

# IM ZEICHEN DEMOGRAFISCHEN WANDELS

NEUE PERSPEKTIVEN FÜR DEN ÜBERGANG IN DIE  
BERUFSAUSBILDUNG

*Martin Baethge*

Die Vorstellung ist ebenso verlockend wie unrealistisch: Mit der demografischen Entwicklung lösen sich die im letzten Jahrzehnt gravierend angewachsenen Probleme des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in eine vollqualifizierende Berufsausbildung von selbst, da infolge rückläufiger Schulabsolventenzahlen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen immer weiter zurückgehen und unter das Angebot fallen wird. Die Annahme wäre nur realistisch, wenn die Passungsprobleme zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage, die die Zahl der Schulabsolventen, die zunächst in Übergangsmaßnahmen landen, auf eine halbe Million pro Jahr hochgetrieben haben (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006, 2008, 2010), nur auf quantitative Angebotsengpässe zurückzuführen wären und nicht auch qualitative Ursachen hätten. Das aber ist – wie die historische Entwicklung zeigt – nicht der Fall: Selbst bei einem noch relativ günstigen Ausbildungsmarkt Mitte der 1990er Jahre betrug der Anteil der Jugendlichen an den Neuzugängen zur beruflichen Bildung, die zunächst im Übergangssystem einmündeten, über 30 Prozent (vgl. Autorengruppe 2008, S. 97 und S. 101).

Es ist zu erwarten, dass sich schon in den nächsten fünf Jahren der deutliche Überhang der Nachfrage (einschließlich Altnachfrage) gegenüber dem Ausbildungsplatzangebot verringern wird und sich danach ein zunehmender Überhang des Angebots aufbauen kann. Die Passungsprobleme beim Übergang von Schule in Ausbildung stehen damit unter einem anderen Vorzeichen, sind aber nicht eliminiert. Es geht dann weniger darum, wie in der letzten Dekade Angebots- als vielmehr mögliche Nachfrageengpässe zu beheben, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft sicherzustellen. Hierfür spielt die Lösung der qualitativen Übergangsprobleme, die in regionalen, sozialen und qualifikatorischen Disparitäten zwischen Angebotsbedarfs- und Nachfragemerkmalen bestehen, eine zentrale Rolle, wenn man ein durchaus mögliches Szenario von ausbildungslosen Jugendlichen und an Fachkräftemangel leidenden Unternehmen vermeiden will. Wie die Koordinaten eines neuen ausbalancierten Übergangsmagements aussehen und welche Perspektiven es fördern können, soll im Folgenden in einer Zusammenschau von Übergangsproblemen und demografischen Arbeitsmarktaspekten erörtert werden.

### **1. PASSUNGSPROBLEME DES ÜBERGANGS VON SCHULE IN AUSBILDUNG**

Größenordnung und Merkmale der Passungsprobleme zwischen Schule und Berufsausbildung lassen sich anhand der Expansion des Übergangssystems im letzten Jahrzehnt schlaglichtartig beleuchten. Mit dem Begriff des Übergangssystems hatte erstmals 2006 der nationale Bildungsbericht Politik und Öffentlichkeit auf die Größe jener Übergangsschwierigkeiten zwischen allgemeinbildenden Schulen und Berufsausbildung (unterhalb der Hochschulbildung) aufmerksam gemacht, deren Vorhandensein zwar diffus bekannt war, deren Ausmaß aber wegen der Heterogenität der Übergangsmaßnahmen unartikuliert geblieben war. In der Kategorie des Übergangssystems fasst der Bildungsbericht solche Bildungs- und Ausbildungsangebote zusammen, die für Jugendliche nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule zur Verbesserung individueller Kompetenzen und der Berufsvorbereitung eingerichtet worden sind, die aber weder zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führen noch eine konkrete Ausbildungsperspektive eröffnen. Hierzu zählen vor allem die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA), das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), ein- und zweijährige Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, und die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ).

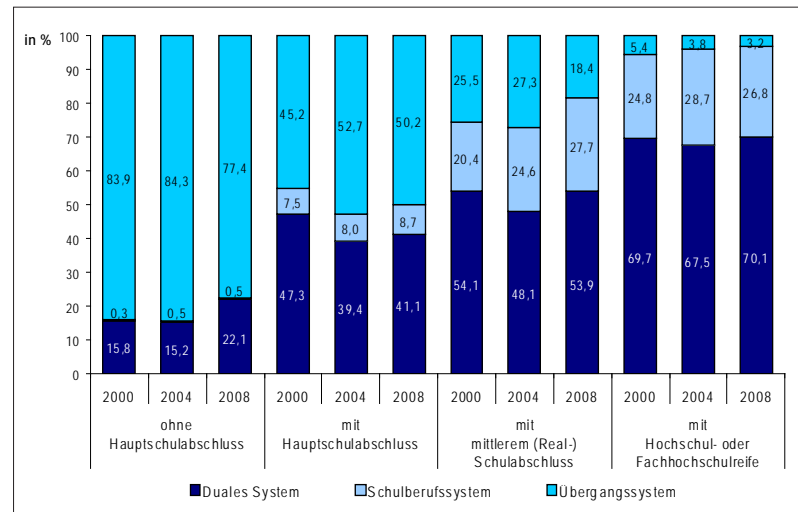
Der Bildungsbericht fasst die Neuzugänge zum Übergangssystem mit denen, die entweder eine vollqualifizierende Ausbildung im dualen System oder im Schulberufssystem beginnen, zur Gesamtheit der Neueintritte in eine berufliche Bildungsmaßnahme zusammen und zeigt, dass der Anteil dieser Jugendlichen an allen Neuzugängen ab 2000 auf annähernd 40 Prozent ansteigt, dann bis 2008 – bereits demografisch bedingt – auf ca. 35 Prozent zurückgeht, also auf einem hohen Niveau von etwa 400.000 Jugendlichen verharrt (vgl. Autorengruppe 2010, S. 96).

