offenen Stellen in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern zu besetzen (IAB, Pressemitteilung 15.5.2013). Auch machen sie zunehmend die Erfahrung, dass eine staatliche finanzielle Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit vielen Defiziten kein geeignetes Mittel ist, um den Ausbildungsprozess erfolgreich zu meistern. Ein ausreichendes, bundesweites Angebot an Ausbildungsassistenz nach dem „Baden-Württemberger Modell“, das einer verlässlichen Finanzierungsgrundlage bedarf, wäre eine effektive Maßnahme sowohl gegen Fachkräftemangel in Betrieben als auch gegen den Mangel an gesellschaftlicher Teilhabe für eine große Gruppe junger Menschen.

Interventionsstufe 3

Professionelle Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen als Personaldienstleister für die Wirtschaft

Nach wie vor gibt es junge Menschen, die für ihre Berufsausbildung zumindest in einer Übergangszeit keinen Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsangebot finden. Bis auf wenige Ausnahmen (außerbetriebliche Ausbildung) brauchen wir für diese jungen Menschen professionelle Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen, die eine intensive Betreuung gewährleisten, die aber auch am ersten Arbeitsmarkt in Kooperation mit den dort agierenden Unternehmen tätig sind (Sell, 2011, S. 60). Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen bieten eine Mischung aus Arbeitsalltag und Sozialtherapie. Sie akquirieren für die Wirtschaft echte Aufträge, erfüllen diese und verfügen über eigenes fachlich qualifiziertes Ausbildungspersonal, das von Sozialarbeitern oder Psychologen ergänzt wird. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen erhalten einen finanziellen Anreiz, ihre Lehrlinge so schnell wie möglich in eine reguläre betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Bereits vorhandene Ausbildungs- und Qualifizierungsunternehmen (Beispiel Mannheim) arbeiten sehr erfolgreich (vgl.ebd., S. 61 f.).

Stabile Arbeitsbedingungen für die sozialpädagogische Kerndienstleistung

Nicht nur die Intensivierung und flächendeckende Gewährleistung einer kontinuierlichen Begleitung und

Betreuung der Jugendlichen mit den größten Integrationsproblemen, sondern auch die Stabilisierung und Aufwertung der Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte, die das leisten, ist eine ebenso zentrale wie oft unbeachtete Bedingung für den Erfolg der skizzierten Ansätze. Die mit den jetzigen Arbeitsbedingungen (kurz befristete Verträge, sehr niedrige Bezahlung) notwendigerweise verbundene hohe Fluktuation des Personals, die erfolgreich aufgebaute Beziehungen zu den jungen Menschen sowie lokal geknüpfte Netzwerke mit Projektende abrupt abreißen lässt, ist gerade für die Jugendlichen mit prekären und „zerrissenen“ Biografien eine weitere Erfahrung von Instabilität.

Die wichtige Kerndienstleistung einer Anleitung und Begleitung junger Menschen im Verhaltensbereich und beim Erwerb grundlegender Schlüsselqualifikationen sollte verlässlich und als Regelleistung ausgestaltet werden. Damit könnte auch der „Projektmüdigkeit“ vieler Unternehmen begegnet werden, die des ständigen Wechsels von Ansprechpartnern und Projektbezeichnungen bzw. -strukturen müde sind und angesichts immer höherer Hürden, nicht nur in Bezug auf die Ausbildung junger Menschen sondern auch in Bezug auf die Inanspruchnahme von Ausbildungsunterstützung, lieber ganz auf Ausbildung verzichten.

Ausbildung 2013: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.

DGB-Expertise: „Generation abgehängt“ – Berlin, 2012.

DJI: Verbesserung der Ausbildungssituation von bildungsbenachteiligten Jugendlichen. Info „Übergänge im Jugendalter“. – Mai 2013.

Engpassanalyse 2013: BMWi (Hrsg.) – Berlin, Mai 2013.

Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss. Neue Reformvorschläge. – Sankt Augustin/Berlin, 2011.

Nuglisch, Ralf: Normalität statt Maßnahme. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Aufstieg durch (Aus-)Bildung. Der schwierige Weg zum Azubi. – Sankt Augustin/Berlin, 2011. – S. 238–249.

Sell, Stefan: Vom Übergangssystem zur betriebsnahen Integration in Arbeit und Ausbildung. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Der erfolgreiche Weg zum Berufsabschluss, s.o. – S. 51–69.

DUALE AUSBILDUNG OHNE BERUFSSCHULLEHRER?

VORSCHLÄGE ZUR BESEITIGUNG DES LEHRERMANGELS AN BERUFSSCHULEN

Nicht nur auf die Berufskollegs in NRW, sondern auf alle Berufsschulen der Bundesrepublik Deutschland kommt in den nächsten Jahren ein erheblicher fachspezifischer Lehrermangel zu. Dieser Lehrermangel wird bundesweit insbesondere in gewerblich-technischen Fachrichtungen auftreten.

Beispiel NRW

Nach Einschätzung des NRW-Schulministeriums geht die Schülerzahl an den 250 öffentlichen Berufskollegs des Landes aufgrund des demographischen Wandels von 600.000 Schülerinnen und Schülern im Schuljahr 2011/12 um 14 Prozent auf 514.000 SuS in 2020/21 zurück (vgl. MSW NRW, 2012a, S. 20). Der prognostizierte Schüler-Rückgang von 14 Prozent wird jedoch vom Fachlehrerrückgang in einigen Bereichen um das 2½- bis 3-fache übertroffen. Bis 2020 werden mindestens 42 Prozent Fachlehrkräfte für Elektrotechnik, 41 Prozent für KFZ-Technik und 36 Prozent für Metalltechnik ausscheiden (siehe Tabelle). An gewerblich-technischen Berufskollegs wird es bis zum Jahr 2020 in einigen Fachrichtungen eine gewaltige Versorgungslücke geben, wenn die Politik nicht schleunigst nachsteuert.

Elektro- und Metalltechnik: 177 Pensionierungen – 9 im Dienst verbleibende Lehrkräfte

In den nächsten acht Jahren werden jährlich mindestens 79 Lehrkräfte mit der Fachrichtung Elektrotechnik und 98 mit der Fachrichtung Metalltechnik pensioniert. Allein in diesen beiden Fachrichtungen stand damit zum Schuljahr 2012/2013 insgesamt 177 Pensionierungen ein Angebot von lediglich neun ausgebildeten Lehrkräften gegenüber. Wie die Tabelle zeigt, lässt die Nachwuchssituation an den Hochschulen keinerlei Besserung erwarten. NRW-weit sind für das Lehramt Berufskolleg in der Fachrichtung Elektrotechnik in allen Semestern zusammengenommen nur 60 Studierende eingeschrieben. Bei jährlich 79 Pensionierungen bleiben z. B. in der Fachrichtung Elektrotechnik für das Referendariat kaum mehr als acht bis zehn Bewerber/innen pro Jahr übrig – wenn alle durchhalten! Nur in den wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen ist mit einem Bewerberüberhang zu rechnen.

Konsequenzen für die Fachrichtungen mit Lehrermangel:

- Die Klassen werden größer.
- Die Zahl der erteilten Unterrichtsstunden sinkt.
- Unterricht muss fachfremd erteilt werden.
- Um überhaupt noch Fachunterricht erteilen zu können, müssen verstärkt nicht lehramtsspezifisch qualifizierte Personen eingestellt werden.
- Die Ausbildung unserer Jugend in zentralen Ausbildungsberufen ist in Gefahr.
- Die Jugendarbeitslosigkeit droht erheblich zu steigen.
- Der Wirtschaftsstandort Bundesrepublik Deutschland/NRW ist in Gefahr.

Ziel der Politik sollte es doch sein, durch eine gute Fachkräfteausbildung den Wirtschaftsstandort Bundesrepublik Deutschland zu stärken.

Der Bericht der von den Ministerinnen für Schule und Weiterbildung (MSW-NRW) sowie für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF-NRW) beauftragten „Expertenkommission Berufskolleglehrkräftesicherung“ bestätigt die o. g. Analyseergebnisse zum Thema Lehrermangel (vgl. Landesregierung NRW, 2012, S. 47). Unter Einbeziehung der Erkenntnisse und Vorschläge der Expertenkommission schlage ich die Umsetzung eines 10-Punkte-Programms vor, das die wirkungsvollsten Maßnahmen zur Beseitigung des Lehrermangels an gewerblich-technischen Berufskollegs in einem Stufenplan beschreibt. Obwohl sich das 10-Punkte-Programm auf die spezifische gesetzliche und politische Situation in NRW bezieht, sind die darin skizzierten Lösungsansätze vom Grundsatz her für alle 16 Bundesländer anwendbar und gültig. Nicht in allen Punkten ergeben sich in anderen Bundesländern Handlungsnotwendigkeiten. So stellt sich die Frage der Wiedereinführung einer Ersten Staatsprüfung in den Bundesländern nicht, die sie als wirksames Steuerungsinstrument beibehalten oder wieder eingeführt haben.

**Versorgungslücke an gewerblich-technischen Berufskollegs in NRW bis 2020
und aktuelle Einstellungssituation in sieben exemplarischen beruflichen Fachrichtungen**

Fakulten	von 250 öffentlichen BK in NRW an Standorten in NRW	z. Zt. im Dienst mit dieser Fakultas	Erwartete Pensionierungen 2011 – 2015	Erwartete Pensionierungen 2016 – 2020	Durchschnittliche Pensionierungen im Fach pro Jahr bis 2020	Studierende Sek. II, BK: in NRW/ 10 Semester = max. mögliche Studienref./Jahr
Elektrotechnik/ Nachrichtentechnik	90	1.881	329	463	Insgesamt -792 = -42% 79/Jahr	Stud. gesamt: 60 = max. 12/Jahr
Maschinen- technik, Versorgungs- technik, Fahrzeugtechnik	110	2.699	567	412	Insgesamt -979 = -36% 98/Jahr	Stud. gesamt: 115 = max. 23/Jahr
Ernährungs- und Hauswirtschafts- wissenschaft	71	1.100	84	237	32/Jahr	Stud. gesamt: 35 = max. 7/Jahr
Fahrzeugtechnik	83	278	56	57	Insgesamt -113 = -41% 11/Jahr	Stud. gesamt: 3 = max. 0,6/Jahr
Bau- und Holztechnik	67	1.141	86	175	26/Jahr	Stud. gesamt: 135 = max. 27/Jahr
Textil- und Bekleidungs- technik	11	297	45	85	13/Jahr	Stud. gesamt: 18 = max. 3/Jahr
Sozialpädagogik	71	2.050	350	106	46/Jahr	Stud. gesamt: 105 = max. 21/Jahr
			Summe Pens. 2011 – 2015 1.517	Summe Pens. 2016 – 2020 1.535	Summe Pens. 08/2012 → 305	Stud. ges.: 471 = max. 94/Jahr
			In 7 ausgewählten gewerblich- technischen Fachrichtungen scheiden 2011–2020 mindestens aus: 3.050 Fachlehrer/innen		Wenn keine effektiven Maßnahmen ergriffen werden, sind in den Jahren 2011–2020 in den 7 ausgewählten gew.-techn. Fachrichtungen max.: 940 Fachlehrer/innen im Studium. → Abbruchquote noch nicht berücksichtigt → Tatsächliche Absolventenzahl niedriger	
Deckungslücke = min. 2.110 Fachlehrer/innen in den Jahren 2011–2020 in 7 ausgewählten gewerblich-technischen Fachrichtungen						
Wirtschafts- wissenschaften	138	8.074	700	1.367	207/Jahr	Stud. gesamt: 1.810 = max. 362/Jahr

Quelle: Zahlenangaben des MSW-NRW, NRW Landtagsdrucksache 15/1668 vom 01.04.2011, eigene Erhebung des vlbs.

