

ARBEITSMARKT UND BERUFSBILDUNG

Beruflicher Qualifikationen in Zeiten
des Wandels

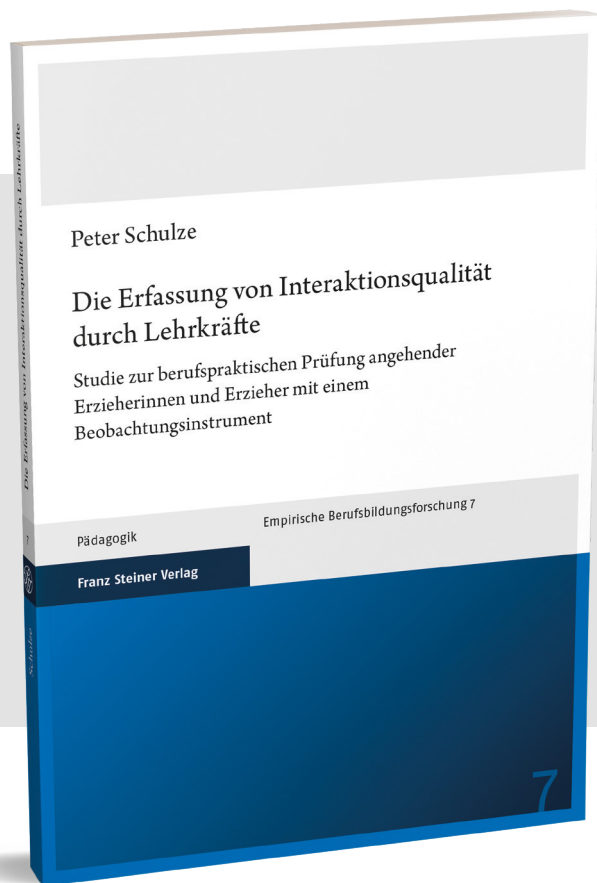
- ▶ Berufliche Qualifikationen in Zeiten
des Wandels

Zusammenspiel ▶ Das Zusammenspiel nicht immer
korrespondierender Systeme

- ▶ Das Zusammenspiel nicht immer
korrespondierender Systeme

Fachkräftebedarf und -qualifizierung
in der Region

- ▶ Fachkräftebedarf und -qualifizierung
in der Region



Peter Schulze

Die Erfassung von Interaktionsqualität durch Lehrkräfte

Studie zur berufspraktischen Prüfung angehender Erzieherinnen und Erzieher mit einem Beobachtungsinstrument

EMPIRISCHE BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG – BAND 7

2023. 126 Seiten mit 2 s/w-Abbildungen und 32 Tabellen

978-3-515-13542-9 KARTONIERT

978-3-515-13547-4 E-BOOK

Die berufspraktische Prüfung angehender Erzieherinnen und Erzieher soll deren Interaktionsqualität mit Kindern erfassen, die als wichtige Entwicklungsdeterminante gilt. Die zahlreichen an Fachschulen entwickelten Beurteilungsbögen unterscheiden sich deutlich. Über die psychometrische Güte dieser Verfahren ist nichts bekannt, wissenschaftlich evaluierte Alternativen fehlen bislang.

In seinem Buch stellt Peter Schulze ein theoriebasiertes Beobachtungsinstrument mit den Aspekten wertschätzende Atmosphäre, differenzierte Lernumgebung und dialogorientierte Bildungsunterstützung sowie Ergebnisse zu deren Reliabilität und Validität vor. 73 Lehrkräfte beobachteten zwei für die Untersuchung erstellte Videovignetten, die jeweils einen Fachschüler in der Interaktion mit Kindern in drei Situationen zeigten. 37 Lehrkräfte erhielten vorab eine mehr-

stündige Schulung. Die Reliabilitäten lagen situationsübergreifend im nicht akzeptablen Bereich. Unterschiede zwischen den Gruppen mit und ohne Schulung waren marginal. Die Kriteriumsvalidität war hingegen in der Schulungsgruppe tendenziell höher. Als Ursachen der geringen Reliabilität stehen personenspezifische sowie situationsbedingte Einflüsse zur Diskussion.

DER AUTOR

Peter Schulze arbeitet als abgeordnete Lehrkraft an der Professur für Berufspädagogik der Technischen Universität Dresden. Dabei lehrt er berufliche Didaktik im Lehramt an berufsbildenden Schulen, organisiert den Arbeitskreis berufliche Bildung und begleitet den Schulversuch zur verkürzten berufsbegleitenden Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Sachsen.



Franz Steiner
Verlag

Hier bestellen:
service@steiner-verlag.de

Mutig ins Tun kommen



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitsmarktzahlen sind beunruhigend. Bis 2030 wird sich der Mangel an Fach- und Arbeitskräften in Deutschland verschärfen. Ökonomen prognostizieren allein den alterungsbedingten Verlust an potenziellem Arbeitsvolumen auf 3,2 Mrd. Arbeitsstunden. Die Fachkräftelücke wird gerade auf Experten- und Spezialistenniveau in den nächsten Jahren größer. Ein starkes berufliches Bildungssystem kann zur Entschärfung der Fachkräfteproblematik beitragen, wenn es den Anforderungen eines transformativen Zeitalters gerecht wird. Dazu sind Weiterentwicklungen zwingend erforderlich.

Berufliche und akademische Abschlüsse als gleichwertig betrachten

Durch den Akademisierungstrend der letzten Jahre hat die berufliche Aus- und Weiterbildung an Bedeutung verloren. Diesen Trend gilt es aufzuhalten und die Reputation der beruflichen Bildung in der Gesellschaft zu verbessern. Daher benötigen wir ein deutliches politisches Signal für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung, die sich am besten durch die Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) erreichen lässt.

Berufliche Bildung flexibler, inklusiver und exzellenter machen

Berufliche Bildung muss für den Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und damit für individuelle wirtschaftliche Unabhängigkeit stehen. Dazu muss sie flexibler, inklusiver und exzellenter werden. Berufliche Bildung darf sich nicht länger als vermeintliche »Einheitsausbildung« verstehen, sondern sollte so weit ausdifferenziert werden, dass sie unterschiedlichen Personengruppen und Lernstärken gerecht wird. Wir sollten unseren Blick nicht länger nur auf Schulabgängerinnen und -abgänger richten, die wir in möglichst großer Anzahl mit ihren unterschiedlichen Leistungsstärken aus- und weiterbilden wollen. Unsere Aufmerksamkeit sollte vielmehr auch Geflüchteten, Berufswechselnden, Studienabbrechenden oder Langzeitarbeitslosen gehören,

die ein für sie passendes Qualifizierungsangebot und damit Perspektiven brauchen. Es gilt, möglichst alle Potenziale zu heben, um Menschen über Qualifizierung den Weg in eine Erwerbsarbeitstätigkeit zu ebnen. Das heißt auch, dass modulare berufliche Qualifizierungsangebote unterhalb der Ausbildung – ordnungspolitisch verankert – in unser Berufsbildungssystem gehören. Im Fall eines erfolgreichen Abschlusses sollen sie den Einstieg in eine Berufsausbildung eröffnen und auf diese auch zeitlich angerechnet werden können. 2,9 Millionen Menschen unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss kann sich der Wirtschafts- und Bildungsstandort Deutschland nicht leisten!

Darüber hinaus benötigen wir auch für Leistungsstarke attraktivere Angebote. Zusatzqualifikationen gehören in jede Ausbildungsordnung. Zudem sollten wir – anknüpfend an die Ausbildung – in allen Berufen für verbindliche Karrierewege in die höhere Berufsbildung sorgen, um die Exzellenz der Berufsbildung zu stärken. Solche Laufbahnkonzepte sind ein wichtiger Schritt, um die Berufsbildung wettbewerbsfähiger zur akademischen Bildung aufzustellen.

Prüfungssystem durch Validierungssystem ergänzen

Wenn wir mehr individuelles und schrittweises Lernen ermöglichen wollen, benötigen wir schlussendlich Möglichkeiten, individuelle Lernstände und -fortschritte feststellen und zertifizieren zu können. Wir müssen daher das formale Prüfungssystem durch ein einheitliches Validierungssystem für anlassbezogene Kompetenzfeststellungen ergänzen.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind eine Gelingensbedingung für die Transformation. Auch deshalb sollten wir mit der Modernisierung der beruflichen Bildung nicht länger warten und mutig ins Tun kommen!

ufsbildung

24 Same same but different – Was Regionen mit Ausbildungswünschen und -chancen zu tun haben, und warum das nicht für jede/-n gilt

NACHWUCHSGRUPPE RISA

29 Homeoffice – Arbeit im Spannungsfeld zwischen Autonomie und mentaler Distanzierung

ALEXANDRA MERGENER

33 Technologischer Fortschritt fördert Chancengleichheit im Arbeitsleben

CÄCILIA LIPOWSKI

37 IT-Kompetenzen: Anforderungen an Erwerbstätige

ANJA HALL

Der Beitrag zeigt auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, welche IT-Kompetenzen in der Arbeitswelt aktuell gefordert werden und wie sich die Kompetenzanforderungen je nach Komplexitätsgrad der Tätigkeit unterscheiden.

40 Fachkräftesicherung als ein Baustein in der Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement

DAVID SAMRAY, BENNET KREBS, SONJA MUDERS

42 Der Europass als Kompass für den Weg in die Arbeitswelt

FRANZISKA BOPP, ISABEL GÖTTE

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

46 Die schulische und praxisintegrierte Erzieherausbildung im Vergleich

BURKHARD GAULY, BRITTA GAULY

51 Ausbildungsberufsmerkmale von Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen

Ein Vergleich mit BBiG/HwO-Berufen

FILIZ KONEBERG, JACQUELINE FANK

54 Licht und Schatten – Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022

Ergebnisse aus dem Adult Education Survey

ERIK HABERZETH, BERND KÄPPLINGER

BERUFE

57 20 Jahre gestreckte Abschlussprüfung – von der Erprobung zum neuen Standard?

BARBARA LORIG, KATRIN GUTSCHOW

60 Berufe-Steckbrief: Technische/-r Produktdesigner/-in

Hören Sie den Podcast AzubiView zum Steckbrief: www.bwp-zeitschrift.de/p191019

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 44 Literatúrauswahl
- 62 Hauptausschuss
- 64 Wiederentdeckt – neu gelesen
- 67 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 70 Die besondere Zahl
- Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

Deutlicher Trend zu längerer Teilzeitarbeit



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

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

Lernfabriken 4.0 für die Weiterbildung von Fachkräften



Karlsruher Institut für Technologie

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

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

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

Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs



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

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

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

Themenseite Fachkräftesicherung



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

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

Hochqualifizierte werden Digitalisierung verstärkt spüren



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

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

Weiterbildungskultur in KMU



KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG

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

Die Rolle der Erreichbarkeit von Bildungseinrichtungen

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

Situationsanalyse Lehrstellenförderung Kanton Zürich



EHB

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

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

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

Herausforderungen für die Berufsbildung in ungewissen Zeiten



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

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

Arbeitsmarkt und Berufsbildung – nicht immer korrespondierende Systeme



LUTZ BELLMANN
Prof. Dr., Professor an der Nikolaus-Kopernikus-Universität in Toruń und ehem. Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg
lutz.bellmann@iab.de



ROBERT HELMRICH
Prof. Dr., Abteilungsleiter im BIBB, Honorarprofessor im Fachbereich Soziologie an der Universität Bonn
helmrich@bibb.de

Der Arbeitsmarkt und das Berufsbildungssystem sind durch eine Reihe von gegenläufigen Entwicklungen gekennzeichnet. Die wichtigsten Faktoren stehen im Mittelpunkt des Beitrags. Nach einem Überblick über die zentralen Herausforderungen und aktuellen Trends werden Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt skizziert und daraus resultierende Veränderungen für Betriebe dargelegt. Eine Lösung sehen die Autoren neben einer verbesserten Berufsorientierung, die mehr junge Menschen auf dem Weg in eine Berufsausbildung unterstützt, in Reformen der beruflichen Erstausbildung, die zu einer Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit beitragen können.

Die größten Herausforderungen

Betriebe beklagen den zunehmenden Fachkräftemangel. Zugleich steigen und verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten und der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne beruflichen Abschluss steigt seit nunmehr einer Dekade immer weiter an.

Hinzu kommen auf Seiten der Jugendlichen Unsicherheiten bei der Berufswahl und Zeitverzögerungen bei den Bildungsentscheidungen, so die Ergebnisse der SINUS-Studie (vgl. SCHLEER/CALMBACH 2022). Dies hängt zusammen mit fehlenden Angeboten an beruflicher Orientierung und der sinkenden Attraktivität der beruflichen (Erst-)Ausbildung. Folge ist ein Rückgang an Bewerbungen und ein deutlich größerer Anteil von jungen Menschen, die ein Studium beginnen.

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich in erster Linie aus den gestiegenen Erfordernissen der Anpassung der Unternehmen infolge der vier großen »D«s – Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung und Demografie. Bis 2040 könnten infolgedessen laut RAT DER ARBEITSWELT (2023) 3,6 Millionen Arbeitsplätze wegfallen und in ähnlicher Größenordnung viele neue entstehen (so auch die BIBB-IAB-Berufsprojektionen, vgl. MAIER u. a. 2022). Nicht alle Unternehmen sind jedoch von den vier »D«s in gleicher Weise und Intensität betroffen. Gleichwohl muss sich die berufliche Bildung darauf einstellen, dass sich die Einstellungspraxis und die beruflichen Strukturen dadurch verändern werden.

Daraus ergeben sich Anforderungen an Betriebe und mittelbar an Berufe und Beschäftigte, die teilweise neu sind und sich noch an unbekanntem Parametern orientieren bzw. durch politische Richtungsentscheidungen/Rahmenentscheidungen gesetzt werden.

Die wichtigsten Trends

Die *Digitalisierung* wird häufig als die derzeit wichtigste technologische Entwicklung genannt. Doch welche Auswirkungen sind damit für Beschäftigte und Kompetenzanforderungen an sie verbunden? VON DEM BACH u. a. (2022) zeigen, dass sich Nachfrage und Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt durchaus parallel entwickeln (Technikeinführung und Kompetenzen der Beschäftigten) und dass es eher um das Ausweiten und Ergänzen von Kompetenzen denn um das Ersetzen von Arbeitskräften geht. In diese Richtung weisen auch Befunde von SEEGERE/EHMANN (2021), wonach selbst in Bereichen, in denen technische Ersetzung naheliegt, Aufgabenerweiterung und -zuwächse festzustellen sind. Für einen differenzierteren Blick legen LEWALDER u. a. (2019) nahe, dass Ersetzungspotenziale besser in einer Berufe-Branche-Matrix betrachtet werden sollten.