Es sind weniger extreme Einbrüche im betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatzangebot, die zur Expansion des Übergangssystems geführt haben. Die Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten steigen über den Betrachtungszeitraum (2000–2008) sogar geringfügig an. Eine Marktverursachung der ansteigenden Übergangsprobleme liegt dennoch insoweit vor, als weder betriebliches noch schulisches Ausbildungsplatzangebot der demografisch bedingt steigenden Nachfrage ab 2003 folgen. Bei den Betrieben mögen für fehlende Zusatzangebote die seit 2000 fallenden Beschäftigtenzahlen, bei der öffentlichen Hand für die Stagnation im Ausbau schulischer Berufsausbildung fiskalische Engpässe verantwortlich sein. Die Daten der Berufsausbildungs- und Arbeitsmarktstatistik allerdings lassen keinen genauen Schluss darauf zu, welchen Anteil am Übergangssystem man Marktschwächen und welchen man anderen Faktoren zurechnen kann; allenfalls bei den beträchtlichen regionalen Disparitäten kann man in den Regionen marktbedingte Unterschiede ausmachen. Weil weder Angebots- und Nachfragestrukturen unveränderbar fixe und voneinander unabhängige Größen sind, ist es möglicherweise fruchtbarer, nicht nach einseitigen Kausalitäten zu suchen, sondern von dynamischen und zugleich politisch beeinflussbaren Interdependenzen der beiden Seiten der Ausbildungsentwicklung auszugehen und zunächst danach zu fragen, ob sich über einen Blick auf die sozialstrukturelle Verteilung von Übergangsschwierigkeiten und die Wirkungsweise der Übergangsmaßnahmen die Passungsprobleme weiter bestimmen lassen.

Die Verteilung der Neuzugänge auf sozialstrukturelle Merkmale weist beträchtliche Disparitäten nach schulischer Vorbildung, Geschlecht, Migrationshintergrund und Region aus.

Nach Schulbildung geordnet zeigt sich seit Beginn des Jahrzehnts ein im Zeitverlauf nur geringfügig variierendes Muster der Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren der Berufsausbildung (vgl. Abb. 1). Hauptschüler ohne Abschluss haben auch 2008 nur eine schmale Chance, in eine qualifizierte Berufsausbildung einzumünden; annähernd vier Fünftel geraten nach Ende ihrer Schulzeit zunächst in Maßnahmen des Übergangssystems. Selbst bei Hauptschülern mit Abschluss beginnt für die Hälfte ihr Einstieg in die Berufsausbildung im Übergangssystem, nur 40 Prozent erreichen einen Ausbildungsplatz im dualen System. Dass sogar jeder/jede Fünfte mit einem mittleren Abschluss die Ausbildungskarriere im Übergangssystem startet, mag überraschen und lässt sich als Ausdruck von Passungsproblemen interpretieren, die möglicherweise mit spezifischen Berufsfeldern verbunden sind, deren Ausbildung das Erreichen des 18. Lebensjahres voraussetzen oder bei denen der vorhergehende Besuch einer Berufsfachschule die Ausbildungschancen im dualen System deutlich verbessert.

Abb. 1: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems nach schulischer Vorbildung\* 2000, 2004 und 2008



\*) Ohne Neuzugänge mit sonstigen Abschlüssen

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Auch die Verteilung der Ausbildungsanfänger nach schulischer Vorbildung lässt offen, worauf sie zurückzuführen ist: Marktbenachteiligung durch mangelnde Angebote oder auf nachfrageseitige Kompetenzdefizite. Allerdings lassen sich die begrenzten Zunahmen der Einmündung von Hauptschulabsolventen ohne und mit Abschluss vor allem in die duale Ausbildung 2008 gegenüber 2004 so interpretieren, dass die Unternehmen bei der demografisch bedingten Rückläufigkeit der Nachfrage auch mehr auf die Absolventen der unteren Bildungsstufen zurückgreifen.

Im Gegensatz zu einer jahrzehntelangen Debatte über die Benachteiligung von Mädchen/jungen Frauen in der Berufsausbildung, die vor allem auf ihre Unterrepräsentanz im dualen Ausbildungssystem abstellte, steht die geschlechtsspezifische Verteilung der Betroffenheit von Übergangssystemen: drei Fünftel der Neuzugänge zum Übergangssystem sind junge Männer, nur zwei Fünftel junge Frauen (vgl. Autorengruppe 2008, S. 160). Gleichzeitig verteilen sich die Neuzugänge zu den beiden vollqualifizierten Ausbildungssektoren (duales und Schulberufssystem) in etwa zu gleichen Anteilen auf beide Geschlechter – nach wie vor mit Dominanz der männlichen Jugendlichen im dualen und der weiblichen im Schulberufssystem. Ein Blick auf Bildungsstand und Berufsstruktur der Neuzugänge deckt die Ursachen für die Verschiebungen in den geschlechtsspezifischen Verteilungen auf die Ausbildungssektoren auf: Zum einen weisen weibliche Jugendliche deutlich höhere Schulabschlüsse auf als männliche und zum anderen offeriert der wirtschaftliche Strukturwandel zur Dienstleistungsökonomie zunehmend Ausbildungsangebote, die unter Voraussetzung der traditionellen beruflichen Geschlechterrollen das eher weiblich konnotierte Berufssegment stärken. In der Tendenz deutet sich damit ein neues Feld geschlechtsspezifischer Übergangssysteme mit neuen Benachteiligungen für männliche Jugendliche an, da der Tertiarisierungsprozess weitergehen wird.