10-Punkte-Programm gegen den Lehrermangel an Berufsschulen

1. Die Politik ist in der Pflicht, Artikel 15 der Landesverfassung NRW umzusetzen

■ Das Land muss bei den Universitäten darauf hinwirken, dass sie „die Bedürfnisse der Schulen“ berücksichtigen und „ein Lehrangebot ... gewährleisten, das diesem Erfordernis gerecht wird“. An vielen Hochschulstandorten gibt es in den Akkreditierungsverfahren das Problem, dass die Fachdidaktik oder die berufsbildenden Bildungswissenschaften nicht adäquat personell bzw. professoral besetzt sind (vgl. Weichert, 2012, S. 7). In diesen Fällen ist oftmals die Akkreditierung, bzw. die Re-Akkreditierung und damit die Berufsschullehrer-ausbildung gefährdet.

2. Bessere Anreize an den Universitäten für Berufskolleg-Studierende

■ Das Studium in anerkannten Mangelbereichen kann über die Vergabe von Stipendien an Studierende deutlich attraktiver gemacht werden. Durch ein Stipendien-system könnten effektive Anreize für studieninteressierte Schüler/innen und Quereinsteiger/innen aus affinen Studiengängen geschaffen werden. Als Beispiel für ein großes Potenzial sei hier z. B. der Maschinenbau an der RWTH-Aachen mit über 1.200 Studienanfängern jährlich genannt (vgl. Weichert, 2012, S. 6).

■ Aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes von 2007 kann das Land NRW nur über „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“ steuernd auf die Universitäten einwirken. Flankierend müssten positive Anreize gesetzt werden: Berufskolleg-Studierende müssen besser fakturiert werden, indem die Universitäten für jeden BK-Lehramts-Studienplatz den vierfachen finanziellen Satz erhalten.

3. Übergangs- und Anerkennungsbedingungen für alle Bachelor-Absolventen

■ Für das universitäre Master-Studium für das Lehramt BK sind standardisierte, klare und zumutbare Übergangs- und Anerkennungsbedingungen für die Bachelor-Absolventen aller Universitäten und Fachhochschulen vorzugeben, die auch von allen Universitäten mit gleichen Anrechnungen garantiert werden. Standardisierte Kooperationsverfahren und Vereinbarungen für den

Übergang aus allen Fachhochschulen und Universitäten sind einzuhalten. Sondermaßnahmen, die FH-Absolventen/innen ein Aufbaustudium zum BK-Lehramt ermöglicht haben, waren in der Vergangenheit die effektivsten Maßnahmen zur Deckung des fachspezifischen Lehrbedarfs im gewerblich-technischen Bereich. Neben der Anerkennung einer großen beruflichen Fachrichtung müssen hier Studienformate geschaffen werden, die den Erwerb von berufsübergreifenden Fächern ermöglichen. Hier sind intelligente Verfahren zur Anerkennung von Studienleistungen aus dem Bachelor-Studium gefragt, damit die erforderliche Anzahl von Studienpunkten (Credits) erreicht werden kann. Die Berufskollegs bekommen breiter einsetzbare Lehrkräfte.

4. Aufbaustudiengang für das Lehramt an Berufskollegs

■ Wir brauchen mindestens vier bis fünf verlässliche Standorte in NRW, an denen die Voraussetzungen für ein Aufbaustudium für das Lehramt an Berufskollegs gegeben sind. Die erforderlichen Rahmenbedingungen müssen vom Land NRW aufgrund der Verpflichtung aus Art. 15 der Landesverfassung und von den Universitäten aufgrund des Art. 6 HFG-NRW geschaffen werden. Die Universität Wuppertal und die TU Dortmund sind hier schon konzeptionell tätig. Andere Bundesländer haben hier bereits modellhafte Studiengänge etabliert. So bietet die Universität Osnabrück einen „Quereinstiegs-master für das Lehramt Berufsschulen“ an. Die Bachelor-Abschlüsse in den Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik werden dazu anerkannt. In einem viersemestrigen Aufbaumaster kann als allgemeinbildendes Fach zwischen Deutsch, Englisch, ev. und kath. Religion, Informatik, Physik oder Sport gewählt werden. Das Studium der Berufs- und Wirtschaftspädagogik und die Didaktik der beruflichen Fachrichtungen sowie die schulpraktischen Studien werden in sechs Modulen angeboten (vgl. Strating/Thöle, 2013, S. 115 ff.).

■ Da an einigen Universitäten nur wenige Lehramts-studierende für bestimmte berufliche Fachrichtungen eingeschrieben sind, ist für die Fachdidaktik und die berufliche Bildungswissenschaft eine Kooperation der Universitäten erforderlich. Die Lehre kann dann über eine Bereichs- oder Verbund-Didaktik gewährleistet werden. Das Studienangebot könnte auch für Studierende anderer Hochschulen geöffnet werden und die Fachdidaktik

im Fernstudienformat angeboten werden (vgl. Weichert, 2012, S. 7/vgl. Landesregierung, 2013, S. 52).

5. Eine zentrale Beratungs- und Servicestelle für Fragen der Lehrerausbildung ist auf Landesebene und in jeder Universität erforderlich

(vgl. Weichert, 2012, S. 8)

■ Das Studium des Lehramts an Berufskollegs ist zwar an den meisten Universitäten möglich, aber deren konkrete Studienangebote sind aufgrund der Vielfalt der wählbaren Berufskolleg-Fächer im Einzelfall sehr unterschiedlich. Mit dieser sehr unübersichtlichen Angebots- und Ausbildungssituation sind potenzielle Bewerber für das Lehramt BK überfordert. Dies gilt nicht nur für Studieninteressenten, die ein Studium erst aufnehmen möchten. Insbesondere Quereinsteiger/innen aus anderen Studiengängen oder mit zuvor erworbenen Hochschul-Qualifikationen, die für gewerblich-technische Fachrichtungen schon immer den größten Nachwuchs-Pool gebildet haben, bekommen zurzeit keine kompetente und verlässliche Beratung. Die im Berufskolleg-Bereich häufig notwendigen Anerkennungsverfahren geraten so zu einem „Spießrutenlauf“. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, dass potentielle Bewerber/innen auf Landesebene eine kompetente Beratungs- und Servicestelle haben, die einen Überblick über alle Studienmöglichkeiten hat und verlässlich rechtsichere Auskünfte geben kann (vgl. Landesregierung NRW, 2013, S. 45). Auch für die Hochschulen hat diese Stelle eine wichtige Servicefunktion. Eine derartige Beratungs- und Servicestelle sollte auch in jeder Universität eingerichtet werden.

6. Berufsbegleitendes universitäres Aufbau-Studium für Fachhochschul-Absolventen und berufsbegleitender Seiteneinstieg als Instrument der kurz- und mittelfristigen Lehrbedarfsdeckung sowie Zertifikatskurse

■ Sondermaßnahmen, wie die Möglichkeit, dass FH-Absolventen/innen an der Schule eingestellt werden und dann berufsbegleitend ein universitäres Aufbaustudium absolvieren, müssen so ausgestattet werden, dass das Studium leistbar und für die Schulen auch umsetzbar ist.

■ Die „Ordnung für den berufsbegleitenden Seiteneinstieg“ (OBAS) eröffnet fachwissenschaftlich ausgebildeten Universitätsabsolventen (Master of Science, Master of Arts) mit zwei Jahren Berufserfahrung die

Bewerbungsmöglichkeit auf eine für den Seiteneinstieg geöffnete ausgeschriebene Stelle. Nach der Einstellung erfolgt die Ausbildung für den Schuldienst berufsbegleitend gem. OBAS und endet mit der Staatsprüfung.

Im Sinne der Professionalisierung und Qualitätssicherung ist es erforderlich, diese Ausbildungsphase noch mit universitären Studienanteilen im bildungswissenschaftlichen Bereich zu erweitern.

■ Kurzfristig könnten umfassende Zertifikatskurse in Mangelfächern, die zu einer Unterrichtserlaubnis führen, für Einstellungsbewerber/innen eingerichtet werden, die aus gewerblich-technischen Bereichen, Bau-, Agrar-, Druck-, Gestaltungstechnik, Ernährung und Hauswirtschaft, Körperpflege und Gesundheit kommen, wo derzeit ein Bewerberüberhang herrscht. Es ist doch naheliegender und problemloser, diese gewerblich-technisch ausgebildeten Lehrkräfte über Qualifizierungsmaßnahmen für den Einsatz in Mangelbereichen fit zu machen, als eine völlige Umorientierung und Qualifizierung von Bewerbern mit allgemeinbildenden Fächern durchzuführen.

■ Eine in der Vergangenheit sehr bewährte Maßnahme war es, fertig ausgebildeten BK-Lehramtsbewerber/innen aus den o.g. Überhangsbereichen oder mit naturwissenschaftlichen Fächern für die Sek II mit der Verpflichtung einzustellen, neben dem Unterricht ein begleitetes Praktikum zu absolvieren und abschließend eine theoretische Meisterprüfung abzulegen. Zusammen mit der bereits absolvierten Staatsprüfung kann so eine Unterrichtserlaubnis für ein breites Spektrum handwerklicher Berufe erworben werden.

Bei diesen vorgeschlagenen kurz- und mittelfristig wirkenden Maßnahmen müssen die Berufskollegs für ihre Ausbildungsarbeit eine angemessene und bedarfsdeckende Ressourcenausstattung erhalten (vgl. Landesregierung NRW, 2013).

7. Attraktivitätssteigerung für das Lehramt an Berufskollegs

■ Das Lehramt an Berufskollegs muss an Attraktivität gewinnen, damit Berufskollegs überhaupt noch eine Chance haben, in der Konkurrenz zur Wirtschaft qualifiziertes Fachpersonal zu bekommen. Dazu müsste das Land deutliche Anreize schaffen. Insbesondere

das Eingangsamt A 14 für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs wäre eine solche Maßnahme. Die Einstiegsgehälter und die Beförderungsmöglichkeiten müssen einem Vergleich mit den Bedingungen in der freien Wirtschaft standhalten, u.a. um Seiteneinsteiger zu gewinnen. Die Expertenkommission unterstützt diese Forderung indem sie zu dem Schluss kommt, „dass auch künftig ein Nachfragedefizit in den Mangelfächern, ggf. auch für weitere berufliche Fachrichtungen, zu erwarten ist, schon weil in konkurrierenden Branchen und Beschäftigungsfeldern bei vergleichsweise kürzeren Ausbildungszeiten bessere Rahmenbedingungen für die Absolventen der universitären Studiengänge bestehen. Werbung allein wird das Problem nicht lösen.“ (vgl. Landesregierung NRW, 2013). Darüber hinaus wäre als „weicher Faktor“ die Heraufsetzung der Verbeamtungsgrenze auf mindestens 45, besser 50 Jahre, wie in Hessen, geeignet, das Lehramt an Berufskollegs für potentielle Bewerber attraktiver zu machen. Bessere Arbeitsbedingungen an Berufskollegs können einen Anreiz im Vergleich zu den anderen Schulformen darstellen. Dazu gehören auch Formen der Anerkennung, wie etwa Leistungsprämien und Weihnachtsgeld.

8. Image und Werbekampagne für des Lehramt an Berufskollegs

■ Mit Plakaten zu werben, wie es das Land NRW vor einigen Jahren bereits versucht hat, reicht nicht aus. Die unter 7. genannten Punkte kurzfristig umzusetzen und damit eine Attraktivitätssteigerung „von innen heraus“ vorzunehmen, wäre die beste Image- und Werbekampagne. Aber auch eine direkte Werbekampagne, wie sie das Land NRW mit Unterstützung der Verbände bereits entwickelt hat, wartet darauf, endlich materiell und personell so ausgestattet zu werden, dass sie umgesetzt werden kann (vgl. MSW NRW, 2012b). Zu einer solchen Imagekampagne gehört außerdem, dass die Verbände, das Ministerium, aber auch alle Lehrkräfte an beruflichen Schulen offensiv nach außen transportieren und kommunizieren, wie erfüllend und befriedigend der Beruf als Lehrer/in an beruflichen Schulen ist.