Trotz des »beschleunigten Strukturwandels« (vgl. HELMRICH u. a. 2016) sinkt die Halbwertszeit von Wissen nicht (vgl. HELMRICH/LEPPELMEIER 2020). Zudem ist bekannt, dass Entwicklungen eher kontinuierlich, zumindest langfristig verlaufen (vgl. TIEMANN u. a. 2021) – allerdings punktuell eruptiv erscheinen können, weil eine Branche oder ein Beruf besonders betroffen sind.

Die *Dekarbonisierung der Wirtschaft* ist ein gesetztes aber dehnbare Ziel. Szenarien-Berechnungen zeigen, dass dadurch im Bereich Bauwirtschaft, Verwaltung und Zulieferung kurzfristig ein massiver Beschäftigungszuwachs verursacht werden kann und langfristig mit einem höheren Beschäftigungsniveau zu rechnen ist (vgl. SCHUR u. a. 2023; ZIKA u. a. 2022). Ebenso führen Klimafolgenanpassungen zu weiterem Fachkräftebedarf (vgl. BERNARDT/RAUSCH-BERHIE 2023); auch hier verändern sich die Anforderungen

hin zu mehr spezialisiertem Wissen und Kommunikationsfähigkeit.

Zur *demografischen Entwicklung* zeigen die BIBB-IAB-Projektionen, dass bei fast unveränderter Geburtenziffer die Bevölkerungszahl in Deutschland zunächst weiter ansteigt und erst nach 2030 wieder absinken wird. Im Jahr 2040 wird sie rund 82,52 Millionen Personen erreichen. Ein großer Rückgang ist bei der Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 15 und unter 74 Jahren zu erwarten. Sie geht von 62,4 Millionen Personen in 2021 auf rund 58,9 Millionen Personen in 2040 zurück (vgl. MAIER u. a. 2022, S. 6 f.). Dies ist auf das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsleben zurückzuführen.

Die *Globalisierungsentwicklungen der Wirtschaft* werden sich verlangsamen und in einigen Bereichen umkehren (De-Risking). Wachstumsräume verlagern sich dorthin, wo auch die Bevölkerung am stärksten wächst. Diese Volkswirtschaften haben aber nur einen vergleichsweise geringen Anteil am Welthandel. Gleichzeitig nehmen die Handelschranken zu und die Transporte werden teurer. Zwar wird der Welthandel weiterwachsen, aber langsamer, und für Deutschland wird dies zu einem Rückgang der Exporte führen. Daher ist davon auszugehen, dass verstärkt im Inland und weniger für den Export produziert wird (vgl. MÖNNIG/DREUW/LUTZ 2024).

Der Arbeitsmarkt

Die Zahl der Erwerbstätigen ist in den letzten Dekaden kontinuierlich gestiegen. Waren im Jahr 2000 noch 39,8 Mio. Personen als erwerbstätig gemeldet, so waren es im Jahr 2022 45,5 Mio. Personen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2024). Dennoch wächst in vielen Berufen die Lücke zwischen Angebot und Bedarf auf dem Arbeitsmarkt (vgl. RAT DER ARBEITSWELT 2023), da der Bedarf entweder schneller steigt als das Angebot an Fachkräften oder Letzteres stark zurückgeht (vgl. MAIER u. a. 2022; ZIKA u. a. 2023).

Betrachtet man den Arbeitsmarkt im Zeitverlauf detaillierter, so fällt auf, dass die Erwerbsquoten der Älteren und Frauen steigen, bei jungen Menschen bleiben diese konstant (vgl. MAIER/KALINOWSKI/KRINITZ 2024). Jedoch sinken die Jahresarbeitszeiten.

Der rein rechnerische Ersatzbedarf, der sich durch die Verrentung der Babyboomer ergibt, kann letztlich durch die nachwachsenden Generationen nicht gedeckt werden (vgl. MAIER u. a. 2022). Der fehlende Nachwuchs muss somit durch Zuwanderung kompensiert werden.

Der Ausbildungsmarkt

Auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich ein anderes Bild. Hier sind sowohl das Angebot an Ausbildungsplätzen (Neuabschlüsse und unbesetzte Stellen) von 582.072 im Jahr 2009

auf rund 544.011 im Jahr 2022 als auch die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden (Neuabschlüsse und unvermittelte Bewerber/-innen) von 652.947 im Jahr 2009 auf 535.545 im Jahr 2022 gesunken (vgl. OEYNHAUSEN u. a. 2023, S. 35). Zugleich ist in diesem Zeitraum die Zahl der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen von 219.678 im Jahr 2010 auf 235.138 im Jahr 2022 (vgl. BIBB 2024, S. 81) geringfügig und die Zahl der Studienanfänger/-innen an deutschen Hochschulen von 369.273 im Wintersemester 2009/10 auf 398.244 im Wintersemester 2022/23 stärker angestiegen.¹ Doch weder Auszubildende noch Studierende zusammen reichen aus, um die stetig wachsende Fachkräftelücke zu schließen.

Hinzu kommt, dass die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden, die keinen Ausbildungsplatz finden, zwar gesunken ist (88.640 im Jahr 2009 auf 60.400 im Jahr 2022), aber immer mehr Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können (17.766 im Jahr 2009 auf 68.868 im Jahr 2022) (vgl. OEYNHAUSEN u. a. 2023, S. 35). Der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge, der seit 2009 in der Tendenz steigt, erreicht im Jahr 2022 mit 29,5 Prozent der begonnenen Ausbildungsverträge ein neues Rekordniveau mit Konzentration auf kleinere Betriebe (vgl. BIBB 2024, S. 153 ff.). Auch die regionalen Unterschiede bei der Relation von Ausbildungsplatzangebot zur Ausbildungsplatznachfrage sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und haben sich auch hier zugunsten der Ausbildungsplatznachfragenden verschoben (vgl. CHRIST u. a. 2022).

Die Zahlen weisen auf Passungsprobleme hin, die sich sowohl hinsichtlich der Ausbildungsberufe als auch Regionen massiv unterscheiden. Und dies tritt vermehrt in Berufen auf, die für die anstehenden Transformationsprozesse dringend benötigt werden; so u. a. Kleinstbetriebe im Bereich SHK-Handwerk. 2007 lag die Ausbildungsquote der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten mit 8,1 Prozent noch deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von damals 6,5 Prozent. 2022 hat sie sich nahezu halbiert und sank mit 4,6 Prozent deutlich unter den ebenfalls niedrigeren Gesamtdurchschnitt von 4,7 Prozent (vgl. BIBB 2024, S. 191).

Die Wirkungen der Veränderungen auf die Betriebe

Die Wirkungen der vier großen »D«s und die politischen Rahmenbedingungen erfordern Anpassungen im betrieblichen Handeln, das jedoch einem natürlichen Time-Lag unterliegt, d. h. es vergeht viel Zeit, bis das Problem erkannt ist, das Verhalten verändert wird und die Wirkung eintritt. Aktuell erlebt Deutschland zudem eine Stagnation der Ent-

¹ Ausgewiesen wird hier nur das zahlenmäßig höhere Wintersemester. Anzumerken ist, dass die Zahl der Studienanfänger/-innen in den Zwischenjahren im Gegensatz zu den Ausbildungsanfängern angestiegen ist (vgl. www-genesis.destatis.de).

scheidungen und damit eine zu geringe Dynamik der Wirtschaft.

Bildungsverantwortliche müssen auf folgende Fragen Antworten geben können: Welche persönlichen, sozialen, fachlichen und methodischen Fähigkeiten und Kompetenzen sind in welchem Beruf zukünftig erforderlich, um diesen Wandel zu gestalten, und wie können diese vermittelt bzw. erworben werden? Zeit- und kostenaufwändig sind der Aufbau von Lehrkapazitäten ebenso wie von Ressourcen zur Durchführung der Aus- und Weiterbildung. Daher sehen sich viele Betriebe nicht in der Lage, entsprechende Bildungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen, die durch die vier »D«s initiiert worden sind. Gleichwohl sind diese Anpassungen notwendig. Gelingt dies nicht in ausreichendem Umfang, ist zu vermuten, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und unbesetzten Fachkräftestellen, die aktuell bereits ein Rekordniveau erreicht haben, weiter steigen mit den damit verbundenen Folgen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaftsentwicklung.

Berufliche Qualifizierung ist kein Selbstzweck, sondern muss sich sowohl an den Anforderungen und Bedarfen der Betriebe als auch an den Möglichkeiten der Auszubildenden orientieren. Sie schafft die Grundlage, um neue Anforderungen am Arbeitsmarkt langfristig zu bedienen und den Grundstock für berufliche Weiterbildung zu legen. Doch auch die beruflichen Ausbildungsinhalte und deren Umsetzung in die Praxis unterliegen einem Time-Lag. Hinzu kommen weitere Herausforderungen für Betriebe wie das Anbahnen von Kontakten zu Bewerberinnen und Bewerbern, das Durchführen von Berufspraktika sowie Maßnahmen zur Unterstützung und Integration von Auszubildenden.

Viele Betriebe ziehen sich aus dem dualen System der Berufsausbildung zurück. Begründet wird dies u. a. damit, dass ein großer Teil der Ausbildungsplatzbewerber/-innen nicht mehr die Erwartungen an die erforderliche Allgemeinbildung erfüllen. Belege dafür fehlen allerdings (vgl. GRANATO/KREKEL/ULRICH 2015). Der besondere Kündigungsschutz von Auszubildenden hatte gerade in Pandemiezeiten die ungewollte Nebenwirkung, dass sich Betriebe in der Krise bei der Einstellung von Auszubildenden zurückgehalten haben. Hinzu kommt, dass die gestiegene Konkurrenz auf den Märkten für Güter und Dienstleistungen mit einer stärkeren Spezialisierung einhergeht und damit die Abdeckung der Bestandteile einer Berufsausbildung erschwert ist. Gerade bei kleineren Betrieben kann der temporäre Rückzug aus der betrieblichen Berufsausbildung oftmals zu einem dauerhaften führen, weil die für die Ausbildung im Betrieb erforderlichen Strukturen verloren gehen (vgl. BAAS/BAETHGE 2017).

Berufsorientierung und Attraktivität der Erstausbildung

Eine Vielzahl von Faktoren und Entwicklungen bedingen die Attraktivität der Berufsausbildung und die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Fehlende oder fehlgeleitete Berufsorientierung und der verstärkte Zugang an die Hochschulen verringern die Bereitschaft, eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Steigende Vertragslösungsquoten, nicht immer gute Beschäftigungsperspektiven und enttäuschte Einkommenserwartungen nach Abschluss der Ausbildung verschärfen die Engpässe. Dass diese Engpässe qualitativ als auch quantitativ und zudem regional sehr unterschiedlich auftreten, macht die Suche nach Lösungsansätzen noch schwieriger.

Studien zeigen, »dass das Risiko der vorzeitigen Beendigung der ersten Berufsausbildung mit Berufswahlkompromissen zusammenhängt. Es ist umso höher, je weiter der erreichte Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht.« (BIBB 2023, S. 215; vgl. auch BECKMANN/WICHT/SIEMBAB 2023).

Jugendliche streben mittlerweile häufiger höhere Schulabschlüsse an, und jene mit Hochschulzugangsberechtigung zeigen i. d. R. eine höhere Studierneigung. Generell spielen die höhere gesellschaftliche Anerkennung und bessere Einkommensperspektiven von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen dabei eine große Rolle (vgl. STÜBER 2022; BOSCH 2023). So zeigen sich auch hier Veränderungen: Seit 2007 ist der Anteil der Studienberechtigten im dualen System um mehr als zehn Prozentpunkte gestiegen (vgl. KROLL/LOHMÜLLER/ULRICH 2016). Gleichzeitig hat das Interesse an einer beruflichen Ausbildung im dualen System vor allem bei den jungen Frauen stark nachgelassen. Allein seit 2010 ist ihr Anteil am Auszubildendenbestand um mehr als fünf Prozentpunkte zurückgegangen (Frauenanteil 2010: 39,8% vs. 2022: 34,6%) (vgl. BIBB 2024, S. 102).

Neben denjenigen, die keinen passenden Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf finden, besteht aktuell eine weitere Krise beim Übergang von der Schule in den Beruf: Die Anteile an jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34, die ohne Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt »entlassen« werden, steigen. Auch wenn diese Gruppe der Nicht-formal-qualifizierten oder NEETs sehr heterogen ist und ihre Zunahme u. a. auch durch die Zuwanderung mitbegründet ist, so ist weder für die jungen Menschen noch für den Arbeitsmarkt diese Entwicklung vor dem beschriebenen Hintergrund des Fachkräftemangels akzeptabel. Nach WOLTER (2022) findet die »[...] befürchtete Erosion der Berufsausbildung [...] ihre Ursache weniger in der Expansion akademischer Bildung (»von oben«) als vielmehr in der Ausgrenzung eines großen Potenzials an Jugendlichen (»von unten«), von denen dauerhaft ein nicht geringer Teil ohne Berufsabschluss

bleibt. In der Nichterschließung dieser Ressource liegt die eigentliche Achillesferse für den Fachkräftenachwuchs.« (S. 64).

Mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie hat die Bundesregierung versucht, leistungsschwächere Jugendliche beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung zu fördern. Dabei sollten die regionalen Gegebenheiten und die Bedarfe der Jugendlichen besonders berücksichtigt werden.

Ansätze für Veränderungen

Arbeitsmarkt und Berufsbildung stehen in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Reformen in der beruflichen Erstausbildung zur Erhöhung der Anpassungsgeschwindigkeit könnten an verschiedenen Punkten ansetzen:

- der Fokussierung der betrieblichen Berufsausbildung auf Kernbestandteile der Ausbildungsberufe,
- dem Angebot an betrieblichen Gestaltungsoptionen und
- der zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit.

Entsprechende positive Erfahrungen liegen auch bereits vor.

Die anstehenden Veränderungen gilt es wissenschaftlich genau zu beobachten und zu bewerten. Aber genauso wichtig ist es, politische Rahmenbedingungen frühzeitig zu setzen, damit diese belastbar in Bildungsinhalte integriert werden können.

BELLMANN/SCHMID (2023) schlagen, wie schon EULER/SEVERING (2006), insbesondere die modulare Strukturierung der beruflichen Bildungsangebote vor. Für Jugendliche und Betriebe überschaubare Module, die eingebettet sind in bekannte Berufsbilder, erhöhen aus ihrer Sicht nicht nur ihre Transparenz und Akzeptanz, sondern sind auch für die berufsbildende Ordnungspolitik auf nationaler und zunehmend europäischer Ebene (Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Kreditssystem) unentbehrlich. Dafür müsste aber sichergestellt werden, dass diese Art der Modularisierung in einer breiten und verwertbaren beruflichen Erstausbildung eingebunden ist. Es darf also keine Auflösung des Berufskonzepts geben.