Die soziale Gruppe mit den größten Übergangssystemproblemen stellen die ausländischen Jugendlichen bzw. die Jugendlichen mit Migrationshintergrund<sup>1</sup> dar. Während bei den deutschen Jugendlichen 2008 32 Prozent der Neuzugänge im Übergangssystem landen, sind es bei den ausländischen Jugendlichen 56 Prozent; nach schulischem Vorbildungsniveau lauten die Relationen bei den Hauptschulabsolventen ohne Abschluss 76 zu 88 Prozent, mit Abschluss 48 zu 67 Prozent, selbst bei einem mittleren Abschluss ist mit 32 Prozent der Anteil ausländischer Jugendlicher im Übergangssystem knapp doppelt so hoch wie der deutscher

Jugendlicher (vgl. Autorengruppe 2010, S. 99). Das Problem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt nicht allein in der höheren Einmündungsquote ins Übergangssystem. Die BIBB-Übergangsstudie zeigt, dass sie auch unverhältnismäßig länger im Übergangssystem verweilen müssen als deutsche Jugendliche und im Endeffekt nach zweieinhalb Jahren seltener in eine vollqualifizierende Ausbildung überwechseln (vgl. Beicht / Friedrich / Ulrich 2008). Dass die Ursachen für die eklatant größeren Übergangsschwierigkeiten nicht unbedingt im schulischen Leistungsniveau von Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegen, sondern auch leistungsunabhängige Selektionskriterien der Unternehmen eine Rolle spielen, legen Untersuchungen von Ulrich u.a. (2006) und – für die Schweiz – von Imhof (2008 und 2010) nahe.

Die hohen Anteile von Jugendlichen im Übergangssystem wären weniger prekär, wenn es sich bei den diversen Übergangsmaßnahmen um klar definierte Passagen in eine qualifizierte Ausbildung handelte, die zeitlich kalkulierbar begrenzt und in ihrer Ausbildungsanschlussperspektive eindeutig bestimmt wären. Beide Merkmale sind nicht gegeben und deswegen ist das, was als „Übergangssystem“ bezeichnet wird, eben kein System,<sup>2</sup> da der innere Zusammenhang seiner vielfältigen Maßnahmen ebenso fehlt wie deren systematische Koordinierung mit den vollqualifizierenden Berufsbildungssektoren. Aus diesen Mängeln ist auch die begrenzte Effektivität des Übergangssystems zu erklären. Diese äußert sich darin – wenn man sie an der Vermittlung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung misst –, dass die Übergänge relativ langsam vonstatten gehen und selbst nach anderthalb Jahren ungefähr die Hälfte der Teilnehmer noch nicht in eine vollqualifizierende Ausbildung übergegangen ist (vgl. Autorengruppe 2008, S. 165 ff.). Dieser Wert gilt für die großen Maßnahmetypen des Übergangssystems wie Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahr sowie Berufsfachschulen, während die Vermittlungserfolge der von der BA finanzierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach Evaluationsstudien noch niedriger zu veranschlagen sind (vgl. ebenda).

## **2. DEMOGRAFISCHE HERAUSFORDERUNG UND ZUKÜNFTIGER ARBEITSKRÄFTEBEDARF**

Die Lösung der Übergangsprobleme kann einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen leisten, die sich angesichts der demografischen Entwicklung bei der Sicherstellung des zukünftig erwartbaren Arbeitskräftebedarfs stellen.

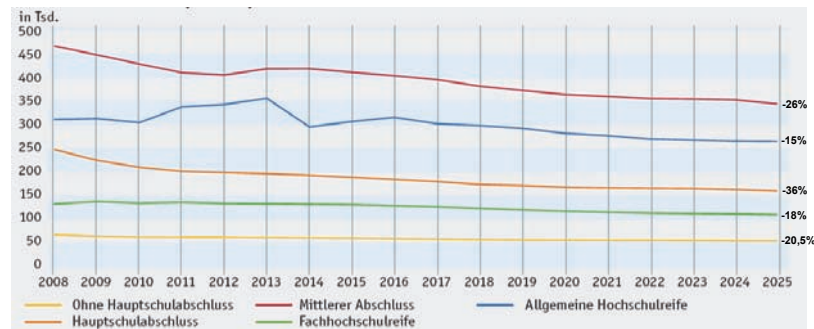
Im Gegensatz zu vielen aufgeregten Schreckensmeldungen über einen unaufhaltsam ansteigenden Fachkräftemangel, die seit Monaten ohne nachprüfbare oder nur auf demografische Effekte verkürzte Daten die politischen Debatten beherrschen, hat der Bildungsbericht 2010 eine integrierte Angebots-Nachfrage-Projektion bis 2025<sup>3</sup> auf der Basis der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basisvariante) und einer Projektion der Bildungsbeteiligung nach Bildungs-/Ausbildungsstufen vorgelegt, die zu einer nachprüfbaren und etwas nüchterneren Situationseinschätzung als die erwähnten, zumeist interessengesteuerten Wortmeldungen der öffentlichen Diskussion gelangt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 151–192). Zwar kommt auch sie zu dem Ergebnis, dass sich in den nächsten 15 bis 20 Jahren zunehmende Engpässe für die Nachfrage nach Fachkräften ergeben können, diese aber überschaubar bleiben und durch eine gezielte Bildungs-, Arbeitsmarkt- und betriebliche Personalpolitik bewältigt werden können. Wichtig an der Projektion des Bildungsberichts ist, dass sie relativ klare Größenordnungen benennt und die Arbeitskräftebewegungen nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern differenziert, sodass sich die Schwerpunkte für politisches Handeln nach Niveau und beruflichen Inhalten des Arbeitskräftebedarfs genauer erkennen lassen.