9. Das Land NRW muss umgehend Maßnahmen zur Bedarfssicherung ergreifen

■ Wenn die Vorschläge 1–8 dieses 10-Punkte-Programms nicht kurzfristig für Berufskollegs zu einer

Verbesserung der Lehrer-Nachwuchssituation führen, muss nach § 6 HFG-NRW die Landesregierung in Wahrnehmung ihrer Verantwortung Maßnahmen ergreifen, die „zur Sicherstellung der Landesverantwortung, insbesondere eines angemessenen Studienangebotes, erforderlich“ (HFG § 6) sind. Momentan befinden sich viele Universitäten in NRW noch mit ihren Studiengängen für das Lehramt an Berufskollegs in der Akkreditierungsphase oder werden mit Auflagen nachakkreditiert: Ausgang zurzeit noch offen (vgl. Landesregierung NRW, 2013).

10. Master-Abschluss und Erste Staatsprüfung schließen sich nicht gegenseitig aus.

Es ist sinnvoll und notwendig, dass neben dem Master-Abschluss auch eine unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten unabdingbare, aber stark verschlankte neue Erste Staatsprüfung eingeführt wird. Die Landesregierung muss so ihre Politik- und Steuerungsfähigkeit wieder erlangen.

Bringen die unter 1–9 vorgeschlagenen Maßnahmen nicht kurzfristig Erfolge, so kann nur festgestellt werden, dass die Studienreform zum Bachelor und Master in Verbindung mit dem LABG von 2009 und HFG von 2006 ihre Bewährungsprobe für das Lehramt an Berufskollegs in NRW nicht bestanden hat. Um den Lehrernachwuchs für Berufskollegs zu sichern, ist es deshalb erforderlich, eine schlanke Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Berufskollegs wieder einzuführen. Andere Bundesländer zeigen, dass dies geht. Sie haben trotz Bachelor-/Master-Reform die Erste Staatsprüfung beibehalten (Rheinland-Pfalz) oder sogar wieder eingeführt (Sachsen).

Konkret könnte die neue, schlanke Erste Staatsprüfung in dem konsekutiven Studiengang mit Master-Abschluss als eine Teilprüfung in Form eines erziehungswissenschaftlichen Abschlusskolloquiums als letzte Prüfungsleistung in der Rechtsform einer Staatsprüfung durchgeführt werden. Wenn das „Staatliche Prüfungsamt“ (Geschäftsstelle des Landesprüfungsamtes) vom Prüfungsamt der Universität alle Prüfungsleistungen erhalten hat, lässt das Staatliche Prüfungsamt die Prüfung zum erziehungswissenschaftlichen Abschlusskolloquium zu. Die Absolventen/innen erhalten zum Abschluss ein Masterzeugnis und ein Zeugnis über die Erste Staats-

prüfung. Damit ist dann gleichzeitig sichergestellt, dass die Lehramtsabschlüsse auch in allen 16 Bundesländern anerkannt werden. Es kann und darf nicht sein, dass für Lehramtsabsolventen der Wechsel zwischen EU-Ländern einfacher ist als zwischen den 16 Bundesländern!

Mit der schlanken Ersten Staatsprüfung hätte die Landesregierung entsprechend ihrer politischen Verantwortlichkeit dann wieder effektive und wirkungsvolle Steuerungsmöglichkeiten. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung wäre dann wieder in der Lage, zusammen mit dem Wissenschaftsministerium wirkungsvolle Sondermaßnahmen zur Gewinnung von Lehrkräften für gewerblich-technische Fächer an Berufskollegs zu konzipieren und durchzuführen.

Wenn nicht umgehend effektive Maßnahmen gegen den Fachlehrer/-innen-Mangel an gewerblich-technischen Berufskollegs ergriffen werden, wird der Lehrer/-innen-Mangel die Berufskollegs, die Jugendlichen und die Wirtschaft in NRW mit besonderer Heftigkeit treffen. Die Landesregierung NRW hat in der Frage der Bildungssteuerung ohne Not deutlich mehr Politik- und Steuerungsfähigkeit aufgegeben, als dies in den 15 anderen Bundesländern geschehen ist. Ursächlich dafür ist das Zusammenwirken von drei Faktoren:

1. Das für die schulische Bildung im Land verantwortliche Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW hat seit dem Wegfall der Ersten Staatsprüfung keine Möglichkeit mehr, bisher erbrachte Studienleistungen als Teil der Ersten Staatsprüfung anzuerkennen. Damit ist das konstituierende Steuerungselement für besonders effektive Sondermaßnahmen zur fachspezifischen Lehrkräftegewinnung in Mangelfächern für das MSW NRW verloren gegangen.

2. Das bildungspolitische Steuerungsinstrument der Anerkennung von Studienleistungen wurde durch das Hochschulfreiheitsgesetz NRW (HFG) von 2006 allein in die Hände der einzelnen Hochschule gelegt. Das für die schulische Bildung verantwortliche Schulministerium (MSW) hat seitdem keinerlei Einflussmöglichkeiten mehr auf die Gestaltung von Anerkennungsverfahren, die die Voraussetzung für effektive Sondermaßnahmen für die Lehrkräfte-Nachwuchsgewinnung in Mangelbereichen sind.

3. Durch die Bachelor- und Masterreform glaubte man in NRW, dass der Master-Abschluss alleine genüge. Die Erste Staatsprüfung sei obsolet und passe nicht mehr ins System. Andere Bundesländer zeigen aber, dass die Erste Staatsprüfung sinnvoll ist und durchaus ins System passt. Zu nennen wären hier z.B. Sachsen, das die Erste Staatsprüfung wieder eingeführt hat, Rheinland-Pfalz, das die Erste Staatsprüfung in verschlankter Form beibehalten hat, oder andere Professionen wie etwa Ärzte und Juristen, für die die Erste Staatsprüfung auch unter dem in NRW geltenden HFG beibehalten worden ist.

Um den zentralen Stellenwert der beruflichen Bildung und der Berufskollegs für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen deutlich zu machen, ist die Einrichtung einer Enquete-Kommission zur Rolle und Zukunft der beruflichen Bildung und der Berufskollegs in NRW dringend angeraten. Es gibt gute Beispiele dafür. So hat in Baden-Württemberg eine Enquete-Kommission eine Bestandsaufnahme der beruflichen Bildung vorgenommen. Sie hat der Landesregierung einen umfangreichen Katalog mit 50 konkreten Handlungsempfehlungen und 160 Einzelvorschlägen für die Zukunft des beruflichen Schulwesens, der dualen Ausbildung sowie der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung vorgelegt. Eine solche Enquete-Kommission zur Rolle und Zukunft der beruflichen Bildung und der Berufskollegs ist für NRW in dieser prekären Nachwuchssituation mehr als überfällig.

Landesregierung NRW: Sicherung der Lehrkräfteversorgung an Berufskollegs: Bericht und Empfehlungen der Expertenkommission unter Leitung von Prof. Heinz-Elmar Tenorth. – Düsseldorf, 2013.

MSW NRW: Schülerprognose: statistische Übersicht 376. – Düsseldorf, 2012a.

MSW NRW: Werbung für ein Lehramtsstudium für das Berufskolleg: Entwicklungsoffenes Fachkonzept. – Düsseldorf, 2012b.

Strating, Harald/Thöle, Josef: Konzept und Erfahrung mit dem Studiengang Quereinsteigsmaster LBS Elektro- und Metalltechnik an der Universität Osnabrück. In: Die berufsbildende Schule, 04/2013, S. 115 ff.

Weichert, Dieter: Lösungsvorschlag zur Förderung von Lehramtsstudiengängen mit gewerblich-technischer Fachrichtung. vlbs Beruflicher Bildungsweg, 11/2012.

WELCHE BERUFSWÜNSCHE HABEN JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND?

Oftmals wird beklagt, junge Menschen mit Migrationshintergrund würden nur wenige Berufe des deutschen Ausbildungssystems kennen und sich nur für die gängigen Modeberufe interessieren. Die Konkurrenz in diesen Berufen sei besonders hoch und dies könne eine wesentliche Ursache für die häufig viel schwierigere Ausbildungsplatzsuche junger Migranten und Migrantinnen darstellen. Aber stimmen diese Einschätzungen? Unterscheiden sich die Berufswünsche zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund tatsächlich gravierend?

Eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung kann hierauf Antworten geben (vgl. Beicht, 2012). Sie wurde auf der Grundlage einer repräsentativen schriftlichen Befragung von ausbildungsreifen Jugendlichen durchgeführt, die im Berichtsjahr 2009/2010 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber/-innen um eine Ausbildungsstelle gemeldet waren (vgl. BA/BIBB-Bewerberbefragung, 2010). Die Jugendlichen wurden dabei unter anderem danach gefragt, welche Berufe sie im Einzelnen bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz in Betracht gezogen haben. Was den Personenkreis der gemeldeten Bewerber/-innen anbetrifft, ist allerdings zu beachten, dass all die Jugendlichen, die ohne Unterstützung der BA einen Ausbildungsplatz gefunden haben, hierin nicht berücksichtigt sind.

Wenn Jugendliche die BA bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle einschalten, haben sie in der Regel aus der Vielzahl der beruflichen Möglichkeiten eine engere Auswahl getroffen oder sich auf einen bestimmten Beruf festgelegt. Bei einem bereits länger anhaltenden Suchprozess haben sie ihre Berufsauswahl eventuell schon mehrfach verändert und damit versucht, sie den Gegebenheiten des Ausbildungsmarkts anzupassen (vgl. Herzog u. a., 2006). Die Jugendlichen, die in die BA/BIBB-Bewerberbefragung einbezogen waren, nannten bis zu elf verschiedene Berufe, auf die sich ihre Ausbildungssuche richtete.

Großes Interesse an kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen

Hierbei zeigt sich, dass es bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund ein relativ großes Interesse an den Berufen gibt, die

nach der Berufsbildungsstatistik die höchsten Zahlen an neuabgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen aufweisen und daher oft als Modeberufe bezeichnet werden. Einige dieser stark besetzten Berufe ziehen junge Migranten und Migrantinnen tatsächlich noch erheblich häufiger in ihre Ausbildungsstellensuche ein als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Den größten Unterschied gibt es beim besetzungsstärksten Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel: An ihm sind 31 Prozent der Bewerber/-innen mit einer Migrationsgeschichte interessiert, gegenüber nur 18 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund. Deutlich häufiger suchen Migranten und Migrantinnen auch Ausbildungsplätze für die kaufmännischen Berufe Bürokaufmann/-frau (26 vs. 21 Prozent) und Bankkaufmann/-frau (10 vs. 6 Prozent) sowie die gewerblich-technischen Berufe Kraftfahrzeugmechatiker/-in (16 vs. 9 Prozent) und Industriemechaniker/-in (14 vs. 9 Prozent). Ebenfalls etwas stärker ausgeprägt ist bei ihnen die Nachfrage nach einer Ausbildung in den Berufen Friseur/-in (7 vs. 4 Prozent) und Verkäufer/-in (10 vs. 8 Prozent). Nur ein kleiner oder gar kein Unterschied besteht z.B. bei den Berufen Industriekaufmann/-frau (je 14 Prozent), Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (9 vs. 8 Prozent), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (9 vs. 8 Prozent) und Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (je 8 Prozent).

90 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund berücksichtigen mindestens einen der 20 am stärksten besetzten Berufe bei ihrer Ausbildungssuche, gegenüber 78 Prozent bei denjenigen ohne Migrationshintergrund.