Ziel sollte es dabei sein, für die Zielgruppen Lösungen zur Fachkräftequalifizierung zu entwickeln, diese durch zielgruppenspezifische Instrumente zu ermöglichen, um mittel- und langfristig eine Nachqualifizierung (abschlussorientierte Teilqualifizierung), den Erhalt bzw. die Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten (Anpassungsfortbildung) sowie den beruflichen Aufstieg (Aufstiegsfortbildung) zu eröffnen. In diesem Sinne ist das geplante Berufvalidierungsgesetz² ein wichtiger Baustein zur Umsetzung dieses Anliegens. ◀

LITERATUR

- BAAS, M.; BAETHGE, M.: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Expertise im Rahmen des Landesmonitors berufliche Bildung. Gütersloh 2017
- BECKMANN, J.; WICHT, A.; SIEMBAB, M.: Career compromises and dropout from vocational education and training in Germany. In: *Social Forces* 102 (2023) 2, S. 658–680
- BELLMANN, L.; SCHMID, G.: Übergänge von der Schule in den Beruf: Kann Deutschland von der Schweiz lernen? Discussion Paper EME 2023–001 Berlin 2023
- BERNARDT, F.; RAUSCH-BERHIE, F.: Wie Klimaanpassung den Arbeitsmarkt verändert. Eine modellgestützte Szenarioanalyse. In: *bwp@* 45 (2023), S. 1–20
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19191
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. (Vorversion) Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport_2024_vorversion.pdf
- BOSCH, G.: Der Wert der beruflichen Arbeit und Ausbildung. Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung. In: *BWP* 52 (2023) 1, S. 12–16. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18280
- CHRIST, A.; SCHUSS, E.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2022
- EULER, D.; SEVERING, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen 2006. URL: www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf
- GRANATO, M.; KREKEL, E. M.; ULRICH, J. G. (2015). The special case of disadvantaged young people in Germany: How stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee. In: *Research in Comparative and International Education* 10 (2015) 4, S. 537–557
- HELMRICH, R.; LEPPELMEIER, I.: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn 2020
- HELMRICH, R.; TIEMANN, M.; TROLTSCH, K.; LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.; LEWALDER, A. C.; GÜNTÜRK-KUHL, B.: Digitalisierung der Arbeitslandschaften – Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 180. Bonn 2016
- KROLL, S.; LOHMÜLLER, L.; ULRICH, J. G.: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Fachbeiträge im Internet. Bonn 2016
- LEWALDER, A. C.; LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.; TIEMANN, M.: Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 203. Bonn 2019
- MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; KRINITZ, J.: Das ausländische Fachkräftepotenzial von heute oder das inländische Potenzial von morgen? 2024 (im Erscheinen)
- MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M. I.: Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18168
- MÖNNIG, A.; DREUW, P.; LUTZ, C.: Die aktuelle Welthandelsprojektion der GWS bis 2025. GWS Kurzmitteilungen 1/2024

² Vgl. <https://dserver.bundestag.de/brd/2024/0073-24.pdf>

OEYNHAUSEN, S.; CHRIST, A.; SCHUSS, E.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf

RAT DER ARBEITSWELT: Transformation in bewegten Zeiten: Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource. Bonn 2023. URL: www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2023/Arbeitsweltbericht_2023.pdf

SCHLEER, C.; CALMBACH, M.: Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland: Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Wiesbaden 2022

SCHUR, A.C.; MÖNNIG, A.; RONSIEK, L.; SCHNEEMANN, C.; SCHROER, J.P.; ZENK, J.: Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot entlang der Wertschöpfungskette »Wasserstoff«. Abschlussbericht der ersten Projektphase. BIBB Discussion Paper Version 1.0. Bonn 2023

SEEGERS, M.; EHMANN, K.: Arbeitsaufgaben und technischer Wandel. Ein Modell zur Analyse von Substitution und Komplementarität. BIBB Discussion Paper, Version 1.0. Bonn 2021

STATISTISCHES BUNDESAMT (Destatis): Fachserie 18 Reihe 1.4, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung – Detaillierte Jahresergebnisse. Wiesbaden 2024 a. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vorlaufug-xlsx-2180140.xlsx?__blob=publicationFile

STÜBER, H.: Berufsspezifische Lebensentgelte: ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht 18/2022

TIEMANN, M.; HELMRICH, R.; BERNARDT, F.; BÖR, N.; EHMANN, K.; SEEGERS, M.; STEEG, S.; VON DEM BACH, N.; WAGNER, P.; WOLTER, M. I.: Beschleunigter technologischer Wandel – Herausforderungen für die Berufswelt? BIBB-Discussion Paper, Version 1.0. Bonn 2021

VON DEM BACH, N.; BAUM, M.; BLANK, M.; EHMANN, K.; GÜNTÜRK-KUHL, B.; PFEIFFER, S.; SAMRAY, D.; SEEGERS, M.; SEVINDIK, U.; STEEG, S.; TIEMANN, M.; WAGNER, P.: Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Aufgabenprofile, lebendiges Arbeitsvermögen und berufliche Mobilität. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 234. Bonn 2022

WOLTER, A.: Führt die Hochschulexpansion zur Erosion der beruflichen Bildung? Eine bildungsstatistische Analyse zur Akademisierungsdebatte in Deutschland. In: ANNEN, S.; MAIER, T. (Hrsg.): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 43–71

ZIKA, G.; MAIER, T.; MÖNNIG, A.; SCHNEEMANN, C.; STEEG, S.; WEBER, E. u. a.: Die Folgen der neuen Klima- und Wohnungsbaupolitik des Koalitionsvertrags auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: IAB Forschungsbericht 3/2022. URL: <https://downloads.gws-os.com/fb0322.pdf>

ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; ZENK, J.; MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; SCHUR, A. u. a.: Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027. Berlin 2023

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Anzeige

Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung



Das Discussion Paper stellt ergänzende Auswertungen des Mikrozensus 2022 zum Kapitel A11 des Datenreports 2024 zur Verfügung. Basierend auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes werden die Situation junger Erwachsener mit und ohne beruflichen Abschluss sowie Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Migrationsstatus aufgezeigt. Abschließend wird die Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener auf dem Arbeitsmarkt beleuchtet.

M. KALINOWSKI: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ergänzende Auswertungen zum Kapitel A11 des Datenreports 2024. Bonn 2024

Kostenloser Download: https://res.bibb.de/vet-repository_782415

Wie Demografie, Digitalisierung und Ökologisierung einzelne Berufsfelder unterschiedlich herausfordern¹



JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN
Mag., Senior Researcher am
österreichischen Institut für
Wirtschaftsforschung (WIFO),
Wien
julia.bock-schappelwein@
wifo.ac.at

Foto: Alexander Mueller

Demografische Entwicklungen, Digitalisierung und Ökologisierung werden die Arbeitswelt in den kommenden Jahren maßgeblich beeinflussen. Mithilfe von geeigneten Taxonomien lassen sich Berufsfelder identifizieren, in denen sich diese Herausforderungen deutlich abzeichnen und möglicherweise gegenseitig verstärken. Diese werden im Beitrag vorgestellt.

Disruptive Ereignisse beschleunigen den ohnehin stattfindenden Wandel am Arbeitsmarkt¹

Transformationsprozesse in der Arbeitswelt stellen nichts Außergewöhnliches dar. Veränderungen fanden stets statt, etwa durch den Einsatz neuer Technologien, durch Strukturwandel, internationale Migrationsbewegungen, gesellschaftlichen Wertewandel (z. B. Familienstruktur, Höherqualifizierung) oder auch durch Änderungen in den institutionellen Regelungen (z. B. Regelungen zum gesetzlichen Renteneintritt). Das Außergewöhnliche an der aktuellen Situation ist jedoch, dass innerhalb kürzester Zeit mit der COVID-19-Pandemie und der kriegerischen Eskalation in der Ukraine zwei disruptive Ereignisse den ohnehin stattfindenden Wandel zusätzlich verstärken, einerseits in Richtung Ökologisierung der Wirtschaft, andererseits in Richtung Digitalisierung, wobei sich Letzterer durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz noch beschleunigt. Dem noch nicht genug zeigen sich erste Ansätze demografischer Herausforderungen infolge einer schrumpfenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, weil die stark besetzten Geburtsjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre in den kommenden Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, während die nachrückenden Kohorten deutlich schwächer besetzt sind. Dadurch kann der Ersatzbedarf nicht gänzlich aus jungen, neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Menschen gedeckt werden (vgl. BOCK-SCHAPPELWEIN u. a. 2023).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es Berufsfelder gibt, in denen sich Herausforderungen sowohl aus der Altersstruktur der Beschäftigten als auch infolge des Technologieeinsatzes und der Ökologisierung der Wirtschaft ergeben und sich diese möglicherweise noch verstärken. Nachfolgend werden Ansätze skizziert, die dazu beitragen, relevante Anhaltspunkte in den drei Bereichen zu identifizieren. Diese müssen zudem miteinander verknüpfbar sein, um schlussendlich potenziell betroffene Berufsfelder identifizieren zu können.

Demografie

Mit Blick auf Herausforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung für ein Berufsfeld ergeben, stehen üblicherweise jene Berufsfelder im Fokus, die sich durch einen hohen Anteil älterer Arbeitskräfte auszeichnen. Aber gerade auch in Berufsfeldern mit einem hohen Anteil jüngerer Arbeitskräfte können schwache Jahrgangsbesetzungen der neu eintretenden Kohorten perspektivisch für Fachkräftengpässe sorgen und zwar insbesondere dann, wenn in diesen Berufsfeldern durch technologischen Wandel weiterhin ein hoher Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf besteht. Daher werden in einem ersten Schritt Informationen zur Besetzungsstärke der Altersgruppen in einem Beruf benötigt, die sich in spezifische Altersstrukturtypen »übersetzen« lassen.

BOCK-SCHAPPELWEIN/HUEMER/HYLL (2021) beschreiben hierzu einen Ansatz, der auf BUCK/KISTLER/MEDIUS (2002) und DELLER u. a. (2008) zurückgeht und mit dem jedem Berufsfeld anhand von Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zu den unselbstständig Beschäftigten ein spezifischer Altersstrukturtyp zugewiesen werden kann. Dabei werden fünf Altersstrukturtypen unterschieden:

1. Eine *jugendzentrierte Altersstruktur* zeichnet sich durch einen sehr hohen Anteil an jungen Arbeitskräften und einen niedrigen Anteil älterer Arbeitskräfte aus,
2. bei der *mittenzentrierten Altersstruktur* liegt der Schwerpunkt auf der mittleren Altersgruppe rund um die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen,
3. bei der *alterszentrierten Altersstruktur* liegt der Schwerpunkt bei den 45-Jährigen und darüber,
4. bei der *balancierten Altersstruktur* sind die Altersgruppen annähernd gleich stark vertreten und
5. bei der *bipolaren Altersstruktur* gibt es einen Schwerpunkt auf jüngere und einen weiteren Schwerpunkt auf ältere Arbeitskräfte.

¹ Der Beitrag basiert auf der Studie von JULIA BOCK-SCHAPPELWEIN/ANDREA EGGER (2023).

Digitalisierung

Berufsfelder können in unterschiedlicher Weise durch den Technologieeinsatz betroffen sein. Auf der Grundlage von US-amerikanischen Daten von FREY/OSBORNE (2017) zum Automatisierungsrisiko und Analysen von FELTEN/RAY/SEAMANS (2018) zu bereits realisierten Fortschritten in KI entwickelten FOSSEN/SORGNER (2019) einen Ansatz, um Berufe zu identifizieren, die vom Einsatz digitaler Technologien berührt werden. FOSSEN/SORGNER unterscheiden, ob ganze Berufe verschwinden oder sich die Tätigkeiten bzw. Arbeitsinhalte in einem Beruf wandeln, d. h. menschliche Arbeit ersetzt oder durch den Technologieeinsatz unterstützt wird. Sie identifizieren vier Gruppen:

1. *Rising star occupations*: Sie profitieren vom Einsatz digitaler Technologien, es verändern sich die Arbeitsprozesse und die Qualifikationsanforderungen steigen.
2. *Human terrain occupations*: Auswirkungen durch den Technologieeinsatz sind nur sehr schwach ausgeprägt, die Arbeitsaufgaben können (zumindest derzeit) nicht durch Maschinen ersetzt werden.
3. *Machine terrain occupations*: Negative Auswirkungen aus dem Einsatz digitaler Technologien können sehr stark ausgeprägt sein, die menschliche Arbeitskraft wird kaum noch benötigt.
4. *Collapsing occupations*: Durch den Technologieeinsatz wird die menschliche Arbeitskraft, wenn überhaupt, nur noch vereinzelt benötigt.

Ökologisierung

Mit Blick auf die Ökologisierung können mit dem von DIERDORFF u. a. (2009, 2011) entwickelten Ansatz grüne Berufe identifiziert werden. Die Taxonomie basiert ebenfalls auf US-amerikanischen Daten und Forschungserkenntnissen (O*NET; Occupational Information Network). Sie strukturieren Tätigkeiten entlang von Berufen bzw. Arbeitsinhalten und ihrer Rolle im Transformationsprozess und identifizieren drei Gruppen von Berufen:

1. *Green increased demand occupations*: Die Ökologisierung der Wirtschaft bewirkt eine steigende Beschäftigungsnachfrage in einem bestehenden Beruf, wiewohl sich die Anforderungen an die Arbeitskräfte nicht wesentlich verändern.
2. *Green enhanced skills occupations*: Die Ökologisierung der Wirtschaft führt zu einer signifikanten Veränderung der Arbeitsanforderungen in einem bestehenden Beruf, die auch in einer steigenden Beschäftigungsnachfrage münden kann.
3. *Green new and emerging occupations*: Infolge der Ökologisierung entstehen Berufe, die entweder gänzlich neu sind oder sich aus bestehenden Berufen ableiten.

Verknüpfung

Um in Berufsfeldern Hinweise finden zu können, in denen die Herausforderungen aus Demografie, Digitalisierung und Ökologisierung zusammentreffen, müssen die zuvor beschriebenen Ausprägungen angepasst und miteinander verknüpft werden (ausführliche Informationen zu ihrer Verknüpfung finden sich im electronic supplement).