Vor dem Hintergrund, dass von 2008 bis 2025 ceteris paribus die Zahl der Kinder und Jugendlichen im Alter von 0 bis 30 Jahren um etwa 4,2 Millionen Personen bzw. um 16,4 Prozent zurückgehen wird, werden sich die Zahlen der Schulabsolventen, sofern man das gegenwärtige Übergangsverhalten im Schulsystem in die Zukunft fortschreibt, nach Schulabschlüssen wie folgt entwickeln (Abb. 2):

Den größten Rückgang erfahren die Absolventen mit Hauptschulabschluss (-36 Prozent), gefolgt von den Jugendlichen mit mittlerem Abschluss (-26 Prozent), die gleichwohl die stärkste Absolventengruppe bleiben. Eine geringere Reduktion erfährt die Zahl der Absolventen mit

Hochschul- und mit Fachhochschulreife (-15 bzw. -18 Prozent). Bei den beruflichen Abschlüssen kommt es zu einer gegenläufigen Entwicklung zwischen den beiden Hauptgruppen: Die Zahl der Jugendlichen mit einem Fachkräfteabschluss auf der mittleren Ebene (Schulberufs- und duales System) würden um 26 Prozent abnehmen, während die Zahl der Hochschulabsolventen um 30 Prozent ansteigen würde (vgl. Autorengruppe 2010, S. 314).

Abb. 2: Absolventinnen und Absolventen mit allgemeinbildendem Abschluss 2008 bis 2025 nach Abschlussarten



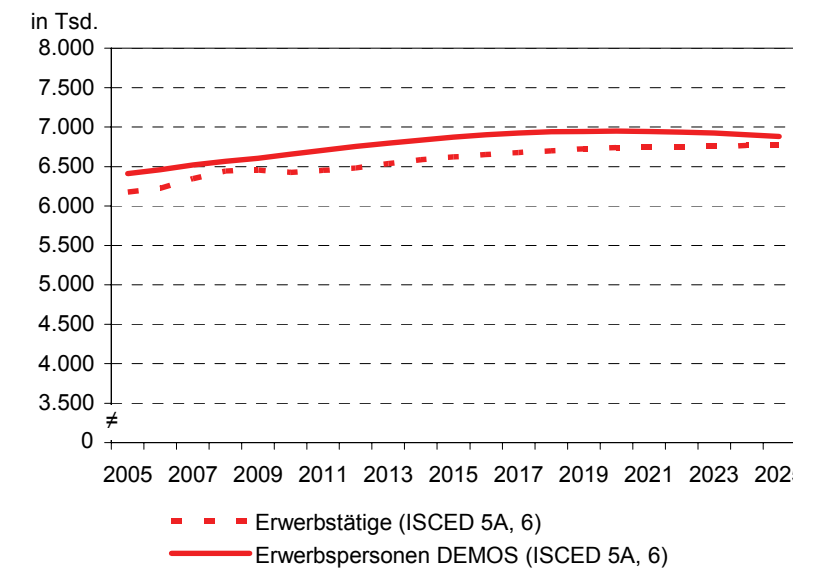
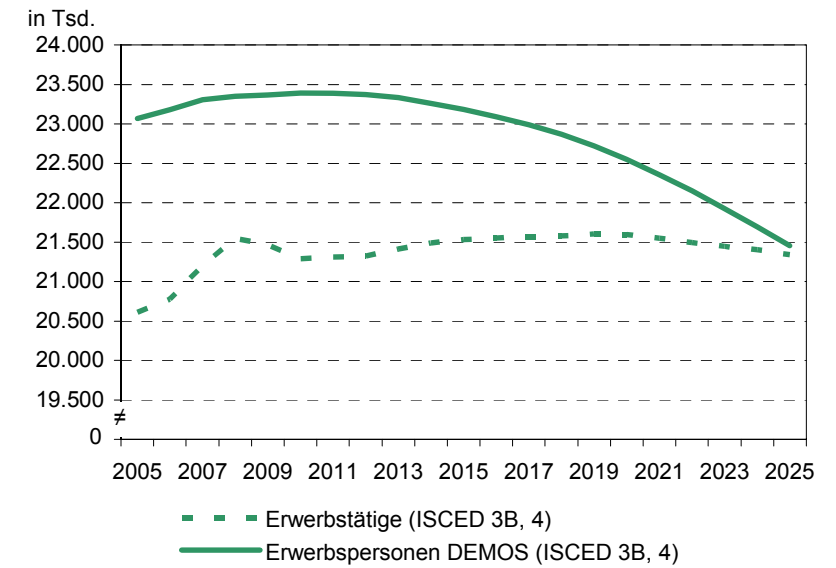
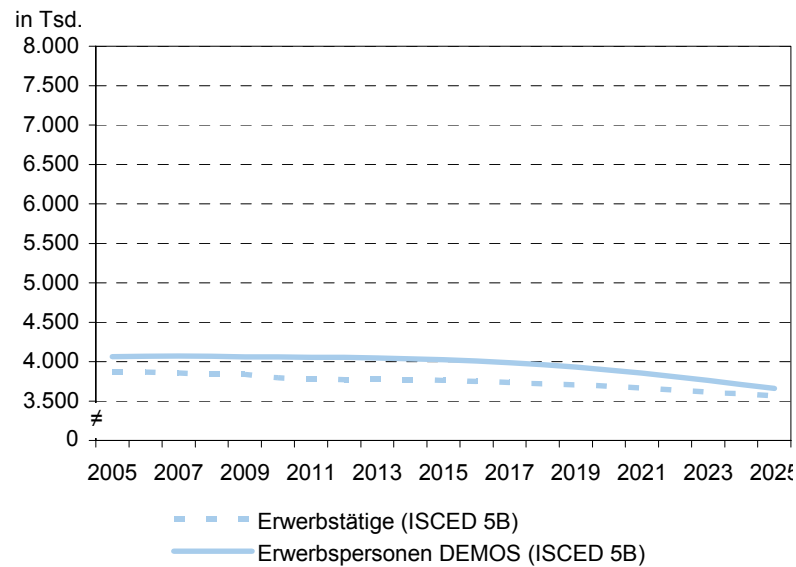
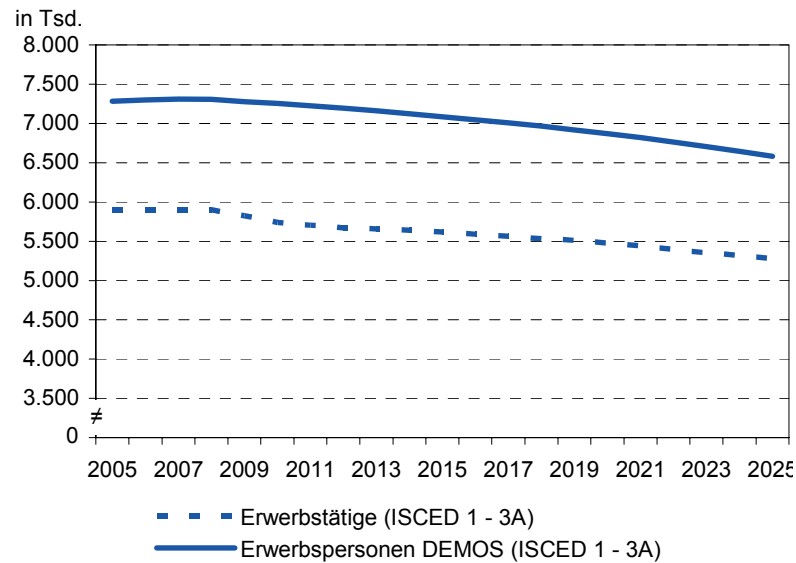
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bildungsvorausrechnung 2010 – Basisvariante, vorläufige Ergebnisse