Für die weitere Untersuchung ist die Vielzahl von Ausbildungsberufen zu sechs Berufsgruppen zusammengefasst worden. Wird nun betrachtet, wie häufig sich die Bewerber/-innen ausschließlich oder zumindest überwiegend für die einzelnen Berufsgruppen interessieren, zeigen sich zum Teil wiederum Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. So legen 13 Prozent der jungen Migranten und Migrantinnen bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle einen Schwerpunkt auf die Berufsgruppe der Waren- und Dienstleistungskaufleute, während dies bei den Personen ohne Migrationshintergrund nur auf 9 Prozent zutrifft. Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe finden dagegen bei beiden Gruppen gleich starken Zuspruch (je 15 Prozent). Sonstige

Dienstleistungsberufe werden wiederum von Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker bevorzugt (34 vs. 28 Prozent). Auch Metall- und Elektroberufe fragen sie etwas öfter nach (14 vs. 13 Prozent), während Bau- und Holzberufe bei ihnen noch weniger beliebt sind als bei Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte (5 vs. 7 Prozent). Sonstige Fertigungsberufe favorisieren sie ebenfalls seltener (13 vs. 17 Prozent). Kein klarer Schwerpunkt bei den präferierten Berufen ist bei 7 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und 11 Prozent derjenigen ohne Zuwanderungsgeschichte erkennbar.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben unabhängig von favorisierter Berufsgruppe fast immer geringere Erfolgsaussichten

Der Anteil der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund, die bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz im betreffenden Berichtsjahr erfolgreich sind, unterscheidet sich ganz erheblich je nach favorisierter Berufsgruppe. Dabei sind die Aussichten junger Migranten und Migrantinnen aber fast immer wesentlich geringer. So mündeten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sich überwiegend für Metall- und Elektroberufe interessieren, 34 Prozent in eine Ausbildung ein. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, die Metall- und Elektroberufe präferieren, beträgt der Anteil dagegen immerhin 60 Prozent. Deutliche Unterschiede in den Erfolgsaussichten bestehen zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund auch, wenn Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (31 bzw. 51 Prozent), die Berufsgruppe der Waren- und Dienstleistungskaufleute (21 bzw. 29 Prozent) oder sonstige Dienstleistungsberufe (27 vs. 41 Prozent) angestrebt werden. Bei Favorisierung sonstiger Fertigungsberufe finden junge Migranten und Migrantinnen ebenfalls beträchtlich seltener eine Ausbildungsstelle (23 vs. 45 Prozent). Die höchste Erfolgswahrscheinlichkeit haben Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund dagegen, wenn sie in ihre Ausbildungssuche vor allem Bau- und Holzberufe einbeziehen. Dann mündeten sie sogar noch erheblich öfter in betriebliche Ausbildung ein als vergleichbare Jugendliche ohne Migrationshintergrund (41 vs. 31 Prozent). Ein Grund für dieses überraschende Ergebnis dürfte sein, dass in den Bau- und Holzberufen die Angebots-Nachfrage-Verhält-

nisse auf dem Ausbildungsmarkt für die Bewerber/-innen insgesamt recht günstig sind.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind etwas flexibler bei Ausbildungsplatzsuche

Eine wichtige Rolle für die Übergangschancen spielt auch, wie viele Berufe ein Bewerber oder eine Bewerberin bei der Ausbildungsplatzsuche berücksichtigt. Junge Migranten und Migrantinnen ziehen im Durchschnitt eine etwas größere Zahl von Berufen (3,5 vs. 3,2) in Betracht und erweisen sich damit als noch flexibler als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund. Solche Flexibilität wirkt sich für Bewerber/-innen mit einer Zuwanderungsgeschichte auch positiv aus: Bei Festlegung auf einen einzigen Beruf mündeten nur 19 Prozent von ihnen in Ausbildung ein, bei Interesse an zwei bis drei Berufen bereits 26 Prozent und bei vier bis fünf Berufen 33 Prozent. Jugendliche ohne Migrationshintergrund finden ebenfalls deutlich seltener einen Ausbildungsplatz, wenn sie sich nur für einen Beruf interessieren (30 Prozent); ziehen sie aber zwei bis fünf Berufe in Erwägung, sind rund 45 Prozent erfolgreich. Werden mehr als fünf Berufe in die Suche einbezogen, bringt dies bei beiden Gruppen keinen weiteren Vorteil mehr. Vielmehr nimmt dann wegen der wahrscheinlich zu unspezifischen Suche die Erfolgswahrscheinlichkeit eher wieder ab.

Erfolgreiche Ausbildungsstellensuche oft erst dann, wenn die Schulabschlüsse höher sind als es bei dem gewünschten Beruf üblicherweise erwartet wird

Von Bedeutung für die Aussichten bei der Ausbildungsplatzsuche ist zudem, inwieweit der von den Jugendlichen erreichte Schulabschluss auch dem Anspruchsniveau der angestrebten Berufe entspricht. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund streben häufiger als diejenigen ohne Migrationsgeschichte Berufe an, für die ihre Schulabschlüsse eigentlich nicht ausreichend sind (32 vs. 21 Prozent). Meistens allerdings passen die Berufswünsche zum Schulabschluss der Bewerber/-innen (59 vs. 64 Prozent). Bei einem kleineren Teil der Jugendlichen liegt das Anspruchsniveau der in Betracht gezogenen Berufe sogar unter ihrer schulischen Qualifikation (10 vs. 15 Prozent). Die Abweichungen zwischen den Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund

dürften insbesondere damit zu erklären sein, dass junge Migranten und Migrantinnen wesentlich häufiger maximal einen Hauptschulabschluss erreicht haben. Ihnen stehen dann nur relativ wenige „adäquate“ Berufe zur Auswahl, auf die sie sich bei ihrer Ausbildungssuche jedoch oftmals nicht allein beschränken wollen.

Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund, deren Schulabschluss unter dem Anspruchsniveau der berücksichtigten Berufe liegt, haben relativ schlechte Erfolgsaussichten, von ihnen gelingt nur 23 Prozent bzw. 30 Prozent die Einmündung in betriebliche Ausbildung. Ist der Schulabschluss passend – dies trifft sehr häufig zu, wenn ein mittlerer Schulabschluss vorhanden ist – steigen die Anteile bei Migranten und Migrantinnen nur auf 28 Prozent an, bei Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte hingegen auf 46 Prozent. Für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund erhöhen sich die Erfolgsaussichten erst dann stark, wenn ihr Schulabschluss eigentlich zu hoch für die angestrebten Berufe ist, dann erhalten 46 Prozent von ihnen eine Ausbildungsstelle (ohne Migrationshintergrund: 54 Prozent).

Geringere Erfolgsaussichten auf einen Ausbildungsplatz sind nicht mit Berufswünschen zu erklären

Die aufgezeigten Ergebnisse weisen bereits klar darauf hin, dass die geringeren Erfolgsaussichten von jungen Migranten und Migrantinnen bei der Ausbildungsplatzsuche keineswegs mit ihren Berufswünschen zu erklären sind. Dies bestätigt sich, wenn in die Analyse gleichzeitig vielfältige weitere Faktoren einbezogen werden, die bekanntermaßen die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung beeinflussen (vgl. Beicht, 2011). Das heißt, auch wenn über die getroffene Berufsauswahl hinaus die schulische Qualifikation, das Such- und Bewerbungsverhalten, weitere soziodemografische Merkmale und die Situation auf dem Ausbildungsmarkt am Wohnort der Jugendlichen mitberücksichtigt werden, bleiben die Chancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund signifikant schlechter. Somit sind die Ursachen für ihre besonders schwierige Ausbildungsstellensuche auch noch an anderer Stelle zu suchen. Vieles deutet dabei darauf hin, dass jungen Migranten und Migrantinnen mehr Vorbehalte von Seiten der Betriebe entgegengebracht werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht nur auf wenige „Moderberufe“ fixiert sind, sondern bei ihrer Ausbildungssuche durchaus eine Vielfalt von Berufen in Betracht ziehen. Sie favorisieren dabei noch etwas stärker Dienstleistungsberufe als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und ihr Interesse an Fertigungsberufen ist noch schwächer ausgeprägt als bei diesen. Aufgrund ihrer oft niedrigeren Schulabschlüsse sind für junge Migranten und Migrantinnen die Spielräume für eine „adäquate“ Berufswahl jedoch viel enger. Aber auch wenn sie sich ausschließlich auf Berufe bewerben, die ihren schulischen Qualifikationen entsprechen, sind ihre Aussichten auf einen Ausbildungsplatz erheblich geringer als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Die erfolgreichen Übergänge in Ausbildung nehmen für Bewerber/-innen mit einer Zuwanderungsgeschichte erst dann merklich zu, wenn ihre Schulabschlüsse besser sind, als es in den von ihnen nachgefragten Berufen üblicherweise erwartet wird.

Umdenken von Personalverantwortlichen

An dieser Stelle wäre ein Umdenken der Personalverantwortlichen in den Betrieben bei Besetzung der Ausbildungsstellen erforderlich. Junge Migranten und Migrantinnen müssten vor allem in den von ihnen oft angestrebten Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie Metall- und Elektroberufen, in denen sie bisher nur geringe Erfolgsaussichten haben, wesentlich häufiger eine Ausbildungschance erhalten. Denn viele von ihnen bringen die für diese Berufe notwendigen schulischen Voraussetzungen auf jeden Fall mit.

BA/BIBB-Bewerberbefragung, 2010. <http://datenreport.bibb.de/html/3666.htm>

Beicht, Ursula: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse. – Bielefeld, 2011.

Beicht, Ursula: Berufswünsche und Erfolgsaussichten von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6 (2012), S. 44-48.

Herzog, Walter/Neuenschwander, Marcus P./Wannack, Evelyne: Berufswahlprozess: Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten. – Bern/Stuttgart/Wien, 2006.

WIE VERÄNDERT MAN DAS BERUFSWAHLVERHALTEN JUNGER MENSCHEN?

ZU VIELE JUGENDLICHE INTERESSIEREN SICH FÜR ZU WENIGE BERUFE

Von 350 Berufen werden 340 eher ignoriert, dafür aber traditionelle Geschlechterrollen befolgt

Zuerst einmal muss man die Frage stellen, warum man überhaupt das Berufswahlverhalten junger Menschen verändern soll. Das ist begründungsbedürftig, haben wir doch beispielsweise in Deutschland die Berufswahlfreiheit verfassungsrechtlich verankert. Ein möglicher legitimer Ansatz kann hier nur in einer Betrachtung der Arbeitsmarktperspektiven liegen, die sich aus einer bestimmten Ausbildung für die betroffenen Personen ergeben. Ferner könnte man auch argumentieren, dass eine Diskrepanz zwischen den gewählten Berufsausbildungen und dem tatsächlichen und zukünftigen Bedarf in der Wirtschaft eine entsprechende Korrektur zur Folge haben sollte.

Die Grundproblematik ist, dass ein Großteil der jungen Menschen von den etwa 350 Ausbildungsberufen nur einige wenige Berufe in die engere Wahl zieht. Hinzu

kommt die Tatsache, dass es eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidung gibt, die dazu führt, dass die Mädchen sich noch stärker als die Jungen auf einige wenige Berufe fokussieren, die zudem noch durch nicht unproblematische Berufsverläufe und Einkommensperspektiven charakterisiert sind. Schauen wir uns beispielhaft die Daten aus dem Land Nordrhein-Westfalen hinsichtlich der Berufswahlentscheidung der beiden Geschlechter an (Tabelle).

Der Blick auf die Daten zeigt eine hohe Konzentration auf wenige Berufe: 76,5 Prozent aller weiblichen und 63,7 Prozent der männlichen Auszubildenden verteilen sich auf jeweils nur 25 Ausbildungsberufe. Auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe konzentrieren sich immerhin noch 55,2 Prozent aller weiblichen bzw. 36,0 Prozent der männlichen Auszubildenden.

Besonders auffällig war die Schwerpunktsetzung der nicht-deutschstämmigen jungen Frauen bei der Berufs-

Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe am 31.12.2010 in NRW

weibliche Auszubildende		männliche Auszubildende	
Rang	Ausbildungsberuf	Rang	Ausbildungsberuf
1	Medizinische Fachangestellte.....9.770	1	Kraftfahrzeugmechatiker..... 11.869
2	Bürokauffrau.....8.504	2	Industriemechaniker 10.407
3	Industriekauffrau.....8.016	3	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik..... 8.103
4	Kauffrau im Einzelhandel7.792	4	Elektroniker 7.710
5	Friseurin.....7.455	5	Kaufmann im Einzelhandel 6.529
6	Verkäuferin.....7.305	6	Fachinformatiker 5.927
7	Zahnmedizinische Fachangestellte7.292	7	Industriekaufmann 5.923
8	Kauffrau für Bürokommunikation5.506	8	Metallbauer 5.654
9	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk...5.214	9	Elektroniker für Betriebstechnik..... 5.456
10	Bankkauffrau4.543	10	Zerspanungsmechaniker..... 5.406

Quelle: Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen (2011): Weiterhin traditionelles Berufswahlverhalten der Auszubildenden in NRW

wahl in Nordrhein-Westfalen. 73 Prozent verteilten sich auf zehn (von etwa 350) verschiedene Ausbildungsberufe. Hier waren die Ausbildung zur Friseurin sowie zur medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten führend.