Mit dieser Verknüpfung lassen sich für jedes Berufsfeld Anhaltspunkte ableiten, wie es um die Altersstruktur der Beschäftigten bestellt ist (v. a. mit Blick auf eine jugend- bzw. alterszentrierte Altersstruktur), ob bzw. inwieweit es von der Ökologisierung der Wirtschaft betroffen ist und ob und wie stark die Digitalisierung das jeweilige Berufsfeld beeinflusst. Da in einem Berufsfeld mehrere Berufe subsumiert sind, sind bei den Ausprägungen zu Digitalisierung und Ökologisierung Mehrfachnennungen möglich. Dies lässt sich beispielsweise am Berufsfeld »Maschinenmechaniker/-innen und -schlosser/-innen« mit einer jugendzentrierten Altersstruktur (vgl. Nummer 723, Tab. 2, S. 16), in dem sämtliche Digitalisierungs- und Ökologisierungsausprägungen vertreten sind, nachzeichnen. Das Berufsfeld umfasst die Berufe Kraftfahrzeugmechaniker/-innen und -schlosser/-innen, Flugmotorenmechaniker/-innen und -schlosser/-innen, Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker/-innen und -schlosser/-innen sowie Fahrradmechaniker/-innen und verwandte Berufe. Es zeichnet sich dadurch aus, dass darin sowohl Berufe enthalten sind, die vom Technologieeinsatz profitieren werden wie etwa Kfz-Servicetechniker/-innen (rising stars occupations), als auch Berufe, die durch den Technologieeinsatz unter Druck geraten können (z. B. Reifenwechsel; collapsing occupations; Karosserie; machine terrain occupations) bzw. kaum tangiert werden (z. B. Autoglasreparatur; human terrain occupations). Mit Blick auf die Ökologisierung der Wirtschaft zeichnet sich dieses Berufsfeld dadurch aus, dass es Berufe gibt, in denen die Nachfrage steigen kann (z. B. Maschinenmechaniker/-innen; green increased demand occupations), sich aber auch die Anforderungen verändern (z. B. Kraftfahrzeugmechaniker/-innen und -schlosser/-innen; green enhanced skills occupations) und zugleich auch neue Beschäftigungsbereiche entstehen können (z. B. im Bereich der Industriemaschinenmechaniker/-innen durch Windturbinen; green new and emerging occupations).

Kennzeichen besonders betroffener Berufsfelder

Bezogen auf demografische Herausforderungen geraten zunächst besonders solche Berufsfelder in den Blick, die sich durch einen hohen Anteil älterer Arbeitskräfte auszeichnen und in denen viele Renteneintritte in den nächsten Jahren zu erwarten sind (vgl. Tab. 1). Solche Berufsfelder mit einer *alterszentrierten Altersstruktur* finden sich hauptsächlich in den Bereichen Maschinenbedienung (z. B. Kraftfahrzeug-

führer/-innen und Bediener/-innen mobiler Anlagen) sowie bei Hilfstätigkeiten und nur sporadisch bei Führungskräften oder in Betreuungsberufen. Im Berufsfeld Fahrzeugführer/-innen und Bediener/-innen mobiler Anlagen (Tab. 1, Nr. 831–835), das u. a. Lokomotiv-, Kraftfahrzeugführer/-innen, Fahrer/-innen schwerer Lastkraftwagen und Busse sowie darin verwandte Berufe umfasst, ist beispielsweise nicht auszuschließen, dass der Technologieeinsatz einerseits Tätigkeiten obsolet werden lässt (collapsing occupations wie z. B. Botendienst), in anderen sich die Arbeitsprozesse verändern und die Qualifikationsanforderungen erhöhen (rising star occupations z. B. für Bediener/-innen von Sicherungs-, Signal- und Leittechnik im Schienennetzbetrieb). Zugleich ist erwartbar, dass durch die Ökologisierung der Wirtschaft z. B. die Nachfrage nach Bus- und Straßenbahnfahrerinnen und -führern steigen wird (green increased demand occu-

pations) und sich für die Fahrer/-innen schwerer Lastkraftwagen und Busse gleichzeitig die Anforderungen erhöhen (green enhanced skills occupations).

Im Berufsfeld der herkömmlichen Maschinenbedienung (vgl. Tab. 1, Nr. 811–818) dürfte der Technologieeinsatz die menschliche Arbeitskraft oftmals ersetzen. Hier nehmen rising star occupations eine untergeordnete Rolle ein, machine und human terrain occupations als auch collapsing occupations sind dagegen relevanter. Außerdem dürften die Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft von geringer Bedeutung sein. Insgesamt ist die Ökologisierung der Wirtschaft in den Berufsfeldern, die sich durch eine alterszentrierte Altersstruktur auszeichnen, kaum von Relevanz, ebenso nehmen die Berufsfelder, die vom Einsatz digitaler Technologien profitieren (rising star occupations), eine untergeordnete Rolle ein.

Tabelle 1
Merkmale von Berufsfeldern mit alterszentrierter Altersstruktur

ISCO3	Bezeichnung	Digitalisierung				Ökologisierung		
		Rising star	Human terrain	Machine terrain	Collapsing	Green new & emerging	Green enhanced skills	Green increased demand
111	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	●				●	●	
112	Geschäftsführer/-innen und Vorstände	●				●	●	
531	Kinder- und Lernbetreuer/-innen	●	●					
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	●	●	●	●			
811	Bediener/-innen von Anlagen für den Bergbau und die Mineralaufbereitung	●	●	●	●	●	●	●
812	Bediener/-innen von Anlagen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredlung			●	●			
813	Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen für chemische und fotografische Erzeugnisse			●				●
814	Bediener/-innen von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren		●	●	●			
815	Bediener/-innen von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren			●	●			
816	Bediener/-innen von Maschinen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln		●	●	●			
817	Bediener/-innen von Anlagen zur Holzaufbereitung und Papierherstellung		●		●			
818	Bediener/-innen sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen		●	●				●
831	Lokomotivführer/-innen und verwandte Berufe	●	●	●				●
832	Kraftfahrzeugführer/-innen	●		●	●			
833	Fahrer/-innen schwerer Lastkraftwagen und Busse	●		●			●	●
834	Bediener/-innen mobiler Anlagen	●		●	●			●
835	Deckpersonal auf Schiffen und verwandte Berufe	●		●				
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros		●					
912	Reinigungspersonal für Fahrzeuge, Fenster, Wäsche und sonstige manuelle Reinigungsberufe		●	●	●			
931	Hilfsarbeiter/-innen im Bergbau und im Bau	●	●	●	●		●	●
932	Hilfsarbeiter/-innen bei der Herstellung von Waren		●	●	●	●		●
933	Hilfsarbeiter/-innen in Transport und Lagerei	●	●	●	●	●		
941	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung				●			

Quelle: Bock-SchAPPELWEIN/EGGER (2023, S. 66 f.)

Bezogen auf demografische Herausforderungen sind aber auch Berufsfelder mit einem hohen Anteil an jungen Arbeitskräften, d.h. einer jugendzentrierten Altersstruktur, relevant, weil schwache Jahrgangsstärken der nachrückenden Kohorten erwartet werden und es dadurch für Unternehmen zunehmend schwieriger wird, junge Menschen einzustellen. Solche Berufsfelder finden sich insbesondere im Bereich der akademischen Berufe (vgl. Tab. 2, Nr. 211–265) und vereinzelt auch bei Technikerinnen und Technikern sowie gleichrangigen, nicht-technischen Berufen wie mate-

rial- und ingenieurtechnischen Fachkräften (Nr. 311–315) sowie bei Handwerks- und verwandten Berufen (Nr. 721–723). Diese Berufe zeichnen sich, kombiniert mit Informationen zum Technologieeinsatz und zur Ökologisierung, auch dadurch aus, dass sich sowohl durch den digitalen als auch durch den ökologischen Wandel Beschäftigungsoptionen eröffnen können, die jedoch aufgrund des Mangels an nachrückendem Fachkräftepotenzial möglicherweise nicht genutzt werden können.

Tabelle 2
Merkmale von Berufsfeldern mit jugendzentrierter Altersstruktur

ISCO3	Bezeichnung	Digitalisierung				Ökologisierung		
		Rising star	Human terrain	Machine terrain	Collapsing	Green new & emerging	Green enhanced skills	Green increased demand
211	Physiker/-innen, Chemiker/-innen, Geologen/Geologinnen und verwandte Berufe	●				●	●	●
212	Mathematiker/-innen, Versicherungsmathematiker/-innen und Statistiker/-innen	●					●	●
213	Biowissenschaftler/-innen	●				●	●	●
214	Ingenieurwissenschaftler/-innen (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	●				●	●	●
215	Ingenieure/Ingenieurinnen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	●					●	
216	Architekten/Architektinnen, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner/-innen, Vermessungsingenieure/-ingenieurinnen und Designer/-innen	●		●			●	●
231	Universitäts- und Hochschullehrer/-innen	●	●					
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	●	●					
233	Lehrkräfte im Sekundarbereich	●						
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	●						
235	Sonstige Lehrkräfte	●	●				●	
241	Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	●		●	●		●	
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	●	●			●		
243	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	●				●	●	
251	Entwickler/-innen und Analytiker/-innen von Software und Anwendungen	●				●		●
252	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	●				●		
261	Juristen/Juristinnen	●					●	
262	Archiv-, Bibliotheks- und Museumswissenschaftler/-innen	●		●				
263	Sozialwissenschaftler/-innen, Geistliche und Seelsorger/-innen	●	●			●		
264	Autoren/Autorinnen, Journalisten/Journalistinnen und Linguisten/Linguistinnen	●			●		●	
265	Bildende und darstellende Künstler/-innen	●	●		●			
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	●		●		●	●	●
312	Produktionsleiter/-innen im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	●				●	●	●
313	Techniker/-innen in der Prozesssteuerung	●		●		●	●	●
314	Biotechniker/-innen und verwandte technische Berufe	●		●			●	●
315	Schiffsführer/-innen, Flugzeugführer/-innen und verwandte Berufe	●		●				
721	Blechaltverformer/-innen, Baumetallverformer/-innen, Former/-innen (für Metallguss), Schweißer/-innen und verwandte Berufe	●	●	●	●		●	●
722	Grobschmiede/-schmiedinnen, Werkzeugmechaniker/-innen und verwandte Berufe	●		●	●		●	●
723	Maschinenmechaniker/-innen und -schlosser/-innen	●	●	●	●	●	●	●
952	Straßenverkäufer/-innen (ohne Lebensmittel)				●			

Quelle: Bock-Schappelwein/EGGER (2023, S. 63 f.)

Zusammenwirken der 3 D bei Fachkräfteentwicklung beachten

Die Befunde zeigen, dass in Berufsfeldern mit einer alterszentrierten Altersstruktur in den nächsten Jahren zwar viele Renteneintritte anstehen, es sich hierbei allerdings oftmals um Beschäftigungsfelder handelt, in denen durch Digitalisierung und Ökologisierung kaum Beschäftigungszuwächse entstehen werden bzw. sogar möglicherweise technologische Neuerungen Neueinstellungen von Arbeitskräften ersetzen. Demgegenüber weisen viele Berufsfelder mit einer jugendzentrierten Altersstruktur zugleich eine große Dynamik in den Bereichen Digitalisierung und Ökologisierung auf. Oftmals beeinflusst der Technikeinsatz die Arbeitsprozesse stark und erfordert spezifische Qualifikationen. Zugleich steigen in diesen Berufsfeldern auch durch die Ökologisierung die Anforderungen an die Arbeitskräfte. Außerdem sind Nachfragesteigerungen bzw. das Entstehen neuer Beschäftigungsbereiche erwartbar. Für eine vorausschauende evidenzbasierte Fachkräfteentwicklung erscheint es daher unerlässlich, das Zusammenwirken der 3 D (Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung) für Berufsfelder herauszuarbeiten, um feststellen zu können, in welchen Berufsfeldern bzw. Berufen eine steigende Nachfrage erwartbar erscheint bzw. sich die Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte ändern und damit Qualifikationsanpassungen notwendig werden. ◀



Electronic supplement zu diesem Beitrag unter www.bwp-zeitschrift.de/e12206

LITERATUR

- BUCK, H.; KISTLER, E.; MEDIUS, H. G.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart 2002
- BOCK-SCHAPPELWEIN, J.; EGGER, A.: Arbeitsmarkt und Beruf 2030. Rückschlüsse für Österreich (AMS report 173). Wien 2023
- BOCK-SCHAPPELWEIN, J.; EGGER, A.; LIEBESWAR, C.; MARX, C.: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft. Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit? WIFO-Gutachtenserie. Wien 2023
- BOCK-SCHAPPELWEIN, J.; HUEMER, U.; HYLL, W.: Was lässt sich aus der Altersstruktur von Belegschaften für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft ableiten? Eine Altersstrukturanalyse österreichischer Unternehmen (Modul 2). Wien 2021
- DELLER, J.; KERN, S.; HAUSMANN, E.; DIEDERICH, Y.: Personalmanagement im demographischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Heidelberg 2008
- DIERDORFF, E.; NORTON, J.; DREWES, D.; KROUSTALIS, C.; RIVKIN, D.; LEWIS, P.: Greening of the World of Work: Implications for O*NET-SOC and New and Emerging Occupations. Raleigh N. C. 2009
- DIERDORFF, E.; NORTON, J.; GREGORY, C.; RIVKIN, D.; LEWIS, P.: Greening of the World of Work: Revisiting Occupational Consequences. Raleigh N. C. 2011
- FELTEN, E. W.; RAY, M.; SEAMANS, R.: A Method to Link Advances in Artificial Intelligence to Occupational Abilities. AEA Papers and Proceedings 108/2018, S. 54–57
- FOSSEN, F.; SORNGNER, A.: Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. In: Foresight and STI Governance 13 (2019) 2, S. 10–18
- FREY, C. B.; OSBORNE, M. A.: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? In: Technological Forecasting and Social Change 114 (2017), S. 254–280

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

»Wir brauchen mehr Offenheit, um junge Unternehmen in das Ausbildungsgeschehen einzubeziehen«

Interview mit KERSTIN JOSUPEIT-METZNER, Leiterin der Verbundberatung Duale Berufsausbildung in Berlin

Das Zusammenspiel von Arbeitsmarkt und Berufsbildung läuft aktuell nicht reibungslos. Unternehmen beklagen zunehmend, dass sie ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen können. Zugleich meldet die Bundesagentur für Arbeit eine nach wie vor hohe Anzahl junger Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden. Dies variiert je nach Branche und Region. Generell ist jedoch festzustellen, dass insbesondere Kleinbetriebe im Handwerk kaum mehr ausbilden. Auch in Start-ups, die sich vor allem in der boomenden Tech-Branche tummeln, spielt die betriebliche Ausbildung so gut wie keine Rolle. KERSTIN JOSUPEIT-METZNER leitet die Verbundberatung Duale Berufsausbildung in Berlin. Zusammen mit ihrem Team hat sie sich auf die Fahnen geschrieben, gerade auch kleine und innovative Unternehmen für die berufliche Bildung zu gewinnen und so Perspektiven für beide Seiten – Unternehmen und Auszubildende – zu eröffnen.

BWP Frau Josupeit-Metzner, wie würden Sie aktuell die Herausforderungen am Berliner Ausbildungsmarkt beschreiben? Was hat sich aus Ihrer Sicht in den letzten zehn Jahren verändert?