Auch wenn bei der aktuellen Dynamik in der schulstrukturellen Entwicklung (Stichworte: Zusammenlegung von Haupt- und Realschulen, Trend zu Ganztagsangeboten u.a.) eine lineare Fortschreibung der Schulverlaufs-, Absolventen- und Abgängerquoten aus dem Schuljahr 2008/09 (vgl. Autorengruppen 2010, S. 315) mit Unschärfen behaftet sein dürfte, wird die Haupttendenz der Bildungsvorausrechnung für Berufsbildung und Arbeitsmarkt, dass das Nachwuchsreservoir gerade für den mittleren Ausbildungssektor deutlich abnimmt, davon wenig tangiert. Dies muss sowohl bei der staatlichen Schulpolitik als auch bei den Trägern der Berufsausbildung Anpassungsreaktionen hervorrufen, da die prognostizierte Abnahme der Berufsausbildungsabsolventenzahl die Wirtschaft ab Mitte dieses Jahrzehnts zunehmend vor Probleme beim Fachkräftenachwuchs stellen müsste. Wie diese Probleme aussehen könnten, darüber gibt die Arbeitskraftbedarfsprognose nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern Auskunft.

Der Arbeitskräftebedarf lässt sich als Bilanz zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Arbeitskräften definieren, wobei das Angebot die Gesamtheit der Erwerbspersonen, einschließlich der Arbeitslosen, die Nachfrage die erwarteten Erwerbstätigen umfasst. Nach vier Qualifikationsstufen entlang der international eingeführten ISCED-Klassifikation<sup>4</sup> gegliedert, zeigt die Projektion der Arbeitsmarktbilanz bis 2025 folgende Entwicklungen (Abb. 3):

- Das Beschäftigungssegment der Geringqualifizierten (ISCED 1 bis 3A) wird bis 2025 bei Angebot und Nachfrage (Erwerbspersonen und Erwerbstätigen) in etwa in gleichem Ausmaß zurückgehen, sodass entsprechend den heutigen Relationen ein Angebotsüberhang von ca. 1,3 Millionen Erwerbspersonen zu erwarten ist.
- Das Segment der mittelqualifizierten Fachkräfte im Industrie- und Dienstleistungsbereich (ISCED 3B, 4) wird auch 2025 in Deutschland mit über der Hälfte aller Erwerbstätigen der größte Beschäftigungssektor sein. Bei ihm wird sich der Überhang von aktuell ca. zwei Millionen sukzessive und verstärkt ab 2015 abschmelzen und im nächsten Jahrzehnt in einen steigenden Fachkräftemangel übergehen.
- Das Segment der Beschäftigten mit Fachschul-/Fachakademieabschlüssen (ISCED 5B – Techniker, Meister, Fachkräfte des Gesundheitswesens), die heute knapp 10 Prozent der Beschäftigten insgesamt ausmachen, wird in Angebot und Nachfrage an Gewicht verlieren, ohne dass es trotz der relativ eng parallel verlaufenden Kurven hier zu gravierenden Engpässen (Ausnahme Gesundheitswesen) kommen müsste.
- Der einzige in der Projektion deutlich ansteigende Beschäftigungsbereich sind die Hochqualifizierten (mit Hoch- und Fachhochschulabschluss – ISCED 5A, 6). Da die Angebots- und Nachfragekurven über den gesamten Betrachtungszeitraum eng parallel zueinander ansteigen, muss man hier mit einem (latent) dauerhaften Fachkräftemangel rechnen, der – nach bisheriger Kenntnis – allerdings insgesamt keine dramatischen Ausschläge anzunehmen scheint (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Arbeitsmarktbilanz (Arbeitskräftebedarf und -angebot) für die vier Hauptqualifikationsgruppen bis 2025



Quelle: Helmrich, R. / Zika, G. (2010), BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen. Kurzepertise im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), eigene Darstellung