Berufsentscheidungen vieler Frauen: Potenzierung persönlicher Risiken

Der Blick auf die Daten verdeutlicht zugleich, dass sich die Frauen ausschließlich auf Dienstleistungsberufe konzentrieren, während bei den Männern bis auf den Kaufmann im Einzelhandel und den Industriekaufmann ausschließlich gewerblich-technische Berufe im Mittelpunkt der Berufswahl stehen.

Dieses Berufswahlverhalten – vor allem der Frauen – ist aus arbeitsmarktlicher und sozialpolitischer Sicht höchst problematisch. Denn mit wenigen Ausnahmen konzentrieren sich die Ausbildungsberufe der Frauen auf Berufsbilder, die am Arbeitsmarkt durch eine relativ geringe Vergütung charakterisiert sind und die häufig den Charakter einer Zuverdiensttätigkeit haben, also eine Partnerschaft/Ehe voraussetzen, in der es einen Partner gibt, der ein höheres Einkommen realisieren kann. Durch ihr Berufswahlverhalten potenzieren viele Frauen ihre persönlichen Risikomerkmale am Arbeitsmarkt. Dies geschieht durch das Zusammenspiel von beruflichen Tätigkeiten mit einer niedrigen Vergütung, den zeitweisen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit in der Phase der Familiengründung sowie einem oftmals nur teilzeitigen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben, zuweilen sogar nur auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Angesichts der hohen Trennungs- und Scheidungswahrscheinlichkeit sowie der immer noch gegebenen ausgeprägten lohn- und vollzeitbezogenen sozialen Sicherungssysteme in Deutschland erweist sich dies als ein Hoch-Risiko-Faktor für den Lebenslauf vieler Frauen. Die besonderen Probleme vieler alleinerziehender Mütter sprechen hier eine deutliche Sprache.

Allerdings ist es nicht so, dass es nicht allgemein bekannt ist, dass man beispielsweise mit der Ausbildung zur Friseurin derzeit und absehbar auf dem Arbeitsmarkt keine großen Sprünge machen kann. Warum entschei-

den sich dann trotzdem so viele junge Frauen für diese Berufsausbildung? Und warum wählen nicht wesentlich mehr junge Frauen technische Berufe, die nicht nur gute Arbeitsmarktperspektiven aufweisen, sondern die auch deutlich höhere Vergütungen in Aussicht stellen können?

Prozesse der Berufswahlentscheidungen sind komplex und beginnen sehr früh

Es gibt ausdifferenzierte Theorien und auch zahlreiche Forschungsbefunde über die Berufswahlentscheidungen junger Menschen. Natürlich spielen hier zahlreiche Faktoren eine beeinflussende Rolle, so dass sich ein mono-kausaler Erklärungsansatz verbietet.

Zugespitzt formuliert kann man sagen, dass die Berufswahlentscheidungen der jungen Menschen drei Hauptkomponenten widerspiegeln: Zum einen ihre familiäre Herkunft sowie die Peer-Gruppe, in der die jungen Menschen jeweils eingebunden sind, zum anderen die gewachsene geschlechtsspezifische Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes sowie drittens die „Gelegenheitsstruktur“ der Angebote bzw. der Nicht-Angebote im jeweils regional gegebenen Ausbildungssystem. Im Zusammenspiel dieser drei Komponenten ergibt sich im Ergebnis ein überaus beständiges, sich selbst gewissermaßen reproduzierendes System von Berufsausbildungswahlentscheidungen.

An dieser Stelle nur ein Hinweis auf die Bedeutung der „Gelegenheitsstruktur“ der Angebote bzw. der Nicht-Angebote im jeweils regional gegebenen Ausbildungssystem: Damit ist der einfache Zusammenhang gemeint, dass die konkrete Nachfrage nach Ausbildungsplätzen immer auch beeinflusst wird durch die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze, also durch die Angebotsseite. Und die Frage, wie viele Ausbildungsplätze angeboten werden und von welchen Unternehmen, ist natürlich ebenfalls eine multifaktorielle Angelegenheit, aber wir können schon davon ausgehen, dass bestimmte Branchen überdurchschnittlich ausbilden. Hierbei handelt es sich oftmals um Branchen, die bereits kurz nach Beginn der Ausbildung einen betriebswirtschaftlichen Nutzen aus der Beschäftigung des Auszubildenden ziehen können. Offensichtlich und auch

nachgewiesen ist das hier angedeutete „Ausbildungsüberangebot“ bei den Friseuren und auch bei den medizinischen Fachangestellten, denn das Geschäftsmodell der kleinbetrieblichen Ausbildungsplatzanbieter setzt sehr stark auf eine anteilige Einbindung der Auszubildenden in die normalen betrieblichen Wertschöpfungsabläufe.

Jede mögliche Antwort auf die wichtige Frage, wie man das auch selektive Berufswahlverhalten – vor allem der Frauen – verändern kann, muss ausgehen von den beobachtbaren Hindernissen, eine Verhaltensveränderung herbeizuführen:

„So bilden für Jugendliche insbesondere Eltern und nahe stehende Erwachsene sowie der Austausch in der Peer Group einen zentralen Orientierungsrahmen. Dieser Orientierungsrahmen beruht auf den Erfahrungswerten des Familien- und Bekanntenkreises und unterstützt damit eher eine milieukonforme Berufswahl, als dass hier der Ort für neue Impulse vermutet werden könnte. Die Schule ist ebenso ein Ort, in dem traditionelle Geschlechterleitbilder eher reproduziert werden, als dass es bisher gelungen wäre, etwa das Selbstvertrauen von Mädchen in ihre naturwissenschaftlichen und technischen Fähigkeiten zu stärken oder die traditionellen Männlichkeitsbilder aufzubrechen. Die institutionelle Berufsberatung setzt dem bisher kaum etwas entgegen. Auch hier wird ein traditionelles Berufswahlverhalten mehr befördert als abgebaut, wie eine Untersuchung der Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit darlegt [...] Nicht zuletzt hat das Einstellungsverhalten von Unternehmen einen entscheidenden Einfluss auf die tatsächliche Berufseinmündung von jungen Frauen und Männern. So haben junge Frauen, die eine Ausbildung in einem männerdominierten Beruf anstreben (und umgekehrt), größere Schwierigkeiten, tatsächlich einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf zu finden ... In männerdominierten Berufen können sich Frauen nach der Ausbildung zudem schwerer etablieren, sie sind deutlich seltener als Männer ausbildungsadäquat beschäftigt“ (Pimminger, 2012, S. 22).

Einflussmöglichkeiten von Institutionen sind begrenzt

Wenn das so komplex angelegt ist, wie das hier in der Zusammenfassung dargestellt wird, dann sind die Möglichkeiten einer Einflussnahme auf das Berufswahlverhalten mehr als begrenzt. Man muss einfach eine realistische – und das heißt in diesem Fall eine zurückhaltende – Einschätzung des Wirkungsgrades von Einflussnahmeversuchen auf das Berufswahlverhalten vornehmen. Deshalb ist auch größte Skepsis angesagt, wenn beispielsweise innerhalb des Schulsystems die Vorverlegung der so genannten Berufsorientierung bereits in die 7. oder 8. Klasse als großer Erfolg verbucht wird. Gerade an diesem Beispiel kann man ein Grundproblem wie auch eine grundsätzliche Option zur Einflussnahme kontrovers diskutieren: Die heute vorhandenen Versuche einer Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler setzen – so meine These – viel zu spät an beziehungsweise in einer Phase, in der die Jugendlichen ganz woanders sind (vgl. den Beitrag Bachmann in dieser Publikation). Entweder sind die jungen Menschen in dieser Entwicklungsphase gar nicht aufnahmefähig für Beeinflussungs- bzw. Orientierungsversuche oder aber ihre bewusst-unbewusste Berufsorientierung hat sich bereits in eine ganz bestimmte Richtung verfestigt, die sich dann nur noch mit sehr großem Aufwand oder durch zufällige Ereignisse in eine andere Richtung verschieben lässt.

Deshalb wird an dieser Stelle ausdrücklich dafür plädiert, die Berufsorientierung in einer zweifachen Hinsicht zu entfalten:

Berufsorientierung geschieht früh im Lebenslauf von Kindern

Zum einen muss es darum gehen, Berufsorientierung viel früher im Lebenslauf der Kinder und Jugendlichen zu beginnen und nachhaltig, d. h. vor allem dauerhaft und immer wiederkehrend, zu verankern. Konkret würde das bedeuten, dass mit ersten, ganz praktischen und lebensnah ausgestalteten Berufsorientierungen bereits im vorschulischen Bereich, auf alle Fälle aber kontinuierlich eingebettet in die Grundschulzeit begonnen wird.

Gerade in der Grundschulzeit sind die Kinder durch eine hohe Aufnahmefähigkeit charakterisiert, die im weiteren Verlauf der Schulbiografie häufig verloren geht bzw. zugeschüttet wird. Ein ganz wesentliches Merkmal einer tiefgreifend reformierten Berufsorientierung wäre neben der Tatsache, dass sie wesentlich früher beginnen sollte, als wir das heute haben, auch der Aspekt, dass sie immer wiederkehrend erfolgen muss, auf keinen Fall – wie gegenwärtig zu besichtigen – als punktuelle Intervention, zudem oft noch von einem „Experten“, der von außen für ein paar Stunden in das schulische Lernsetting eindringt, dann aber auch wieder schnell verschwindet. Wesentlich früher und dann immer wieder und eingebettet in die normalen Lerneinheiten – so ließe sich die Philosophie der ersten Säule zusammenfassen.

Berufsorientierung muss vor allem praktisch spürbar sein

Hinzu kommen sollte der Ansatz, dass die Berufsorientierung von ihrer oftmals immer noch zu beobachtenden primär kognitiven Ausrichtung bei einer frühzeitigen Ausgestaltung dahingehend verändert wird, dass die Schülerinnen und Schüler in die berufliche Praxis hineingehen, also Exkursionen, Arbeitsplatzbesuche und Gespräche mit denjenigen führen, die Berufe ausüben, die ansonsten niemals in das Bewusstsein der Kinder und Jugendlichen gelangen werden. Wesentlich breiter und praktisch „spürbarer“ – das wäre die zweite Säule.

Diese wenigen Ausführungen mögen schon darauf hindeuten, dass eine wirklich tiefgreifende Reform der Berufsorientierung mit erheblichen Veränderungen in den bisherigen Abläufen innerhalb der Schulen verbunden wäre, was den Ansatz nicht unbedingt realistischer werden lässt. Aber auch wenn man diesen Weg gehen würde, muss man doch zur Kenntnis nehmen, dass die bisherigen Forschungsbefunde eindeutig aufzeigen können, dass der Wirkungsgrad dieser Maßnahmen immer recht begrenzt bleiben wird. Man sollte sich an dieser Stelle keinen Illusionen hingeben.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Veränderung des Berufswahlverhaltens – gerade bei den Mädchen – wäre eine Nutzung der aus der Lerntheorie bekannten Tatsache, dass das Modell-Lernen eine große Rolle spielt. Insofern wären entsprechende Vorbilder, die einen Orientierungsrahmen bieten können, von entscheidender Bedeutung, dass es mittel- und langfristig zu entsprechenden Veränderungen auf der Entscheidungsseite kommen kann. Vor diesem Hintergrund wäre es dann folgerichtig, positive Beispiele von erfolgreichen Berufsbiografien stärker zu kommunizieren.