Josupeit-Metzner Bereits vor zehn Jahren wurde für Berlin eine im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Ausbildungsquote konstatiert. Sie hat sich leider über die Jahre nicht verbessert.

BWP Woran liegt's?

Josupeit-Metzner Die Bandbreite an Erklärungen ist groß. Sie reicht von »Unternehmen stellen zu wenige Ausbildungsplätze zur Verfügung.« bis hin zu »Das Potenzial an geeigneten Ausbildungsbewerbern ist zu gering.« Wir stellen aber auch fest, dass der allgemeine Mangel an Fachkräften Auswirkungen auf das betriebliche Ausbildungsengagement hat. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder können sich nur die ganz großen oder wirtschaftlich sehr starken Unternehmen leisten. In den meisten Unternehmen sind es die ausbildenden Fachkräfte, die die Betreu-

KERSTIN JOSUPEIT-METZNER

leitet seit Dezember 2013 die Verbundberatung Duale Berufsausbildung in Berlin, die von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert wird. Träger der Verbundberatung sind die großen Wirtschaftsverbände Berlins.

KERSTIN JOSUPEIT-METZNER bringt langjährige Erfahrung als Managerin und Sprecherin für duale Berufsausbildung der IHK Berlin mit. Themenschwerpunkte ihrer Arbeit sind der Kompetenzerwerb im Kontext beruflicher Bildung und die Gestaltung von Ausbildungskooperationen, die ihr besonders am Herzen liegen.

<https://verbundberatung-berlin.de/>



Foto: Christian Kielmann

ung und fachliche Anleitung der Berufstarter übernehmen. Wenn sie aber zu stark in die normalen Arbeitsprozesse eingebunden sind, haben sie für diese Zusatzaufgabe weniger Zeit und Energie. Da leidet dann schnell das Ausbildungsengagement des gesamten Unternehmens.

Dazu muss man wissen, dass Berlins Wirtschaft zu zwei Dritteln aus kleinen und mittelständischen, häufig hoch spezialisierten Unternehmen besteht, die nicht alle Ausbildungsinhalte eines Berufs allein vermitteln können. Und gerade in Unternehmen, die von Akademikern geführt werden, spielt häufig Unwissenheit und Scheu vor unserem dualen Ausbildungssystem, das leider das Image hat, starr und altmodisch zu sein, eine große Rolle.

BWP Wo setzt die Verbundberatung Berlin mit ihrem Angebot an?

Josupeit-Metzner Aus den letztgenannten Gründen ergab sich 2013 der Auftrag der Senatsverwaltung für den Aufbau der Verbundberatung als konkreter Service für die Berliner Wirtschaft. Wir klären darüber auf, wie Verbundausbildung

funktioniert und wie flexibel sie ist, leisten aber auch ganz konkret Service für die Anbahnung von Ausbildungspartnerschaften, d.h. wir suchen nach geeigneten Partnern für die in einem Unternehmen nicht vermittelbaren Ausbildungsinhalte. Schließlich begleiten wir die Partner bei der Formulierung von Kooperationsverträgen und beim Fördermittelmanagement, denn das Land Berlin stellt für die Ausbildung im Verbund finanzielle Unterstützung zur Verfügung. Und um auf Ihre Eingangsfrage zurückzukommen, was sich in den letzten zehn Jahren verändert hat, kann ich sagen: Unabhängig von der Zahl an Ausbildungskooperationen stellen wir fest, dass die Bandbreite an Berufen, für die wir Verbundausbildungen betreuen, größer geworden ist. Ich fasse das mal so zusammen: Spezialisierte Unternehmen bilden mithilfe unserer Unterstützung vermehrt Berufe aus, die ebenfalls spezieller und besser auf ihre Geschäftsfelder abgestimmt sind.

BWP Mit welchen Argumenten gelingt es Ihnen, Betriebe zu gewinnen?

Josupeit-Metzner Das Potenzial der Ausbildung im Verbund liegt aus meiner Sicht in der Attraktivitäts- und Qualitätssteigerung der dualen Ausbildung. Wenn ein Unternehmen bspw. einem Azubi anbietet, dass er oder sie besondere innovative Kompetenzen mittels einer Ausbildungspartnerschaft erwerben kann, könnte das engagierte junge Menschen dazu bewegen, eher bei diesem Unternehmen einen Ausbildungsvertrag zu unterschreiben als bei einem gut, aber konventionell ausbildenden Betrieb.

Letztlich nehmen wir den Unternehmen, die duale Ausbildung als Weg der Fachkräftesicherung für sich erkannt haben, mit unserem Service viel Arbeit ab. Das betrifft vor allem die Organisation und den rechtssicheren Abschluss von Ausbildungspartnerschaften. In Berlin kommt auch noch die Unterstützung bei der Beantragung und Abrechnung der vom Land Berlin zur Verfügung gestellten Fördermittel hinzu. In Zeiten knapper Kassen und mangelnder Fachkräfte sind all das zentrale Argumente.

»Das Potenzial der Ausbildung im Verbund liegt in der Attraktivitäts- und Qualitätssteigerung der dualen Ausbildung.«

BWP Greifen diese Argumente auch bei kleinen und hoch spezialisierten Start-ups? Oder unterscheidet sich ihre Ausgangssituation so sehr, dass andere Aspekte im Vordergrund stehen?

Josupeit-Metzner Die Beratung von Start-ups hinsichtlich Ausbildungsbeteiligung hat mich bislang zu verschiedenen Erkenntnissen gebracht. Es gibt diejenigen, die tatsächlich zu klein und/oder zu jung sind, um Verantwortung für einen eigenen Azubi zu übernehmen. Mit wachsender Größe oder Stabilität des Start-ups entscheidet dann eher die Ausrichtung. Wird auf einen Exit hingearbeitet, also den gewinn-

bringenden Verkauf des Unternehmens, ist Überzeugungsarbeit für den Schritt in die Ausbildung hinfällig. Ist aber eine dauerhafte Positionierung am Markt in Planung und kommen dann auch noch Mitarbeitende im Unternehmen hinzu, die selbst eine Ausbildung durchlaufen haben, ist der Schritt hin zur Ausbildung nicht weit. Wichtig ist dann, den Einstieg mittels konkreter Beratung und Begleitung Schritt für Schritt so einfach wie möglich zu gestalten.

Was ich auf jeden Fall gern sehen würde: Wenn wir über die große Bedeutung der Start-up-Szene für Berlin sprechen, sollte auch ihr möglicher Anteil an der Fachkräftesicherung als gesellschaftliche Aufgabe thematisiert werden – sei es als Unternehmen mit eigenen Auszubildenden oder auch als Juniorpartner.

BWP Hochschulen und Forschungseinrichtungen spielen für Start-ups eine wichtige Rolle. Laut Deutschem Startup Monitor 2023 sind die Unterstützung durch Professorinnen und Professoren, die Vermittlung von Kontakten und Business-Know-how die drei wichtigsten Unterstützungsfaktoren. Was könnte gerade die Berufsbildung mit ihrem Netzwerk aus Betrieben, Kammern und Schulen hier bieten und warum wird dieses Potenzial in der Start-up-Szene möglicherweise nicht hinreichend gesehen?

Josupeit-Metzner Wie gerade schon angedeutet, ist die Start-up-Szene in gewisser Hinsicht ein Parallel-Universum der Wirtschaft, und dazu noch in sich sehr divers. Natürlich wird die Innovationskraft von Start-ups für den Gesamterfolg der Wirtschaft benötigt. Aber die Aufklärung, was die duale Ausbildung ihnen selbst als Teil ihrer Fachkräftestrategie bringen kann, muss unbedingt intensiviert werden. Da freue ich mich, wenn wir Pilotunternehmen gewinnen, die Nachahmer finden. Wir wollen die Brücke zwischen etablierten und jungen, innovativen Unternehmen schlagen – vom Know-how-Transfer und wirtschaftlicher Zusammenarbeit hin zur gemeinsamen Fachkräfteausbildung. Dafür ist es aus meiner Sicht erforderlich, dass sich in den zuständigen Stellen und Beratungseinrichtungen eine größere

Offenheit durchsetzt, junge Unternehmen in das Ausbildungsgeschehen in Deutschland einzubeziehen. Und auch die Vernetzung mit den akademischen Playern muss intensiviert werden.

BWP Welche neuen, flexibleren Ausbildungskonzepte könnten aus Sicht von Start-ups interessant sein?

Josupeit-Metzner Meines Erachtens bieten unsere gesetzlich geregelten Ausbildungsordnungen und die Möglichkeit, Ausbildungskooperationen einzugehen, genügend Flexibilität für eine zukunftsorientierte Gestaltung der be-

ruflichen Bildung. Zwei Aspekte möchte ich jedoch zusätzlich hervorheben.

Der erste bezieht sich auf die eben schon angesprochene Beziehung zwischen dualer Berufsausbildung und Studium. Durchlässigkeit ist in diesem Zusammenhang ein immer häufiger bemühtes Schlagwort. Sie wird aber noch nicht ausreichend gelebt. Wenn wir die vielen Studienaussteiger betrachten, stellen wir fest, dass die Beratung zu Anschlussperspektiven noch sehr zu wünschen übrig lässt. Aber gerade hier ist ein großes Potenzial an Mitarbeitern für Start-ups. Denn diese Menschen sind häufig älter und erfahrener, was das Lernen betrifft. Sie können besser mit flexiblen Ausbildungs- und Arbeitsumgebungen umgehen. Und sie sind – wenn sie sich denn für eine duale Berufsausbildung entschieden haben – oft interessiert an fachlichen Inhalten, die im Arbeitsleben schon eine Rolle spielen, aber nur von sehr engagierten Ausbildungsverantwortlichen aus den gesetzlichen Verordnungen abgeleitet werden. Diese zusätzlichen Kompetenzen – nicht zu verwechseln mit Zusatzqualifikationen – könnten die Auszubildenden dann auch in akademischen Einrichtungen erwerben.

Ein zweiter Punkt: Wichtig und derzeit noch unterschätzt ist die Nutzung branchen- und kammerübergreifender Ausbildungskooperationen. Innovative und technologisch orientierte Start-ups gibt es quasi in allen Wirtschaftsbereichen. Die Zuordnung zu einer zuständigen Stelle erfolgt häufig aus rein formalen Gründen. Aus meiner Beratungserfahrung weiß ich: Viele Start-ups wissen meist gar nicht, welcher Kammer sie eigentlich angehören. Daher wollen wir ein Verständnis dafür schaffen, dass es hier keine Grenzen gibt, die Ausbildungskooperationen per se ausschließen. Es muss letztlich immer um den bestmöglichen Kompetenzgewinn für die zukünftigen Fachkräfte gehen. Auch das kann ein Argument für Start-ups sein, selbst in die Ausbildung zu starten oder sich als Kooperationspartner für etablierte Unternehmen anzubieten.

BWP Werden solche Kooperationen in Berlin schon praktiziert?

Josupeit-Metzner Mir fällt spontan ein Beispiel zum Thema additive Fertigung/3D-Druck ein. Dies ist zwar laut Verordnung als Wahlqualifikation bei den neu geordneten Metall- und Elektroberufen möglich, aber in vielen handwerklichen und industriellen Berufen schon als Kompetenz gefragt. Also hat sich das Berliner Start-up We4all auf den Weg gemacht und bietet hierfür Kurse an. An einem der von uns mit pilotierten Kurse nahmen u. a. ein Zahntechnikermeister und seine Auszubildende, eine Auszubildende aus dem Goldschmiedehandwerk sowie

zwei Auszubildende aus den Berufen Technischer Produktdesigner und Kunststoff- und Kautschuktechnologie teil. Auch das ist Verbundausbildung, wobei es sich hier nicht um eine individuelle Kooperation handelt, sondern um ein Kursangebot, das mehrere Unternehmen für ihre Auszubildenden – oder auch im Rahmen der Weiterbildung – einkaufen können.

BWP Welche Impulse könnten sich aus solchen Kooperationen für die Attraktivität der dualen Ausbildung ergeben?

Josupeit-Metzner Wenn wir das gerade genannte Beispiel weiterspinnen, kann sich daraus tatsächlich ein Impuls für Auszubildende ergeben, die eigene berufliche Laufbahn als flexibleren Weg zu sehen. Wenn ein engagierter Start-up-Unternehmer jungen Menschen die Gelegenheit bietet, technologiebezogene innovative Kompetenzen im Rahmen einer dualen Ausbildung zu erwerben, kann sich natürlich der Wunsch einstellen, dem nachzueifern.

Auch hier ist dann wieder konkrete Netzwerkarbeit gefragt, indem bspw. Vertreter der IHK-Initiative »Ich mach mich selbstständig!« ins Boot geholt werden. Erfolgreiche Jungunternehmerinnen und -unternehmer kommen eh-

renamtlich in die Schulen, um über ihren beruflichen Werdegang und ihre Erfahrungen mit der Selbstständigkeit zu berichten.

Begleitet werden die Veranstaltungen in der Regel von Vertreter/-innen der IHK. Sie ergänzen die persönlichen Berichte der jungen Selbstständigen mit praktischen Hinweisen und Infor-

mationen zu Beratungsmöglichkeiten sowie allgemeinen Gründungsfragen wie Finanzierung, Businessplan und fachlichen Voraussetzungen.

BWP Das heißt, hierüber fände der häufig vernachlässigte Aspekt des Entrepreneurships Eingang in die duale Ausbildung?

Josupeit-Metzner Ja, genau!

BWP Die Verbundberatung Duale Berufsausbildung in Berlin hat Ende Mai ihren zehnten Geburtstag gefeiert. Das spricht für den Erfolg Ihrer Arbeit. Inwieweit ist Ihr Konzept auch in andere Regionen transferierbar?

Josupeit-Metzner Ein Konzept muss mit Leben gefüllt werden und dabei ist die Kombination aus Kundenorientierung und Fachkompetenz der Berater entscheidend. Natürlich bietet das persönliche Gespräch bei einer Tasse Kaffee den zumeist besten Rahmen für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, wie es in einer Stadt wie Berlin vielleicht leichter möglich ist. Aber Erstgespräche lassen sich durch geschickte Tourenplanung auch in Flächenländern ermöglichen. Die weitere Unterstützung läuft bei uns dann ebenfalls telefonisch, per Mail oder in

»Wichtig und derzeit noch unterschätzt ist die Nutzung branchen- und kammerübergreifender Ausbildungskooperationen.«

Video-Chats. Die Corona-Jahre haben uns alle hierfür fit gemacht.

Was durchaus ein Problem darstellen kann, ist die tatsächliche Durchführung von Verbundausbildung, wenn Ausbildungsbetrieb, Kooperationspartner und der Wohnort des Auszubildenden zu weit voneinander entfernt liegen. Da müssen Wegezeiten und gegebenenfalls Übernachtungen mitgedacht werden. Das kennen wir in wenigen spezialisierten Berufen aber auch in Berlin, bspw. bei den angehenden Brauern und Mälzern. Sie absolvieren häufig einen Teil ihrer Ausbildung zum Thema Malz in einer Bamberger Mälzerei. Auch infolge solcher Kooperationen gewinnt das Thema Azubi-Wohnen an Bedeutung.