Die in Abb. 3 abgebildeten Arbeitsmarktbalancen repräsentieren jeweils das Gesamttaggregat der Beschäftigten einer der vier Qualifikationsstufen. Dies ist im Auge zu behalten. Denn die Entwicklung des Gesamttaggregats kann durchaus unterschiedliche Arbeitskräftebewegungen nach Tätigkeitsfeldern und Regionen einschließen und unter Umständen gegensätzliche Strömungen in einzelnen Tätigkeitsfeldern zur Gesamtentwicklung saldieren. Deswegen sind regionale, branchen- oder tätigkeitsfeldspezifische Arbeitskräfteengpässe und -überhänge nicht auszuschließen, weil man bei der Heterogenität der Tätigkeitsfelder und auch der regionalen Wirtschaftsstrukturen nicht von einer unbegrenzten beruflichen Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte ausgehen kann. Deshalb erscheint es sinnvoll, die Projektion des Arbeitskräftebedarfs über die Qualifikationsstufen hinaus durch eine Betrachtung nach Tätigkeits- bzw. Berufsfeldern zu ergänzen. Mit ihr erst lassen sich auch Hinweise dafür gewinnen, welche Inhalte besonders nachgefragt werden dürften.

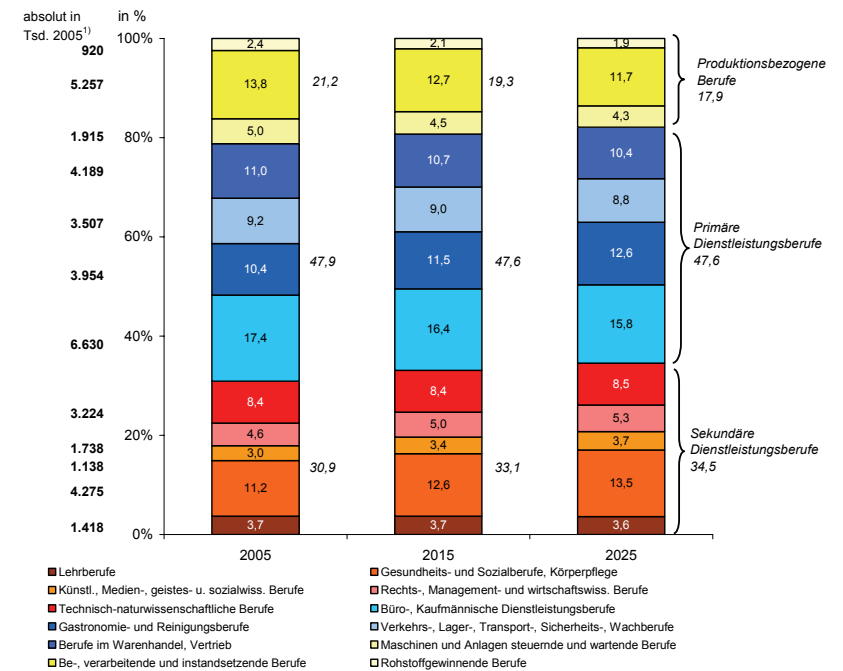
Der tätigkeitsspezifische Arbeitskräftebedarf, der im Folgenden nach Berufshauptfeldern dargestellt wird, entwickelt sich entlang den großen sektoralen Strukturverschiebungen in der Volkswirtschaft und verlängert den seit Jahrzehnten in den modernen Gesellschaften beobachtbaren Trend von den produktionsbezogenen zu den Dienstleistungsberufen, und innerhalb der Letzteren vor allem zur Expansion der sekundären Dienstleistungsberufe (vgl. Abb. 4).

Die produktionsbezogenen Berufe, in denen das Gros der gewerblich-technischen Facharbeitertätigkeiten verortet sind, gehen im Projektionszeitraum um 3,3 Prozentpunkte bzw. etwa eine Million Beschäftigte zurück und werden 2025 nicht einmal mehr ein Fünftel (18 Prozent) der Erwerbstätigen stellen. Die primären Dienstleistungen, die ihren beruflichen Schwerpunkt bei kaufmännischen Tätigkeiten im Warenaustausch und Bürowesen sowie bei Gastronomie und Reinigung haben, bleiben in ihrem Anteil an den Gesamterwerbstätigen in etwa bei 48 Prozent stabil, weisen aber beträchtliche Verschiebungen zwischen den Büroberufen (-1,6 Prozentpunkte) und den Gastronomie- und Reinigungsberufen (+2,2 Prozentpunkte) auf.

Die Gewinner des ökonomischen Strukturwandels sind die sekundären Dienstleistungsberufe (+ 3,6 Prozentpunkte Anteilserhöhung) des Gesundheits- und Sozialwesens, der technisch-naturwissenschaftlichen sowie der Management-, Medien- und Lehrberufe (Abb. 4). Gemeinsam

ist ihnen, dass die Mehrheit der in ihnen zusammengefassten Berufe überwiegend Hochschulqualifikationen voraussetzen. Hieraus erklärt sich auch der steigende Bedarf an Hochqualifizierten (ISCED 5A/6 – s. Abb. 3). Im Gegensatz zur aktuellen öffentlichen Fachkräftedebatte wächst dieser Bedarf aber nicht vordringlich bei den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen, sondern im Bereich der Gesundheitsdienste und Sozialberufe (+ 3,3 Prozentpunkte Anteilssteigerung) sowie bei den Management- und Medienberufen (jeweils 0,7 Prozentpunkte).