Wenn man wirklich das Berufswahlverhalten verändern will, dann muss man sich auf eine aus vielen Komponenten bestehende und sehr langfristig angelegte Strategie der „fürsorglichen Belagerung“ einstellen, deren möglicher Erfolg keinesfalls in kurzfristigen Zeiträumen evaluiert und bestimmt werden kann.

Pimminger, Irene: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. – Berlin, 2012.

WIE ENTWICKELN WIR DIE BERUFE DER ZUKUNFT?

Ausgehend von der Darstellung der bildungspolitischen Leitlinien der Berufsbildung werden die Grundlagen und Verfahrensschritte für die Gestaltung zukunftsorientierter Berufsbilder geschildert. Im Weiteren wird skizziert, welche Herausforderungen mit der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verbunden sind.

Ausrichtung der Berufsausbildung – berufliche Handlungsfähigkeit steht im Mittelpunkt

Die Ausbildung in den gegenwärtig 348 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen garantiert in der Regel den Absolventinnen und Absolventen eine bundesweite Verwertbarkeit ihrer Qualifikation. Diese Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt ist in der Dualität der Ausbildung begründet: Die Ausbildung in den Betrieben ist inhaltlich verzahnt mit dem Unterricht der Berufsschule. Andere Lernumgebungen, zum Beispiel Überbetriebliche Berufsbildungszentren, tragen ebenfalls zum Erfolg der Ausbildung bei.

Die Befähigung zum umfassenden beruflichen Handeln ist das zentrale Ziel der Berufsausbildung. Im Paragraph 1, Absatz 1, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) heißt es: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ Das Gesetz regelt darüber hinaus die Standards (auch als Eckwerte bezeichnet), die für jeden Ausbildungsberuf zwingend zugrundezulegen sind (§ 5 Absatz 1 BBiG):

- die Bezeichnung des Ausbildungsberufs
- die Ausbildungsdauer – sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen
- das Ausbildungsberufsbild – die typischen „Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ des Berufs in zusammengefasster Form
- der Ausbildungsrahmenplan – eine Anleitung, wie die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich zu gliedern ist
- die Prüfungsanforderungen

Verfahren zur Neuordnung und Modernisierung von staatlich anerkannten Ausbildungsordnungen

Ausgangspunkt für eine Gestaltung neuer oder Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe (gemäß §§ 4 Abs. 1 BBiG und 25 Abs. 1 Handwerksordnung, HwO) ist ein entsprechender Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft. Die Initiative geht hierfür in der Regel von den Fachverbänden, von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, von den Gewerkschaften oder vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus. Veraltete Ordnungsmittel, Überarbeitungsbedarf als Ergebnis einer Evaluation eines Berufsbildes oder auch der Bedarf an Berufen in neuen Beschäftigungsfeldern können Gründe dafür sein.

Eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung von Berufen sind umfangreiche und belastbare Erkenntnisse über die Entwicklung der zukünftigen Qualifikationen in der jeweiligen Branche oder im Berufsfeld. Diese Erkenntnisse können durch eine systematische und kontinuierliche Qualifikations- und Evaluationsforschung gewonnen werden. Im Rahmen eines im Herbst 2012 vom BIBB mit den Sozialpartnern und den Ministerien durchgeführten Workshops zur zukünftigen Gestaltung der Ordnungsarbeit gab es einen grundsätzlichen Konsens darüber, die Forschung im Vorfeld der Ordnungsarbeit zu verstärken und ebenso die bestehenden Berufsbilder stärker zu evaluieren, um damit Erkenntnisse für die Weiterentwicklung zu erhalten.

Die Entwicklung einer Ausbildungsordnung geschieht in einem geregelten Verfahren und ist gegliedert in drei aufeinanderfolgende Phasen (vgl. dazu Grafik 5 im Anhang):

- *Vorphase*, in der die so genannten Eckwerte festgelegt werden. Sie werden zwischen den Ressorts, das sind das Fachministerium und das Bundesministerium für Bildung und Forschung, und den Spitzen- und Fachorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen abgestimmt. Nach Abschluss der weiteren Abstimmungen erhält das BIBB vom zuständigen Ministerium den Auftrag, einen Entwurf des Verordnungstextes zu erarbeiten und vorzulegen.

■ *Erarbeitungs- und Abstimmungsphase*, in der unter Leitung des BIBB gemeinsam mit den an den Ordnungsverfahren Beteiligten der Verordnungstext (Ausbildungsrahmenplan) und der Rahmenlehrplan entwickelt werden. Dazu fordert das BIBB die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften auf, kompetente Sachverständige zu benennen, die dann als Sachkundige des Bundes (Vertreter der betrieblichen Praxis) mitwirken. Parallel dazu entwickeln Sachverständige der Länder den Entwurf eines Rahmenlehrplans für den schulischen Teil der Ausbildung (Berufsschule). Danach beraten die Sachverständigen des Bundes und der Länder die vorliegenden Entwürfe und stimmen sie hinsichtlich der zeitlichen Entsprechung und inhaltlich aufeinander ab. Abschließend stimmt der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung über den Entwurf ab.

■ *Erlassphase*, in der das zuständige Ministerium die Ausbildungsordnung erlässt und die Kultusministerkonferenz den Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Berufsbildung verabschiedet. Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan werden zusammen mit dem Ausbildungsprofil im Bundesanzeiger veröffentlicht. Das Inkrafttreten der Ausbildungsordnung (Rechtsverordnung) erfolgt in der Regel zum Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, also zum 1. August.

Herausforderungen der Zukunft – Ordnungsmittel im Lichte des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Mit der Entscheidung der Bundesregierung, einen Deutschen Qualifikationsrahmen zu entwickeln und zu implementieren, bestehen die wesentlichen Herausforderungen in der Berufsbildung darin, Ordnungsmittel in Zukunft konsequent lernergebnis- und kompetenzorientiert zu gestalten.

Die gegenwärtige Struktur der geltenden Ausbildungsordnungen ist sehr heterogen. Während einerseits Berufsbilder bereits handlungsorientiert gestaltet sind, weisen andere eine mehr oder weniger ausgeprägte Fachsystematik auf. Grundsätzlich sind die Ordnungsmittel fachinhaltsbezogen ausgerichtet, eine konsequente Lernergebnisorientierung mit Blick auf berufliche Handlungsfähigkeit fehlt bisher.

Im DQR werden Kompetenzen verstanden als „Fähigkeiten und die Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen“. Kompetenzen werden in Fachkompetenz und Personale Kompetenz differenziert (vgl. DQR, 2011). Sie weisen damit über das im Berufsbildungsgesetz formulierte Verständnis einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz hinaus. In den vorliegenden Ordnungsmitteln gibt es keinen expliziten Ausweis der für die Berufsausübung erforderlichen sozialen und personalen Kompetenzen/Lernergebnisse. Fachkompetenzen lassen sich dagegen identifizieren, personale und soziale Aspekte sind häufig nur implizit enthalten.

Eine wichtige Aufgabe der Zukunft wird darin bestehen, für die Vielfalt der Berufe auf der Grundlage des DQR Kompetenzverständnisses zu verbindlichen, zu einheitlichen Beschreibungen der Lernergebnisse zu kommen und die Ordnungsmittel entsprechend zu gestalten. Dazu ist es erforderlich, eindeutige, nachvollziehbare und geeignete Kriterien für die Formulierung der zu erzielenden Kompetenzen zu entwickeln und den an der Ordnungsarbeit Beteiligten an die Hand zu geben. Eine Lernergebnisorientierung lenkt den Blick auf das Ergebnis: es erfolgt ein „Denken vom Ende her“. Dabei verlieren die Inhalte allerdings nicht an Bedeutung. Sie sind lediglich anders verankert und ihre isolierte Bedeutung im Lehr-/Lernprozess schwindet: Entscheidend ist dabei nicht mehr die Frage: „Welche Inhalte sind zu vermitteln?“, sondern „Welche Kompetenzen sind in welcher Breite und Tiefe zu fördern und wie kann das gelingen?“. Bei den anstehenden Entwicklungsarbeiten kann auf langjährige Erfahrungen des BIBB in der Gestaltung kompetenzbasierter Ordnungsmittel zurückgegriffen werden (vgl. Euler/Frank, 2011/Lorig, 2012).

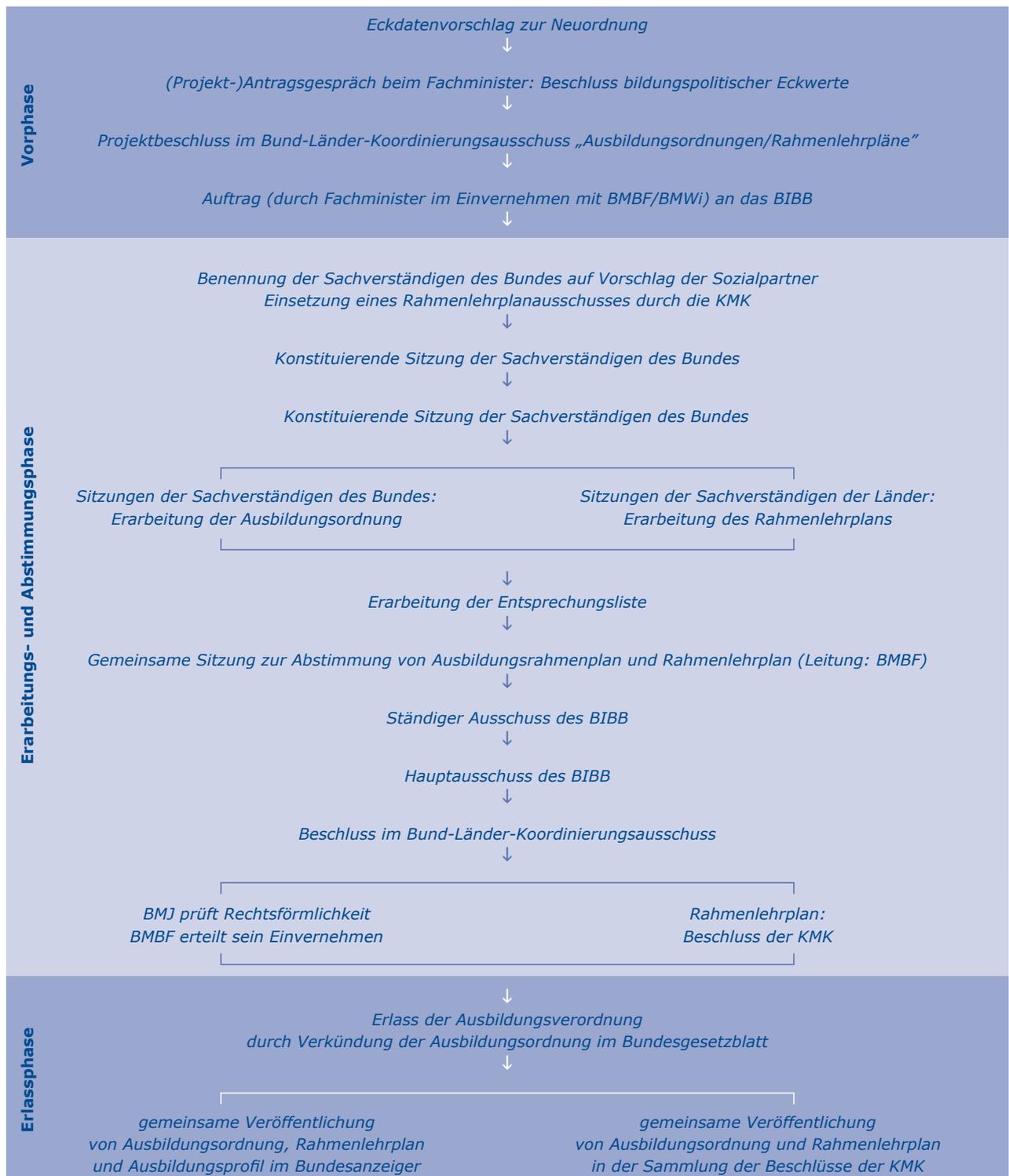
BMBF: Berufsbildungsgesetz (BBiG). In: Bundesgesetzblatt I: Berlin, 2005. – S. 931. <http://www.bmbf.de>

BMBF: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (AK DQR), 2011. <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

Euler, Dieter/Frank, Irmgard u. a.: Reform der Berufsausbildung in Luxemburg – Luxemburg, 2011.