BWP Ich sehe, beim Thema Verbundausbildung gehen Ihnen die Themen nicht aus. Welche drei Wünsche haben Sie an die Akteure aus Wirtschaft und Bildung, Sie in Ihrem Engagement für eine attraktive und zukunftsfeste berufliche Bildung zu unterstützen?

Josupeit-Metzner An erster Stelle sei hier eine noch offensivere Vermarktung des Modells Verbundausbildung genannt. Zweitens sehe ich eine dauerhafte Finanzierung unseres Beratungsangebotes – sei es durch öffentliche För-

derung oder aus Mitteln der Wirtschaft – für unabdingbar. Die Umsetzung von Verbundausbildung ist bei aller Sinnhaftigkeit kein Selbstläufer. Und drittens wünsche ich mir eine bundesweite Kampagne und miteinander vernetzte Beratungs- und Unterstützungsangebote zum Thema Verbundausbildung. Denn zur Steigerung der Attraktivität dualer Ausbildung gehört auch die Förderung von Mobilität durch überregionale Ausbildungspartnerschaften.

BWP Ich drücke Ihnen die Daumen, dass Ihre Wünsche in Erfüllung gehen. Frau Josupeit-Metzner, vielen Dank für das Gespräch! ◀



Hören Sie das ausführliche Interview als Podcast unter www.bwp-zeitschrift.de/p191017

(Interview: Christiane Jäger, BWP)

Anzeige

Start-ups in der Berufspraxis: Personalstruktur und Fachkräftenachfrage



Neben Innovationsimpulsen und modernen Arbeitsweisen wird an Start-ups die Erwartung gerichtet, Arbeitsplätze zu schaffen. Die Studie untersucht, in welchen Berufen Arbeitsplätze in Start-ups geschaffen werden und mit welchen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen diese einhergehen. Die Ergebnisse stützen die allgemeine Erwartung an Start-ups, ein Arbeitsplatzpotenzial zu schaffen, wobei die Nachfrage nach IT-Berufen sowie nach akademischen Abschlüssen dominiert. Die für Start-ups gleichermaßen typische »Offenheit« scheint sich jedoch auch auf die Qualifikationen des Personals zu beziehen, da sich die befragten Jungunternehmen neben akademisch ausgebildeten auch offen gegenüber beruflich qualifizierten Fachkräften zeigen.

P. WAGNER, N. BÖR, S. WINNIGE: Start-ups in der Berufspraxis: Personalstruktur und Fachkräftenachfrage. Bonn 2024

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19377

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen

Ein neuer Weg zur nachhaltigen Qualifizierung im östlichen Mecklenburg-Vorpommern

Der Arbeitsmarkt im östlichen Mecklenburg-Vorpommern steht vor Herausforderungen, die durch demografische Entwicklungen und strukturelle Veränderungen verschärft werden. Diese Entwicklungen sind nicht neu. Bereits im Jahr 2013 hat die Industrie- und Handelskammer Neubrandenburg die strategische Bedeutung der Nachqualifizierung für an- und ungelernte Beschäftigte erkannt, wodurch nicht nur die kurzfristige Vermittlung von Arbeitskräften verbessert, sondern auch neue Wege der Beschäftigtenqualifizierung gefunden werden konnten.

Regionale Herausforderungen

Das östliche Mecklenburg-Vorpommern ist durch eine überalterte Bevölkerung gekennzeichnet, bei der die Zahl der Renteneintritte die Zahl der Arbeitsmarkteintritte bei Weitem übersteigt. Die Statistiken der Agenturen für Arbeit verzeichnen zudem unbesetzte Ausbildungsstellen. Insbesondere im Tourismus und den zugehörigen Dienstleistern sowie in industriellen Metall- und Elektrobereichen werden dringend qualifizierte Fachkräfte benötigt. Die IHK Neubrandenburg hat in ihrer jüngsten Konjunkturumfrage festgestellt, dass Unternehmen nicht zuletzt aufgrund hoher Arbeitskosten, die in Teilen auf den Fachkräftemangel zurückgehen, mit Gewinneinbußen rechnen (vgl. IHK Neubrandenburg 2024). Unternehmensbefragungen zeigen, dass die Unternehmen vorrangig Stellen für beruflich Qualifizierte (Facharbeiter/-innen) nicht besetzen können (vgl. IHK Neubrandenburg 2022).



Foto: Ulrike Kiekmann

ELLEN GRULL
Leiterin Bereich Aus- und Weiterbildung, IHK Neubrandenburg
ellen.grull@neubrandenburg.ihk.de

Die Rolle der Teilqualifikationen in der Beschäftigtenqualifizierung

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQs) geben eine Antwort auf die Herausforderungen und bieten eine Möglichkeit, un- und angelernte Mitarbeitende schrittweise zu beruflich qualifizierten Fachkräften weiterzubilden (vgl. Infokasten). Durch die enge Verknüpfung mit betrieblichen Prozessen ermöglichen TQs eine praxisnahe und abschlussorientierte Qualifizierung, die parallel zur Beschäftigung stattfindet. Somit können Unternehmen ihre Mitarbeitenden nicht nur halten, sondern auch für die Transformation ihrer Prozesse und Produkte fit machen.

Die IHK Neubrandenburg sorgt für die Gewinnung und Vernetzung von Umsetzungspartnern und eine qualitätsgesicherte, standardisierte und gemeinsame Planung der Maßnahmen mit Bildungsdienstleistern und Agenturen für Arbeit. Die nachfolgen-



Foto: Thomas Kunsch

SEBASTIAN BENSEMANN
Kordinator Bereich Aus- und Weiterbildung, IHK Neubrandenburg
sebastian.bensemam@neubrandenburg.ihk.de

den Praxisbeispiele verdeutlichen den breiten Einsatz von TQs.

Gastronomie-Expertise im Schloss Fleesensee

Die General-Managerin des Hotels und eine Restaurantleiterin, die durch Teilqualifikationen aus einer Quereinsteigerposition aufgestiegen ist, unterstreichen die Bedeutung von Teilqualifikationen im Gastgewerbe. Beschäftigte ohne formale Ausbildung werden ermutigt, ihre praktischen Erfahrungen durch die strukturierte Weiterbildung zu vertiefen, besonders in den ruhigeren Wintermonaten. So fördert das Schlosshotel die berufliche Entwicklung seiner Angestellten und hilft bei der Fachkräftesicherung, wobei Teilqualifikationen als wesentliches Instrument angesehen werden.

Industrieelektriker – Vom Kenner zum Köhner beim Elektronikdienstleister

Für den Greifswalder Dienstleister für die Elektronikbranche ml&s erforderten u. a. komplexe Kundenaufträge eine höhere Qualifikation der Beschäftigten. 25 un- und angelernte Beschäftigte qualifizierten sich über die TQ zu Industrieelektrikerinnen und -elektrikern. Die erfolgreich abgeschlossenen Externenprüfungen machten sich für das Unternehmen und auch für die Teilnehmenden bezahlt. Das Unternehmen startete ab 2023 mit der TQ Mechatroniker/-in und plant in 2024 die TQ zur Fachkraft für Lagerlogistik. Die Praxisbeispiele veranschaulichen, wie TQs Beschäftigte dabei unterstützen, sich beruflich weiterzuentwickeln, und Unternehmen einen nachhaltigen Weg bieten, um Personal aus

den eigenen Reihen zu fördern oder auch neu zu gewinnen. Die positiven Erfahrungen der Teilnehmenden, Unternehmen und Bildungseinrichtungen unterstreichen den Mehrwert und die Nachhaltigkeit der TQ für den regionalen Beschäftigungsmarkt.

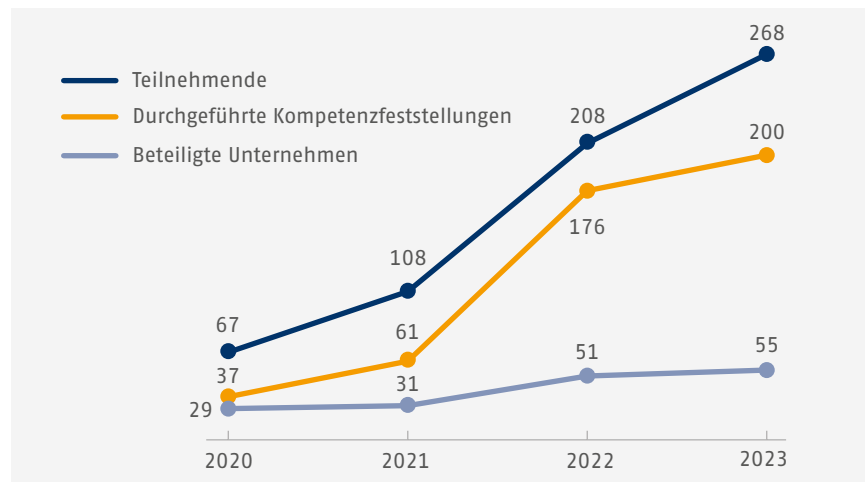
Nutzung und Weiterentwicklung der TQ-Ansätze

Die TQ-Statistiken der IHK deuten auf eine hohe und wachsende Akzeptanz dieser Bildungsform hin. Seit 2013 nutzen ca. 150 Kleinst- bis mittelständische Unternehmen (zum Teil mehrfach) diesen Qualifizierungsweg. Verzeichnete die Region im Jahr 2020 noch 67 Teilnehmende und 37 IHK-Kompetenzfeststellungen, so stieg die Zahl im Jahr 2023 bereits auf 268 Teilnehmende und 200 Kompetenzfeststellungen an (vgl. Abb.). Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden beträgt 37 Jahre. Das weist auf eine Zielgruppe hin, die klassisch nicht mehr über eine berufliche Erstausbildung erreicht werden kann. Die Erfolgsquote der Teilnehmenden bei den Externenprüfungen liegt zwischen 85 Prozent und 93 Prozent bezogen auf die Teilnahme an den jeweils finalen Bausteinen der TQs und unterstreicht die Effektivität dieses Qualifizierungsweges.

Angesichts des Fachkräftemangels und der Dynamik der digitalen und ökologischen Transformation kann die Region

Abbildung

Inanspruchnahme und Erfolg von Teilqualifikationen in Neubrandenburg



Quelle: TQ-Statistik der IHK Neubrandenburg

Neubrandenburg die TQ als Katalysator für eine nachhaltige Entwicklung nutzen. Die Teilqualifikation hat das Potenzial, nicht nur individuelle Karrierewege zu fördern, sondern auch Betrieben zu helfen, Fachkräfte aus den eigenen Reihen der Betriebe zu entwickeln und neue Mitarbeitende ohne passende formale Qualifikation zu gewinnen und auszubilden. Langfristig wird dies dazu führen, dass zunehmend mehr Erwachsene in das berufliche Bildungssystem einsteigen und damit die lokale Wirtschaft stärken. Die TQ in der Beschäftigtenqualifizierung zeigt sich als attraktiver und gangbarer Weg, wenn Berufsausbildung oder Umschulung nicht mehr in die individuelle Lebenswegeplanung passen.

Neue Instrumente wie die TQ erfordern jedoch oft lange Anlaufzeiten für die nachhaltige Einführung. Trotz aller Verstetigung von Prozessen bleibt festzustellen, dass die TQ ein beratungsintensiver Baustein der Fachkräftequalifizierung ist und bleibt. Wesentlicher Gelingensfaktor ist die enge Zusammenarbeit und Kommunikation der beteiligten Partner und ein damit über die Jahre gewachsenes Vertrauen in die Wertigkeit dieses nachhaltigen Qualifizierungsweges. Als unverzichtbares Qualifizierungsinstrument werden TQs in absehbarer Zeit für weitere Berufe in die Umsetzung gebracht. ◀

LITERATUR

IHK Neubrandenburg (Hrsg.): Ergebnisse Konjunkturumfrage der IHK Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern. Neubrandenburg 2022. URL: www.neubrandenburg.ihk.de/fileadmin/user_upload/Standortpolitik/Konjunktur_und_Statistik/Konjunkturumfrage/IHK-NB_Konjunktur_H_2022.pdf

IHK Neubrandenburg (Hrsg.): Ergebnisse Konjunkturumfrage der IHK Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern. Neubrandenburg 2024. URL: www.neubrandenburg.ihk.de/fileadmin/user_upload/Standortpolitik/Konjunktur_und_Statistik/Konjunkturumfrage/IHK-NB_Konjunktur_JB_2024_final.pdf

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen

Hierbei handelt es sich um einzelne Qualifizierungssequenzen (Bausteine), die aus anerkannten Ausbildungsberufen auf Grundlage der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne abgeleitet wurden. Analog zur dualen Berufsausbildung werden berufsbegleitend fachpraktische und fachtheoretische Kompetenzen je Baustein innerhalb von zwei bis sechs Monaten in einem Bildungsdienstleister und in Unternehmen vermittelt. Am Ende eines jeden Bausteins erfolgt eine Kompetenzfeststellung durch die IHK. TQ-Absolventinnen und -Absolventen können nach erfolgreichem Abschluss der Bausteine an den Externenprüfungen der IHK für ihren jeweiligen Beruf teilnehmen. Die Zeitdauer bis zur Externenprüfung entspricht in der Regel der durchschnittlichen Ausbildungsdauer einer Umschulung oder Berufsausbildung.

Derzeit werden in der Region Teilqualifikationen in 17 Berufen angeboten.

www.neubrandenburg.ihk.de/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen

Same same but different – Was Regionen mit Ausbildungswünschen und -chancen zu tun haben, und warum das nicht für jede/-n gilt



Mitglieder der Nachwuchsgruppe RISA (v.l.n.r.): INES LOLL, NELE THEUER, DENNIS KUBITZA, JONAS DETEMPLE und KATARINA WEßLING (Leitung)

Nachwuchsgruppe Regionale (Infra-)Struktur und Segmentationsprozesse in der Ausbildung (RISA) Kontakt: katarina.wessling@bibb.de

Der Beitrag befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen Regionen und Ausbildung. Es wird einerseits aufgezeigt, dass nicht alle Merkmale einer Region gleichermaßen wichtig sind, wenn es darum geht zu erklären, was Ausbildungswünsche und -chancen von jungen Menschen beeinflusst. Andererseits wird dargelegt, dass regionale Merkmale nicht für alle jungen Menschen gleichermaßen wichtig sind und ihre Wirkung mit soziodemografischen oder persönlichen Eigenschaften variieren. Der Beitrag zielt darauf ab, Forschung und Praxis für diese selektive Bedeutung von regionalen Merkmalen für Ausbildungswünsche und -chancen zu sensibilisieren, um mit zielgruppenspezifischen (Beratungs-)Angeboten den Herausforderungen am Ausbildungsmarkt gerecht zu werden.