Abb. 4: Arbeitskräftebedarf 2005 bis 2025 nach Berufshauptfeldern



Quelle: Bildung in Deutschland 2010, S. 163

Die skizzierten quantitativen Indikatoren erschließen die bildungs- und ausbildungsrelevanten Wandlungstendenzen noch nicht hinreichend. Zu ergänzen sind jene Veränderungen in den Kompetenzprofilen, die sich innerhalb der Berufe einer jeweiligen Qualifikationsstufe vollziehen. Man kann – grob vereinfacht – die Veränderung von Kompetenzprofilen im Rahmen des Wandels zu einer zunehmend wissensbasierten nach-

industriellen Berufsstruktur damit charakterisieren, dass auf allen Qualifikationsstufen die Anforderungen an Wissens- und Kommunikationskompetenzen steigen. Gemeint sind damit Fähigkeiten zu analytischem, systemischem und strategischem Denken im Umgang mit Daten, Informationen und Wissen auf der einen und Kompetenzen zur Gestaltung von Kooperation und Kommunikation mit Kunden/Klienten und in Teams auf der anderen Seite (vgl. Hall u.a. 2007).

Es ist wahrscheinlich, dass das steigende Gewicht solcher berufsübergreifender Kompetenzen bei den mittleren Fachkräftetätigkeiten die Unternehmen veranlasst hat, bei vielen dualen Ausbildungsberufen Bewerber mit mittleren oder höheren Schulabschlüssen zu rekrutieren, sodass man heute von einer relativ stabilen Segmentierung der mittleren Fachkräfteausbildung nach schulischem Vorbildungsniveau sprechen kann (vgl. Baethge 2010, S. 287). Segmentationsstrukturen sind für eine Flexibilisierung des Ausbildungszugangs, die für die Bewältigung des demografischen Wandels wichtig wäre, eine schwere Hypothek.

### **3. PERSPEKTIVEN EINES NEUEN ÜBERGANGS-MANAGEMENTS IN DER BERUFSBILDUNG**

Aus der bisherigen Analyse des quantitativen und qualitativen Arbeitskräftebedarfs lassen sich zwei zentrale Schlussfolgerungen für die Gestaltung des Übergangs von allgemeinbildenden Schulen in die Berufsausbildung, dem für die Bewältigung von erwartbaren Angebotsengpässen in der Erschließung endogener Potenziale ein hoher Stellenwert zukommt, ziehen:

- Die erwartbaren Engpässe werden sich bei den qualifizierten und vor allem hochqualifizierten (Dienstleistungs-)Berufen ergeben, so dass es um eine Erhöhung des Ausbildungspotenzials für diese Berufsgruppen geht. Nach Maßgabe der Projektion (vgl. Abb. 3) kann dieses dadurch geschehen, dass man das relativ große Reservoir der Geringqualifizierten – bei den Unter-Dreißigjährigen 17 Prozent ohne Ausbildungsabschluss – durch Aus- und Weiterbildung für anspruchsvollere Berufe qualifiziert.

- Der Wandel in der Berufsstruktur von den produktionsbezogenen zu den Hauptberufsgruppen der Dienstleistungssektoren verweist auf Verschiebungen von den bis heute stärker männertypischen zu den traditionell eher frauentypischen Berufen. Die Befriedigung des damit einhergehenden Arbeitskräftebedarfs erscheint nur möglich, wenn zum einen das weibliche Erwerbspotenzial stärker in Erwerbstätigkeit integriert wird und es zum anderen zu einer breiten beruflichen Umorientierung bei den männlichen Jugendlichen in Richtung auf Dienstleistungsberufe, insbesondere auf Sozial- und Gesundheitsdienstberufe, kommt.

Beide Perspektiven – breite Qualifizierung von Geringqualifizierten und berufliche Umorientierung – sind im Rahmen des eingangs beschriebenen Übergangssystems schwer nachhaltig umzusetzen. Man kann bei der Erhöhung des Qualifikationspotenzials zwischen allgemeinen Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen einerseits und spezifischen Aktivitäten für berufs- und qualifikationsspezifischen Zusatzbedarf unterscheiden. Da es eine staatliche Lenkung von Ausbildungsentscheidungen hierzulande nicht geben kann, sind Aktivitäten für einen spezifischen Arbeitskräftebedarf Anreizsystemen von privaten und institutionellen Akteuren zuzuweisen, z.B. durch finanzielle Leistungen für die individuelle Wahl bestimmter Ausbildungsgänge oder für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Der Schwerpunkt der Politik muss auf die allgemeine Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und Bildungsmobilität gerichtet sein.

Bei den allgemeinen Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung haben Bundesregierung und Länder auf dem Dresdner Bildungsgipfel die Halbierung des Anteils von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Ausbildungsabschluss von 17 Prozent auf 8,5 Prozent vereinbart. Damit könnte die Verringerung der Jugendlichen mit Berufsabschluss in der Bildungsvorausberechnung bis 2025 (s.o.) deutlich reduziert werden. Die Realisierung dieses Ziels setzt aber mehr voraus als das Nachqualifizierungsprogramm des BMBF für die „Altnachfrage“ aus den letzten Jahren. Auf der institutionellen Ebene erscheint vor allem eine Verbesserung der Effektivität des Übergangssystems durch eine bessere Koordinierung mit den vollqualifizierenden dualen und schulischen Ausbildungsgängen vonnöten. Von einer solchen Koordinierung sind sowohl ein stärkerer und schnellerer Zustrom zur Ausbildung



als auch durch Vermeidung unproduktiver Übergangszeiten eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots auf der mittleren Ebene zu erwarten. Die verbesserte Koordinierung zu erreichen, setzt allerdings voraus, dass im Übergangssystem erbrachte Leistungen in der Berufsausbildung Anerkennung finden. Dies wiederum ist zum einen von der Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe zur Anerkennung der Leistungen, zum anderen davon abhängig, dass die Systematik der Übergangsmaßnahmen und der Berufsbildung (am besten) durch Modularisierung aufeinander abgestimmt werden.