Lorig, Barbara u. a.: Umsetzung des Konzepts zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen in zwei ausgewählten Berufen. – Bonn, 2012.

Verfahren Abstimmung von Ausbildungsordnungen (AO) und Rahmenlehrplänen (RLP)



Quelle: BIBB, Juli 2012.

AUSBLICK:

WAS BRAUCHT DIE ARBEITSWELT VON MORGEN?

Konstant ist nur der Wandel

Der Wunsch nach einem Blick in die Zukunft ist vermutlich bei vielen von der Hoffnung getragen, man könne sich besser auf das Kommende vorbereiten, wenn man wüsste, was da kommt. Doch diese Hoffnung ist gleich in mehrfacher Hinsicht trügerisch. Erstens lassen sich Entwicklungen am Arbeitsmarkt bis heute nicht präzise vorhersagen, schon gar nicht im Hinblick auf die Entwicklung von ganz konkreten Berufen oder Berufsfeldern. Zweitens scheint es die Menschen bislang auch nicht besonders beeinträchtigt zu haben, dass sie das nicht konnten. Und drittens mag es vielleicht sogar irreführend sein, wenn man jungen Menschen in Erwartung eines künftigen Ausbildungsbedarfs Ratschläge erteilt, die sich an vermeintlich absehbaren Knappheiten orientieren. Wem es an mathematisch-technischem Verständnis mangelt, sollte sich nicht auf ein Ingenieurs-Studium einlassen, und seien die Aussichten in diesem Bereich noch so rosig. Und umgekehrt ist jemandem, der seine Stärken im formal abstrakten Denken hat, im Hinblick auf die Berufswahl herzlich wenig mit dem Hinweis auf einen künftig aus demographischen Gründen vermutlich stark steigenden Pflegebedarf geholfen.

Ein Beispiel mag das Dilemma veranschaulichen. Als sich Mitte der 1990er Jahre das Internet allmählich im Berufsleben verbreitete, waren viele darauf überhaupt nicht vorbereitet. Schon gar nicht in dem Sinne, dass man bereits vorher Berufsfelder oder Berufe gehabt hätte, mit denen man sich auf das hätte vorbereiten können, was dann mit dem Internet so alles auf uns zukam. Niemand war damals in der Lage, vorherzusehen, welche Konsequenzen das Internet für das Berufsleben haben würde, obwohl es genügt hätte, nur fünf Jahre voraus blicken zu können. Tatsächlich hat das Internet innerhalb von ganz kurzer Zeit unser Berufsleben vollkommen revolutioniert. Unser Informationsverhalten hat sich beispielsweise ebenso radikal gewandelt wie unser Konsumverhalten. Die Printmedien sind dadurch gewaltig unter Druck geraten und es zeichnet sich das Ende der Zeitungen ab, wie wir sie kannten. Statt im Fachhandel kaufen viele Menschen heute in Online-Shops ein und haben damit stattdessen der Logistik-Branche zu einem ungeahnten Aufschwung verholfen. Und die Musik-Produktion lebt heute viel stärker von Downloads auf mp3-Player als vom CD-Verkauf.

Strukturell neu ist das alles nicht. Technologischer Wandel begleitet die Menschheit seit ihrem Anbeginn. Er stellt sie vor stets neue Herausforderungen, aber konkret darauf vorbereitet waren die Menschen nie. Trotzdem sind sie noch stets mit diesen Herausforderungen fertig geworden. Es gibt keinen Grund zu der Befürchtung, dass dies künftig anders sein könnte. Natürlich hat das Internet viele Dinge auf den Kopf gestellt. Es sind nicht nur neue Berufe entstanden, auch die Berufe, die es heute immer noch gibt, sind nicht mehr die, die sie einmal waren. Abläufe und Inhalte haben sich zum Teil dramatisch gewandelt. Tätigkeiten, die früher einmal wichtig waren, haben dadurch ihre existenzsichernde Funktion verloren. Aber die Tatsache, dass etwas Neues entstanden ist, hat nicht dazu geführt, dass es heute weniger Arbeit gäbe als vor dem Internet. Das pro Jahr in Deutschland erbrachte Arbeitsstundenvolumen ist heute jedenfalls genauso hoch wie 1995. Die eigentliche Herausforderung besteht in dem Anpassungsprozess.

Auf eine Entwicklung, die sich nicht vorhersagen lässt, kann man sich nur vorbereiten, indem man wandlungsfähig bleibt. Dies stellt nicht nur mentale und intellektuelle Anforderungen an die Menschen, die dem Wandel ausgesetzt sind, sondern auch an das Bildungssystem, das die Menschen darin unterstützen muss, den Wandel bestehen zu können.

Auch wenn sich der Wandel am Arbeitsmarkt nicht konkret vorhersagen lässt, ist es dennoch hilfreich, sich mit einigen grundlegenden Entwicklungen zu beschäftigen, die unser Arbeitsleben in Zukunft prägen dürften. Hier sind im Wesentlichen zwei Megatrends zu nennen. Der erste Trend lässt sich unter die Überschrift „Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer“ fassen. Der zweite Megatrend macht sich in allgemein wachsenden Qualifikationsanforderungen bemerkbar.

Megatrend: Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer

Mit der Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer ist ein Prozess gemeint, der zur Konsequenz hat, dass es in Zukunft zunehmend noch auf etwas anderes ankommen wird als nur die Vermittlung fachlicher Fähigkeiten. In der einschlägigen Fachliteratur

wird das Phänomen unter unterschiedlichen Aspekten behandelt. In der betriebswirtschaftlichen Literatur wurde von Pinchot der Begriff des Intrapreneurs geprägt (vgl. Pinchot, 1985). Er soll zum Ausdruck bringen, dass sich die Rolle des Arbeitnehmers weg vom bloßen Ausführungsgehilfen zum Unternehmer im Unternehmen wandelt. Als Ursache wird u.a. angeführt, dass die zunehmende Komplexität von Produktionsabläufen und Produktdefinitionen eine neue Form von Steuerungsmechanismen in Unternehmen notwendig macht. Die traditionelle Form von Handlungsanweisungen ist bei komplexen Prozessen zu fehleranfällig und zu unflexibel. An deren Stelle treten zunehmend Zielvereinbarungen. Die soziologische Literatur hat sich des Phänomens später unter dem Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ angenommen (vgl. Voß/Pongratz, 1998). In der volkswirtschaftlichen Literatur hat sich schließlich der Begriff der „organisatorischen Revolution“ durchgesetzt, was zwar semantisch nicht ganz korrekt ist, gleichwohl aber in Anlehnung an den semantisch ebenfalls nicht ganz korrekten Begriff der industriellen Revolution die fundamentale Art der Umwälzung von Arbeitsprozessen zum Ausdruck bringen soll (vgl. Lindbeck/Snower, 1996).

Bislang beschränkt sich das Bildungssystem mehr oder weniger ausschließlich auf die Vermittlung von Fachqualifikationen. Das dürfte in Zukunft so nicht mehr ausreichen. Junge Menschen müssen darüber hinaus auch darauf vorbereitet werden, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu entwickeln. Dies äußert sich in einer wachsenden Bedeutung mentaler Fähigkeiten, wie beispielsweise sozialer und kommunikativer Kompetenz sowie zur Verantwortungsübernahme. Hier handelt es sich um Lernfelder, die bislang vielleicht eher der familiären Sozialisation überlassen waren. Zeitgleich mit der wachsenden Bedeutung solcher Fähigkeiten scheint die Familie mit ihrer Aufgabe als Ort der Vermittlung sozialer Kompetenzen aber immer häufiger überfordert. In Zukunft fällt dem Bildungssystem damit eine zusätzliche kompensierende Aufgabe zu.

Individualisierung von Produkten erfordert Veränderung der Firmenorganisation und der Arbeitnehmer

Oberflächlich betrachtet mag es so aussehen als ob die Verlagerung unternehmerischer Verantwortung auf

Arbeitnehmer das Ergebnis schwindender Gewerkschaftsmacht sei. Tatsächlich dürften die Ursachen viel tiefer liegen. Der Fortschritt der Produktionstechnologie hat zwar auf der einen Seite ungeheure Rationalisierungsschübe ermöglicht, versetzt uns auf der anderen Seite aber heute in die Lage, menschliche Bedürfnisse in einer sehr individualspezifischen Weise mit industriellen Methoden zu bedienen. Das Zeitalter der Massenproduktion ist vorbei. Die Möglichkeiten der individualspezifischen Produktion führen jedoch gleichzeitig zu fundamentalen Veränderungen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation.

Technischer Fortschritt zerstört nicht nur Jobs, sondern ist zugleich Quelle eines stetig wachsenden Wohlstands. Die wachsenden Produktionsmöglichkeiten wecken neue Konsumbedürfnisse und schaffen damit neue Märkte. Wäre die Menge der Konsumbedürfnisse eines Menschen eine Konstante und hätten wir nur die Aufgabe, die Bedürfnisse – sagen wir des 19. Jahrhunderts – mit moderner Produktionstechnik zu befriedigen, dann würde der technologische Fortschritt der letzten hundert Jahre tatsächlich bedeuten, dass heute kaum noch Menschen für die Produktion gebraucht würden, weil sich der damalige Bedürfniskatalog auf elementare Dinge wie ausreichende Nahrung, warme Kleidung und ein trockenes Dach über dem Kopf beschränkte. All das lässt sich heute mit einem Bruchteil des Aufwandes von damals bewältigen. Mit der Welt von heute hat das aber nur noch wenig zu tun.

Die Welt von heute ist nicht nur eine, die gewaltige Produktionsmöglichkeiten hervorgebracht hat, sondern auch eine, in der die Konsumbedürfnisse um ein Vielfaches gestiegen sind. Konsum ist wie nie zuvor zur Quelle von Identitätsbildung geworden. Das drückt sich beispielsweise in der zunehmenden Bedeutung einer Lifestyle-Kultur etwa seit Mitte der 1990er Jahre aus. Im Zeitalter der Massenproduktion taugte Konsum nur mäßig zur Identitätsbildung. Bis dahin war man zum Ausdruck seiner Identität weitgehend auf die eigene Kreativität angewiesen. Heute kann man – überspitzt formuliert – seine Identität kaufen. Identitätsbildung durch Konsum bewirkt eine Professionalisierung des Andersseins.

Ein paar Beispiele mögen die Entwicklung veranschaulichen. Handyklingeltöne sind eine sehr preisgünstige Möglichkeit, die eigene Identität zum Ausdruck zu bringen, und haben sich zu einem lukrativen Markt entwickelt. Wer mag, kann sich heute per Online-Klicks und ebenfalls für wenig Geld seine vollkommen individuelle Müsli-Mischung zusammenstellen lassen. Für Betuchtere kommt vielleicht auch das nach individuellem Geschmack gekelterte Fass Bordeaux oder der ebenfalls nach individuellen Vorgaben gebrannte Whiskey in Betracht. In der Automobilproduktion haben die Kombinationsmöglichkeiten von Ausstattungsmerkmalen eine kaum noch überschaubare Vielfalt geschaffen, die viel Raum für individuelle Bedürfnisse lässt, auch wenn Autos nach wie vor auf vier Rädern fahren. Selbst vor der Medizin macht die Entwicklung nicht halt. Die Pharma-Industrie ist auf dem besten Weg zur Produktion von individualspezifischen Medikamenten und trägt damit der Erkenntnis einer genetischen Disposition für die Wirkung von Medikamenten Rechnung.