Ausbildung und Region

Die berufliche Ausbildung ist mit großen Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel und Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt konfrontiert. Diese Herausforderungen werden im Zusammenhang mit Prozessen wie dem technologischen Wandel, der Digitalisierung und demografischen Entwicklungen diskutiert und dabei vornehmlich global oder national gedacht. Hierbei wird außer Acht gelassen, dass sich diese Prozesse regional differenziell umsetzen. Gerade in Deutschland kommt der Kluft zwischen Regionen – insbesondere urban vs. ländlich, aber auch nach wie vor Ost vs. West – eine zentrale Bedeutung zu. Wenn etwa in Niedersachsen ein Windpark oder im Großraum Berlin ein Tesla-Werk entsteht, ist das höchstens mittelbar relevant für junge Menschen, die sich in München oder Aachen auf Ausbildungssuche begeben.

Opportunitäten vor Ort (in der Heimatregion) sind gerade für die berufliche Ausbildung von Bedeutung, da diese – im Gegensatz zur Hochschulbildung – weniger stark regional konzentriert angeboten und ausgeübt wird (vgl. WEßLING 2023). Gleichzeitig gestaltet sich das Ringen um Fachkräfte besonders im ländlichen Raum, der von jungen, gut ausgebildeten Menschen verlassen wird, problematischer, als dies in urbanen Zentren der Fall ist (vgl. z. B. RODRÍGUEZ-POSE/DIJKSTRA/POELMAN 2023). Ausbildung kann hier einen Unterschied machen: In Regionen, in denen Fachkräfteengpässe besonders hoch sind, weisen Betriebe höhere Übernahmequoten und Löhne auf (vgl. DETTMANN u. a. 2019).

Angesichts der Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials ist die Anpassungsfähigkeit von Ausbildungsmöglichkeiten in den Regionen zentral.

Aus der Forschung zu Determinanten von Ausbildungswünschen und -chancen ist bekannt, dass Regionalmerkmale einen Einfluss ausüben. In diesem Beitrag möchten wir auf zwei Aspekte zum Zusammenhang zwischen Region und Ausbildung eingehen:

- Zum einen zeigen wir auf, *welche Merkmale* einer Region einen Beitrag zur Erklärung von Ausbildungswünschen und -chancen leisten.
- Zum anderen gehen wir der Frage nach, *für wen Merkmale* einer Region eine Rolle spielen.

Der Beitrag bündelt hierzu vorliegende Forschungsbefunde und zielt darauf ab, diese regionalen Heterogenitäten systematisch zu erläutern und exemplarisch darzustellen, wie diese empirisch erforscht werden. Hierzu werden Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (vgl. BLOSSFELD/ROSSBACH 2019) mit Regionaldaten aus verschiedenen Quellen (INKAR-Datenbank des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Statistisches Bundesamt, Statistikstelle der Bundesagentur für Arbeit) verknüpft.

Welche Regionalmerkmale spielen eine Rolle?

Strukturstärke von Regionen: Merkmale, die strukturelle Opportunitäten abbilden, insbesondere das *Angebot an Ausbildungsplätzen* und die *allgemeine Arbeitsmarktlage*,

werden in empirischen Arbeiten zu Ausbildungswünschen und -chancen vielfach herangezogen: Studien hierzu zeigen, dass junge Menschen in strukturschwachen Regionen – geprägt von geringem Ausbildungsangebot und hoher Arbeitslosigkeit – über niedrigere Ausbildungsaspirationen (vgl. HARTUNG/WEßLING/HILLMERT 2022) und geringere Ausbildungschancen verfügen (vgl. WEßLING/HARTUNG/HILLMERT 2015). Diese Regionaleffekte lassen sich über lange Zeiträume beobachten und sind deutlich stärker als der Einfluss allgemeiner Konjunkturentwicklungen (vgl. HILLMERT/HARTUNG/WEßLING 2017). Eine aktuelle Studie von HARTUNG/WEßLING (2024) zeigt, dass junge Menschen in strukturschwachen Regionen den Bildungseintritt durch ein Verlängern der allgemeinbildenden Schulkarriere hinauszögern.

Digitalisierung in Regionen: Eine aktuelle Zusammenarbeit der beiden BIBB-Nachwuchsgruppen RISA und BOR³ (»Berufliche Orientierung und ihre Realisierung: Übergänge junger Menschen in die Berufsausbildung im räumlichen Kontext«) konzentriert sich auf den *Digitalisierungsgrad von Regionen*. Zu diesem Zweck wurde eigens ein regionaler Digitalisierungsindikator entwickelt (vgl. DETEMPLE/WICHT 2023). Die Studie legt nahe, dass Jugendliche in Regionen mit einem hohen Digitalisierungsniveau statushöhere Ausbildungsberufe ergreifen (vgl. DETEMPLE/HICKMANN/WICHT 2024).

Berufsstruktur in Regionen: DETEMPLE/WEßLING/KLEINERT (2024) nehmen eine Besonderheit der *regionalen Berufsstruktur* in den Blick, indem sie analysieren, inwieweit der regionale Anteil von *Beschäftigten in MINT-Berufen* (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) die MINT-Berufswünsche von Jungen und Mädchen beeinflusst. Während Jungen bei einer starken regionalen MINT-Struktur deutlich häufiger einen MINT-Beruf ergreifen wollen, spielt es für Mädchen keine Rolle, ob die Region von MINT-Berufen geprägt ist. MINT-intensive Regionen können somit berufsbezogene Geschlechterungleichheiten verstärken.

Weitere Arbeiten zum Thema legen ebenfalls nahe, dass regionale Unterschiede in der *Berufsstruktur* (vgl. FLOHR/MENZE/PROTSCH 2020), aber auch die regionale *Wettbewerbsfähigkeit* (vgl. MALIN/JACOB 2019), *Wirtschaftsleistung* (vgl. MEYER/WINKLER 2023), der *Grad der Urbanisierung* (vgl. SCHMIDT/UHLY 2023) und *Pendlerverflechtungen* (vgl. WICHT/NONNENMACHER 2017) einen Einfluss darauf haben, welche Berufswünsche junge Menschen formulieren und ob sie diese umsetzen können.

Für wen spielen regionale Merkmale eine Rolle?

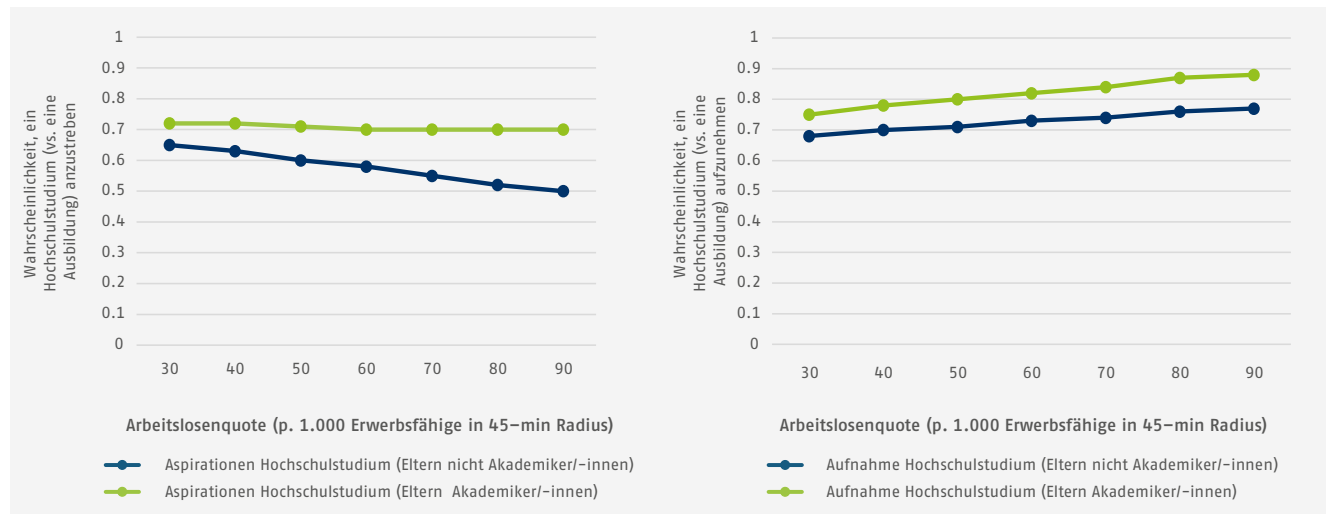
In empirischen Studien wird vielfach beobachtet, dass der Einfluss regionaler Merkmale auf Ausbildungswünsche und -chancen vergleichsweise kleiner ist als der Einfluss soziodemografischer Faktoren (z. B. soziale Herkunft oder Migrationshintergrund). Aus diesem Grund werden Regionalmerkmale häufig als weniger wichtig angesehen. Dem kann und sollte entgegen werden, dass Regionalmerkmale nicht gleichermaßen für alle jungen Menschen von Bedeutung sind. Während manche jungen Menschen auch in strukturschwachen Regionen sehr gute Ausbildungschancen haben, entscheidet das Angebot vor Ort für andere maßgeblich, ob der Eintritt in die (Wunsch-)Ausbildung gelingt. Für wen die Region wichtig ist, ist nicht zufällig, sondern hängt von soziodemografischen und persönlichen Merkmalen ab, wie folgende Befunde zeigen.

Schulische Vorbildung: Forschungsbefunde legen nahe, dass Regionalmerkmale je nach *schulischer Vorbildung* Jugendlicher unterschiedlich relevant sind. Jugendliche mit Realschulabschluss und noch mehr diejenigen mit Hauptschulabschluss werden in ihren Präferenzen und Chancen, eine Ausbildung aufzunehmen, stärker von Regionalmerkmalen beeinflusst als junge Menschen mit Abitur (vgl. HARTUNG/WEßLING/HILLMERT 2022).

Soziale Herkunft: Der erreichte Schulabschluss scheint jedoch nur einen kleinen Teil der Erklärung zu liefern. Denn auch innerhalb der jeweiligen Schulabsolventinnen- und -absolventengruppe besteht große Variation hinsichtlich des Einflusses regionaler Merkmale. Bedeutsamer sind Unterschiede nach *sozialer Herkunft*. Gerade junge Menschen mit niedriger sozialer Herkunft (z. B. geringere elterliche Bildung, Einkommen oder Sozialstatus) reagieren bei ihren Ausbildungswünschen und -chancen auf regionale Opportunitäten, weil sie darauf angewiesen sind. Denn sie verfügen über weniger Kenntnisse zu (Aus-)Bildungsmöglichkeiten und geringere materielle Ressourcen. Dagegen sind junge Menschen mit höherer sozialer Herkunft oft gänzlich unbeeinflusst von den Bedingungen vor Ort (vgl. z. B. HARTUNG/WEßLING/HILLMERT 2022; WEßLING 2023). HARTUNG/WEßLING (2024) zeigen in einer längsschnittlichen Analyse, in der junge Menschen mehrere Jahre beobachtet werden, dass gerade diejenigen mit geringeren elterlichen Ressourcen strukturelle Opportunitäten in ihrem regionalen Umfeld frühzeitig und planvoll in ihre Überlegungen einbeziehen: In Abbildung 1 ist links der Effekt der lokalen Arbeitslosigkeit auf Studienaspirationen in der 9./10. Klasse abgebildet, rechts auf die Ausbildungs- versus Studienaufnahme nach Erhalt des Abiturs. Die grüne Linie stellt den Effekt für junge Menschen mit höherer sozialer Herkunft, die blaue mit niedrigerer dar. Die Ergebnisse der

Abbildung 1

Aspirationen für Hochschule vs. Ausbildung (links) und Übergang in Hochschule vs. Ausbildung (rechts)



Anmerkung: Interaktionsmodelle nach sozialer Herkunft und elterlicher Bildung für die Wahrscheinlichkeit, ein Studium vs. eine Ausbildung anzustreben in Klasse 9/10 (links); ein Studium vs. eine Ausbildung aufzunehmen nach Erhalt des Abiturs.

Quelle: HARTUNG/WEßLING (2024)

Studie zeigen, dass Schüler/-innen mit niedrigerer sozialer Herkunft in Klasse 9/10 in strukturschwachen Regionen verminderte Aspirationen für die Aufnahme eines Studiums haben (linke Grafik). Im weiteren Verlauf erwerben sie aber dennoch das Abitur. Sie nutzen ihr Abitur gerade in strukturschwachen Regionen vielfach nicht, um ein Studium aufzunehmen, sondern um verbesserte Chancen am Ausbildungsmarkt zu haben (rechte Grafik).

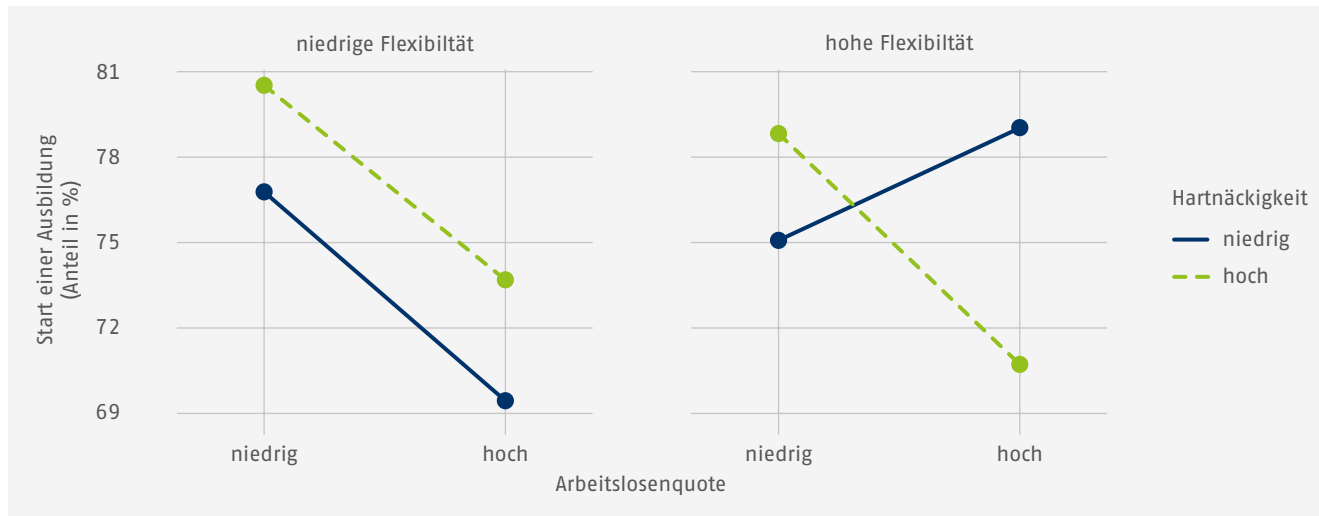
Geschlecht: Neben dem Schulabschluss und der sozialen Herkunft kann gezeigt werden, dass regionale Einflüsse je nach *Geschlecht* variieren: Während junge Männer sich stärker am regionalen Arbeitsmarkt orientieren, neigen junge Frauen dazu, unabhängig vom regionalen Angebot Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil zu bevorzugen (vgl. MALIN/JACOB 2019). Wie oben erwähnt, zeigen DETEMPLE/WEßLING/KLEINERT (2024), dass ein starkes regionales MINT-Umfeld mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, dass Jungen berufliche Aspirationen für diese Berufe entwickeln. Mädchen hingegen zeigen sich davon unbeeinflusst, wodurch gerade in diesen Regionen berufsspezifische Geschlechterunterschiede verstärkt werden. In eine ähnliche Richtung deutet der Befund, dass junge Männer in Regionen mit hohem Digitalisierungsgrad statushöhere Ausbildungsberufe ergreifen, was sich für Frauen nicht bestätigt (vgl. DETEMPLE/HICKMANN/WICHT 2024).