Eine Verbesserung der individuellen Bildungsmobilität, die Voraussetzung für die Gestaltung von Ausbildungs- und Berufsbiografien und für mehr horizontale und vertikale Durchlässigkeit innerhalb der Ausbildungsbe-reiche ist, erscheint auf eine Anhebung des durchschnittlichen kognitiven Leistungsniveaus und einer stärkeren Berufsorientierung angewiesen zu sein. Beide betreffen heute vor allen den Sekundarbereich I und hier besonders die Haupt- und Förderschulen – insbesondere Jungen (mit und ohne Migrationshintergrund). Dass hier durch Förderung und größere Praxisnähe in der Didaktik der Hauptschulabschlussklassen Erfolge möglich sind, zeigen die Untersuchungen des SOFI (vgl. Solga u.a. 2010).

Bis in die aktuelle Situation hinein reicht eine etwas unfruchtbare Debatte darüber, wer für die Bewältigung der Übergangsprobleme in erster Linie verantwortlich sei. Die eine Seite reklamiert Defizite der Schule bei der Lieferung „ausbildungsreifer“ Schulabsolventen, die andere Seite beklagt eine zu geringe Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Beides ist bis zu einem gewissen Grade richtig, führt aber nicht weiter. Die Kontroverse wurzelt im deutschen Bildungsschema, das sich in den letzten Jahrzehnten institutionell stabilisiert hat (vgl. Baethge 2007) und nach dem die allgemeinbildenden Schulen für das kognitive Leistungsniveau, die Berufsausbildungseinrichtungen für die Vermittlung praktischer Kenntnisse zuständig sind. Beides trifft die Realität von Lern- und Ausbildungsprozessen seit langem nicht mehr bzw. allenfalls als graduelle Aufgabenverteilung an die jeweiligen Institutionen. Vielleicht führt ein Ausweg aus der wechselseitigen institutionellen Versperrung, wenn man die Vermittlung von „Berufsreife“ als Aufgabe beider begreift und beispielsweise auch den Betrieben einen Beitrag zur Verbesserung kognitiver und sozialer Kompetenzen gerade für Jugendliche mit Förderbedarf zugesteht und zutraut, wie es aktuell eine Tarifvereinbarung zwischen Niedersachsen Metall und IG Metall Niedersachsen/Sachsen-Anhalt für eine einjährige Einstiegsqualifizierung vorsieht, die auch „den Abbau

schulischer Defizite“ anstrebt und in der vom Arbeitgeberverband Betriebe dabei finanziell unterstützt werden (vgl. Schönhardt / Kuck 2010).

Die Verbesserung der individuellen Bildungsmobilität kommt nicht allein der beruflichen Erstausbildung zugute. Sie schafft auch ein besseres Fundament für berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen, die in Zukunft auf allen Qualifikationsstufen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Vor allem könnte sie auch auf mittlere Sicht zu einer Verstärkung der Durchlässigkeit von der Berufsausbildung zum Hochschulstudium führen, die heute in Deutschland sehr unterentwickelt ist, für die Sicherung des steigenden Hochqualifizierten-Bedarfs (vgl. Abb. 3) aber eine wichtige Perspektive darstellt.

#### LITERATUR

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld.*
- *Dies. (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld.*
- *Baethge, Martin (2010): Neue soziale Segmentationsmuster in der beruflichen Bildung. In: Krüger, H. H. / Rabe-Kleberg, U. / Kramer, R.-T. / Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden, S. 275–298.*
- *Ders. (2007): Das deutsche Bildungs-Schisma. In: Lemmermöhle, Doris / Hasselhorn, Marcus (Hrsg.): Bildung-Lernen. Göttingen, S. 93–116.*
- *Beicht, Ursula / Friedrich, Michael / Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. Bielefeld.*
- *Imdorf, Christian (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrationsjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, H. H. u.a. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden, S. 259–274.*

- *Ders. (2008): Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. In: Bommers, Michael / Krüger-Potratz, Marianne (Hrsg.): Migrationsreport 2008. Frankfurt a. M., S. 113–158.*
  - *Hall, Anja (2007): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveaus in Dienstleistungsberufen. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifizierungsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Bonn, S. 153–208.*
  - *Helmrich, Robert / Zika, Gerd (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bielefeld.*
  - *Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Bielefeld.*
  - *Ulrich, Joachim Gerd / Eberhard, Verena / Granato, Mona / Krewerth, Andreas (2006): Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien. In: Eberhard, Verena u.a. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland.*
  - *Schönhardt, Conny / Kuck, Norbert (2010): Tarifvertrag zur Einstiegsqualifizierung in ein Ausbildungsverhältnis (TV EQA) für die niedersächsische Metallindustrie. Hannover (IGM).*
  - *Solga, Heike / Kohlrausch, Bettina / Kretschmann, Claudia / Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“. IAB Forschungsbericht 5/2010. Nürnberg: IAB, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0510.pdf>*
- 1| *Wegen unterschiedlicher statistischer Datenquellen werden beide Bezeichnungen im Folgenden synonym verwendet.*
  - 2| *Die Rede vom Übergangssystem hat eher metaphorischen als kategorialen Charakter.*
  - 3| *Die integrierte Angebots-Nachfrage-Projektion basiert auf den mehrjährigen Forschungsarbeiten in Kooperation einer BIBB-/IAB-Forschergruppe mit Wissenschaftlern. Vgl. Helmrich / Zika 2010.*
  - 4| *Die International Standard Classification of Education (ISCED) 1997 umfasst sieben Qualifikationsstufen vom „Elementarbereich“ (ISCED 0) bis zu „weiterführenden Forschungsprogrammen“ (ISCED 6); (vgl. dazu Autorengruppe 2008, S. 216).*