In der Individualisierung von Produkten liegt die eigentliche Ursache für die Verlagerung unternehmerischer Risiken auf den Arbeitnehmer. In dem Maße wie kundenspezifische Produktion in den Vordergrund rückt, verlieren Unternehmen an Boden, die diesem Bedürfnis nicht hinreichend Rechnung tragen. Firmen, die nach dem Muster von Großbetrieben organisiert sind, in denen die Entscheidung über die Produktpalette ausschließlich von oben nach unten organisiert ist, sind in dieser Welt einfach nicht mehr wettbewerbsfähig. Wir haben es inzwischen mit einer Welt zu tun, in der es darauf ankommt, dass an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kunden Arbeitnehmer sitzen, die nicht nur in der Lage sind, Bedürfnisse von Kunden zu erkennen und diese in das Unternehmen zurück zu kommunizieren, sondern die auch Kunden dabei unterstützen müssen, Bedürfnisse in dem neuen Dschungel der Konsummöglichkeiten überhaupt zu entdecken. Damit übernehmen Arbeitnehmer einen wichtigen Teil der unternehmerischen Verantwortung. Das erfordert einen Typus von Arbeitnehmer, der vielleicht bis vor 20 Jahren in diesem Umfang noch gar nicht gebraucht wurde.

Kennzeichnend für die Arbeitswelt von gestern war eine möglichst kleinteilige Zerlegung von Produktionsabläu-

fen in exakt definierte Einzelschritte. Dies kennzeichnet die Blüte des Taylorismus, wie sie von Charlie Chaplin in dem berühmten Film „Modern Times“ kolportiert wurde. Was damals als moderne Zeit erlebt wurde, ist heute im Verschwinden begriffen.

Teamarbeit statt starrer Hierarchien

Neben der bereits erwähnten Verlagerung von Handlungsanweisungen hin zu Zielanweisungen äußert sich der Prozess in einer wachsenden Bedeutung von Teamarbeit anstelle von strengen Hierarchien. Wir beobachten zudem eine Zunahme von erfolgsabhängigen Entlohnungsbestandteilen. An die Stelle von Mitbestimmung tritt eine Mitarbeiterbeteiligung, die Mitverantwortung bedeutet. Das berührt letztlich auch die Selbstwahrnehmung von Arbeitnehmern. In dem Maße wie ihre unternehmerische Mitverantwortung gefordert ist, verändert sich auch ihre Interessenlage. Dies mag eine wesentliche Ursache für den schwindenden Rückhalt der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft sein. Und nicht zuletzt führt der Prozess zu einem neuen Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Wer für ein Projekt verantwortlich ist, kann das womöglich nicht mehr nach Feierabend ruhen lassen, um es am nächsten Tag wieder aufzugreifen, sondern nimmt es mental – und vielleicht auch physisch – mit nach Hause. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden damit ebenfalls unscharf. Und noch eine Unterscheidung verliert an Konturen, nämlich die zwischen Arbeitsort und Wohnort.

Zunehmende Steuerungsprobleme großer Unternehmen

Es dürfte kein Zufall sein, dass die großen Dax-Unternehmen selbst in dem Boom 2006–2008 durchweg Stellen abgebaut haben, während die Beschäftigung insgesamt stark anstieg. Das ist Ausdruck für die gewaltigen Steuerungsprobleme, mit denen sich große Unternehmen herumschlagen müssen. In einer Welt, in der es mehr und mehr auf Beweglichkeit ankommt, sind die großen Unternehmen im Nachteil, weil die Verlagerung unternehmerischer Verantwortung auf Mitarbeiter in einem solchen Kontext zu vielen Reibungsverlusten erzeugt. Das Rennen machen die kleinen und

mittelständischen Unternehmen, in denen Verantwortung stärker auf der Arbeiterebene angesiedelt ist, und die daher flexibler auf Kundenwünsche reagieren können. Sie sind im Wettbewerb dadurch oftmals besser aufgestellt als die großen Tanker.

Soziale und Persönliche Kompetenzen als zukünftige Schlüsselqualifikation

Welche Fähigkeiten brauchen erfolgreiche Arbeitnehmer in der Arbeitswelt der Zukunft? Neben den rein fachlichen Kompetenzen, die so wichtig bleiben werden wie eh und je, treten mehr und mehr auch soziale Kompetenzen in den Vordergrund. Dazu gehören beispielsweise die Fähigkeit zur Vernetzung, kommunikative Kompetenz, Problemlösungskompetenz, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sowie Lernfähigkeit und Lernbereitschaft. Letzteres hat vermutlich auch Konsequenzen für unsere Vorstellung von Berufen. Menschen werden sich künftig wahrscheinlich stärker durch ihr Qualifikationsprofil als durch einen Beruf auszeichnen. Das sind alles Dinge, die sehr viel eigene Initiative erfordern und darauf sollten vor allem junge Menschen vorbereitet werden.

Hier wachsen der schulischen, aber auch der beruflichen Bildung Aufgaben zu, die sie bislang in diesem Umfang nicht hatten. Dabei ist überhaupt noch nicht klar, ob und wie Schule und Übergangssystem diesen Anforderungen überhaupt Rechnung tragen können. Anders als die

Vermittlung von Fachwissen erfordert die Vermittlung von sozialen Kompetenzen ein sehr viel stärkeres positives emotionales Erleben. Das ist etwas anderes als beispielsweise ein Kompendium für Radio- und Fernstechniker zu schreiben, das dann im Unterricht abgearbeitet werden kann. In der Vergangenheit haben wir uns darauf verlassen, dass soziale Kompetenz in der Familie vermittelt wird, quasi ganz von selbst. Darauf können wir uns aber immer weniger verlassen, da mehr und mehr Familien von ihren Aufgaben überfordert scheinen.

Megatrend: Wachsende Qualifikationsanforderungen

Als wäre die Herausforderung durch die wachsende Bedeutung sozialer Kompetenzen nicht schon schwierig genug, haben wir es obendrein auch noch mit stetig steigenden fachlichen Qualifikationsanforderungen zu tun. Symptomatisch dafür ist beispielsweise das Anforderungsprofil an einen Kfz.-Mechatroniker, das nur noch in Teilen etwas mit dem des Kfz.-Mechanikers aus den 1970er Jahren gemein hat. Die Tabelle vermittelt einen Eindruck von den quantitativen Dimensionen. Klar zu erkennen ist, dass einfache Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten, zu denen vor allem einfache Dienstleistungen zählen, auf dem Rückzug sind. Das gleiche gilt für Tätigkeiten, für die ein mittleres Qualifikationsniveau erforderlich ist. Zusammengenommen ist deren Anteil an allen Tätigkeiten in den vergangenen 25 Jahren um fast acht Prozentpunkte geschrumpft. Zugenommen

Vollzeit-Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveaus im Zeitverlauf

(Angaben in Prozent)

	1985	1990	1995	2000	2005	2009
Einfache Tätigkeiten	24,6	21,1	23,0	22,2	21,8	21,7
Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau	49,0	52,7	47,2	46,1	46,5	44,2
Tätigkeiten mit besonderen Fach- und Führungskräftequalifikationen	14,6	18,3	20,0	19,8	19,6	22,5
Selbständige	9,0	7,2	9,2	11,4	11,5	10,7
Sonstige Tätigkeiten	2,9	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel; eigene Berechnungen; Angaben für 1985 beziehen sich nur auf das alte Bundesgebiet.

haben dagegen hochqualifizierte Tätigkeiten und Tätigkeiten mit Führungsverantwortung. Deren Anteil hat im gleichen Zeitraum um knapp acht Prozentpunkte zugenommen. Dies ist umso bemerkenswerter als im gleichen Zeitraum die Gesamtzahl der Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse deutlich abgenommen hat. Die Zahl der Arbeitnehmer in herausgehobenen Fach- und Führungspositionen hat gegen diesen Trend deutlich zugenommen. Insbesondere einfache Tätigkeiten haben sich deutlich in den Bereich der geringfügigen Beschäftigung und der Teilzeitarbeit verlagert. Der Trend zur Verlagerung unternehmerischer Risiken lässt sich aus der Tabelle indirekt an dem leichten Anstieg des Anteils der Selbständigen ablesen.

Fazit

Die Chancen, die sich jungen Menschen in den nächsten Jahrzehnten bieten, sind definitiv so gut wie lange nicht mehr. Insbesondere für diejenigen, die fachlich gut qualifiziert sind und über eine starke soziale Kompetenz verfügen, brechen goldene Zeiten an. Aber auch diejenigen, die über mittlere oder einfache Qualifikationen verfügen, werden künftig von besseren Chancen als in der Vergangenheit profitieren. Damit diese Chancen genutzt werden können, müssen drei Dinge zusammenkommen: Erstens muss verhindert werden, dass der demographische Wandel zu einer Explosion der Arbeitskosten und in der Folge zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen führt.

Zweitens müssen die neuen Chancen nachhaltig kommuniziert werden. Lernmotivation entsteht dann, wenn sich die Lernanstrengung erkennbar auszahlt. Die Erfahrungen der Vergangenheit taugen dazu nur unzureichend als Vorbild. Die Herausforderung besteht vor allem im Übergang darin, Jugendliche von den neuen Chancen zu überzeugen, ohne ihnen konkrete Vorbilder vorweisen zu können. Drittens muss die Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten durch eine Stärkung mentaler Fähigkeiten ergänzt werden, damit junge Menschen am Arbeitsmarkt Erfolg haben können. Fachkräfte für die Arbeit der Zukunft sind Fachkräfte mit unternehmerischen Kompetenzen.

Lindbeck, Assar/Snowder, Dennis J.: Restructuring Production and Work. – CEPR Discussion Paper No. 1323 – London, 1996.

Pinchot, Gifford III: Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur. – University of Illinois, 1985.

Voß, Gerd-Günter/Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1998), S. 131 – 158.

AUTORINNEN UND AUTOREN

Jens Bachmann
*Pädagogischer Leiter der Weißfrauenschule,
Sprachheilschule, Frankfurt am Main*

Ursula Beicht
*Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Bundesinstituts
für Berufsbildung (BIBB), Bereich Berufsbildungsangebot
und -nachfrage/Bildungsbeteiligung*

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Dr. Regina Görner
Mitglied des Bundesvorstandes der CDU

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen
*Wirtschafts- und Industriosociologie,
Technische Universität (TU) Dortmund*

Christine Henry-Huthmacher
*Koordinatorin für Bildungs-, Familien- und
Frauenpolitik, Hauptabteilung Politik und Beratung,
Konrad-Adenauer-Stiftung, Sankt Augustin*

Elisabeth Hoffmann
*Koordinatorin für Bildungs-, Familien- und
Jugendpolitik, Hauptabteilung Politik und Beratung,
Konrad-Adenauer-Stiftung, Sankt Augustin*

Dr. Hans-Peter Klös
*Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik
und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen
Wirtschaft Köln (IW)*

Priv.-Doz. Dr. Hilmar Schneider
*Direktor des Centre d'Etudes de Populations, de Pauv-
reté et de Politiques Socio-Economiques/International
Network for Studies in Technology, Environment,
Alternatives, Development (CEPS/INSTEAD), Luxemburg*

Wilhelm Schröder
*Vorsitzender des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NRW (vlbs)*

Prof. Dr. Stefan Sell
*Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissen-
schaften, Direktor des Instituts für Bildungs- und
Sozialpolitik der Fachhochschule Koblenz*

IMPRESSUM

Herausgeber

Konrad-Adenauer-Stiftung
Rathausallee 12
53757 Sankt Augustin
Telefon: 0 22 41/2 46-0
E-Mail: zentrale-bk@kas.de

Konzeption

Christine Henry-Huthmacher
und Elisabeth Hoffmann

Redaktion

Elisabeth Hoffmann

Gestaltung

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

Druck

Bonifatius Druck, Paderborn

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

ISBN: 978-3-944015-76-7

© 2013 Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.



Titelmotiv unter Verwendung von
KfW-Bildarchiv/Fotoagentur: photothek.net



Konrad
Adenauer
Stiftung

www.kas.de