Psychologische Ressourcen: Weitgehend unerforscht ist das Zusammenwirken von regionalen und *psychologischen Ressourcen* (z.B. Handlungskompetenzen, Persönlichkeits-

eigenschaften). In einer laufenden Arbeit untersuchen THEUER/WEßLING (2024) den Einfluss der regionalen Arbeitsmarktlage auf Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden in Abhängigkeit von individuellen Zielverfolgungsstrategien. Abbildung 2 zeigt, wie individuelle Hartnäckigkeit und Flexibilität bei der allgemeinen Zielverfolgung darauf Einfluss nehmen, eine Ausbildung zu finden; dabei wurde die lokale Arbeitslosenquote berücksichtigt. Die rechte Abbildung legt nahe, dass ein hohes Maß an Flexibilität und ein niedriges Maß an Hartnäckigkeit die insgesamt verminderten Ausbildungschancen in strukturschwachen Regionen abfedern können. Die Effekte legen deutlich nahe, dass die Wirksamkeit regionaler Strukturen auch davon abhängt, mit welchen psychologischen Ressourcen junge Menschen ausgestattet sind.

In der Gesamtschau legen die exemplarisch ausgewählten Forschungsarbeiten einen allgemeineren Schluss nahe: Regionale Bedingungen können je nach individuellen sozialen und persönlichen Ressourcen wirksam werden, wenn es darum geht, Ausbildungswünsche zu entwickeln und diese umzusetzen. Gerade vulnerable Gruppen mit wenig elterlichen, finanziellen oder psychologischen Ressourcen sind stärker von regionalen Bedingungen abhängig. Im Umkehrschluss heißt das auch, günstige Regionalbedingungen können ausgleichend auf soziale und persönliche Nachteile wirken.

Abbildung 2
Einfluss personaler Ressourcen und Strukturmerkmale auf Ausbildungschancen



Anmerkungen: Dargestellt ist die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen, gruppiert nach Ausprägungen von Arbeitslosenquote, Flexibilität und Hartnäckigkeit; Niedrige Arbeitslosenquote/Hartnäckigkeit/Flexibilität = kleiner/gleich Mittelwert; hohe Werte = größer als Mittelwert.

Quelle: THEUER/WEBLING (2024)

Ausblick

Ziel des Beitrags war es zu zeigen, dass sich die großen Herausforderungen in der beruflichen Ausbildung besser verstehen lassen, wenn man eine regionalisierte Perspektive einnimmt. Zukünftige Forschung sollte die verschiedenen Formen der Heterogenität im Zusammenspiel von Region und Ausbildung verstärkt multidimensional untersuchen, da hier bislang wenig bekannt ist. Um über – wie hier dargestellte – einzelne Interdependenzen zwischen Merkmalen hinaus Aussagen treffen zu können, kann etwa der Einsatz von maschinell lernenden Ansätzen helfen. In einer explorativen Analyse auf Basis von maschinell trainierten neuronalen Netzwerken (Artificial Neuronal Networks [ANNs]) wird derzeit der Frage nachgegangen, wie eine Vielzahl von Regionalmerkmalen Ausbildungschancen erhöhen könnten (vgl. KUBITZA/WEBLING 2024). ◀



Weitere Informationen zur Arbeit der Nachwuchsgruppe Regionale (Infra-)Struktur und Segmentationsprozesse in der Ausbildung (RISA)
www.bibb.de/de/133458.php

LITERATUR

BLOSSFELD, H.-P.; ROSSBACH, H.-G. (Hrsg): Education as a lifelong process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden (2. Aufl.) 2019

DETEMPLE, J.; HICKMANN, H.; WICHT, A.: Regional differences in digitalisation and their impact on young people's status attainment in vocational education and training. Eingereichtes Manuskript 2024

DETEMPLE, J.; WEBLING, K.; KLEINERT, C.: A matter of where you live? Exploring the gendered impact of the local STEM prevalence on young people's aspirations for STEM occupations. Eingereichtes Manuskript 2024

DETEMPLE, J.; WICHT, A.: Uncovering regional inequalities in digitalization: A multifaceted measurement for Germany. In: Measurement Instruments for the Social Sciences (2024) 6, S. 1–13.
URL: <https://doi.org/10.5964/miss.13387>

DETMANN, E.; FACKLER, D.; MÜLLER, S.; NEUSCHÄFFER, G.; SLAVTSCHEV, V.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht 10/2019

RODRÍGUEZ-POSE, A.; DIJKSTRA, L.; POELMAN, H.: The geography of EU discontent and the regional development trap. Luxemburg 2023.
URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/reports/Geography_of_Discontent_and_development_trap_forlay-out.pdf

FLOHR, M.; MENZE, L.; PROTSCH, P.: Occupational aspirations in the context of regional occupational structures. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72 (2020) 3, S. 79–104.
URL: <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00665-4>

HARTUNG, A.; WEBLING, K.: Discouraged and hedged – why students enter VET after obtaining university eligibility. In: Journal of Vocational Education and Training (2024), S. 1–24. URL: <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2307536>

HARTUNG, A.; WEBLING, K.; HILLMERT, S.: Interplay between family background and labour-market conditions in shaping students' occupational status expectations. Journal of Education and Work, 35 (2022) 4, S. 405–421.
URL: <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2073338>

HILLMERT, S.; HARTUNG, A.; WEBLING, K.: A decomposition of local labour-market conditions and their relevance for inequalities in

transitions to vocational training. In: *European Sociological Review* 33 (2017) 4, S. 534–550. URL: <https://doi.org/10.1093/esr/jcx057>

KUBITZA, D.O.; WEBLING, K.: Studying school-to-training transitions with artificial neural network models. 2024 (in Bearbeitung)

MALIN, L.; JACOB, M.: Gendered occupational aspirations of boys and girls in Germany: the impact of local VET and labour markets. *Journal of Vocational Education and Training*, 71 (2019) 3, S. 429–448. URL: <https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1517128>

MEYER, F.; WINKLER, O.: Place of residence does matter for educational integration: The relevance of spatial contexts for refugees' transition to VET in Germany. *Social Sciences*, 12 (2023) 3, S. 120–150. URL: <https://doi.org/10.3390/socsci12030120>

SCHMIDT, R.; UHLY, A.: Florierende Städte und abgehängtes Land? Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik (BIBB Discussion Paper). Bonn 2023. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780978

THEUER, N.; WEBLING, K.: The effect of tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment on transitions to VET: Do regions matter? 2024. (in Bearbeitung)

WEBLING, K.; HARTUNG, A.; HILLMERT, S.: Spatial structure counts: the relevance of regional labour-market conditions for educational transitions to vocational training. *Empirical Research in Vocational Education and Training*. 7 (2015) 12. URL: <https://doi.org/10.1186/s40461-015-0024-6>

WEBLING, K.: Does the region make a difference? Social inequality in transitions to adulthood across cohorts in West Germany. In: *Social Sciences*, 12 (2023) 5. URL: <https://doi.org/10.3390/socsci12050303>

WICHT, A.; NONNENMACHER, A.: Modeling Spatial Opportunity Structures and Youths' Transitions from School to Training. In: *Open Journal of Statistics* 7 (2017) 6, S. 1013–1038. URL: <https://doi.org/10.4236/ojs.2017.76071>

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Anzeige

AGBFN  Arbeitsgemeinschaft
Berufsbildungsforschungsnetz

Herausragende Dissertationen gesucht

Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung 2025



Mit dem Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung zeichnet die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen aus, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen.

Bewerben können sich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Dissertation für das Promotionsverfahren an einer Hochschule zugelassen wurde oder deren Promotionsverfahren bereits abgeschlossen ist. Ausgeschlossen sind Dissertationen, die vor Januar 2022 erschienen sind.

Eingereicht werden können sowohl Monographien als auch kumulative Arbeiten in deutscher oder englischer Sprache. Die Bewerbungsfrist endet am 30.09.2024.

Alle weiteren Informationen unter: www.agbfn.de/de/agbfn_189717.php



Homeoffice – Arbeit im Spannungsfeld zwischen Autonomie und mentaler Distanzierung



ALEXANDRA MERGENER
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
mergener@bibb.de

Das Arbeitsmodell Homeoffice erlangt auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmende Bedeutung. Was heißt das für die Arbeitsbedingungen und -anforderungen von Beschäftigten? Dieser Frage geht der Beitrag anhand von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 nach. Gezeigt wird, inwiefern Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, mit mehr Arbeitsautonomie und größeren Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit konfrontiert sind.

Homeoffice als Ausdruck flexibler Arbeitsstrukturen im Kontext der Digitalisierung

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen es sowohl räumlich als auch zeitlich weitgehend unabhängig auf Arbeitsinhalte zurückzugreifen und mit Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Dadurch ist Arbeit vielfach auch außerhalb des Betriebs und außerhalb starrer Anwesenheitszeiten durchführbar. Das Arbeitsmodell Homeoffice (vgl. Infokasten) ist ein Ausdruck dieser flexiblen Arbeitsstrukturen im Kontext der Digitalisierung (vgl. MESSENGER u. a. 2017).

Für die Arbeit im Homeoffice eignen sich insbesondere kognitive, d. h. wissensbezogene Tätigkeiten, die mithilfe digitaler Technik ausgeübt werden (z. B. E-Mails bearbeiten, Dokumentieren, Recherchieren) – sie bieten ein sogenanntes Homeoffice-Potenzial für die Beschäftigten (vgl. MERGENER 2020). Besonders hoch ist das Homeoffice-Potenzial demnach in den Berufsbereichen Informatik/IKT, aber z. B. auch in Dienstleistungsberufen im Bereich Finanzen/Rechnungswesen/Steuerberatung, Recht/Verwaltung oder Werbung/Marketing – und zwar sowohl für akademisch als auch beruflich Qualifizierte (vgl. MERGENER/WINNIGE 2021).

Der Einsatz digitaler Technik in kognitiven Berufen wird im Allgemeinen mit bestimmten Arbeitsbedingungen und -anforderungen in Verbindung gebracht, die sich als positiv aber auch als negativ für die Beschäftigten herausstellen können. So ist es einerseits möglich, die eigene Arbeitsautonomie zu erhöhen; von dieser sogenannten digitalen Selbstbestimmung profitieren vor allem Beschäftigte, die primär wissensbezogene Tätigkeiten ausüben, da sie häufiger ihre Arbeit eigenständig planen und einteilen (vgl. KIRCHNER/MEYER/TISCH 2020). Andererseits wird auf Schwierigkeiten beim sogenannten psychologischen Detachment (auf Deutsch: Abschalten oder mentales Distanzieren von der Arbeit) hingewiesen. Eine umfassende Metastudie weist

darauf hin, dass sich die Nutzung neuer Informationstechnologien in wissensbezogenen Berufen als starker Prädiktor für Probleme beim Abschalten von der Arbeit herausstellt (vgl. WENDSCHE/LOHMANN-HAISLAH 2016). Sowohl ein höheres Maß an Selbstbestimmung bei der Arbeit (vgl. DECI/OLAFSEN/Ryan 2017) als auch ein höheres Maß an mentaler Distanzierung von der Arbeit (vgl. SONNENTAG/VENZ/CASPER 2017) gelten als zentrale Faktoren, die positiv auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirken.

Dabei kann angenommen werden, dass es nicht die eingesetzte digitale Technik an sich ist, die mit diesen Faktoren verbunden ist, sondern die Technik hier als ein Mechanismus wirkt, so z. B. auf die Möglichkeit zur Nutzung flexibler Arbeitsstrukturen. Gerade beim Arbeitsmodell Homeoffice kann erwartet werden, dass beide Phänomene sogar verstärkt zu beobachten sind. So fehlen im Homeoffice beispielsweise die gewohnte Büroumgebung mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die die Arbeitsabläufe zumindest teilweise strukturieren. Zudem greifen Beschäftigte häufig explizit deshalb auf das Arbeitsmodell Homeoffice zurück, um u. a. Pendelzeiten zu vermeiden und ihr Privat- und Berufsleben besser aufeinander abstimmen zu können, indem sie eben die Flexibilität in der Ausgestaltung des Arbeitstags nutzen. Daher wäre zu erwarten, dass vor allem Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, mehr Autonomie dahingehend erleben, wie und wann genau sie ihre Arbeit erledigen. Hinsichtlich des psychologischen Detachments

Begriffsbestimmung Homeoffice

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihre berufliche Tätigkeit mindestens zeitweilig in ihrem Privatbereich ausüben können, z. B. unter Nutzung mobiler IT-Systeme oder Datenträger (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2).

könnte die fehlende räumliche Trennung von Arbeits- und Wohnort dazu führen, dass es schwerer fällt gedanklich abzuschalten.

Im Zuge der Coronapandemie hat die Nutzung von Homeoffice auf dem deutschen Arbeitsmarkt stark zugenommen und es zeigt sich eine deutliche Tendenz, dass auch noch zukünftig viele Beschäftigte auf das Arbeitsmodell zurückgreifen werden. Mit Blick auf diese zunehmende Bedeutung von Homeoffice stellt sich daher die Frage, inwiefern Beschäftigte, die dieses Arbeitsmodell nutzen, tatsächlich mit mehr erlebter Arbeitsautonomie und größeren selbst berichteten Schwierigkeiten beim psychologischen Detachment konfrontiert sind. Um dabei die konkrete Bedeutung der Homeoffice-Nutzung herauszustellen, ist es wichtig, diese unabhängig von allgemeinen beruflichen Merkmalen wie der Ausübung vorwiegend kognitiver Tätigkeiten und der Nutzung digitaler Technik zu betrachten. Dieses Ziel verfolgt der Beitrag anhand von Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) aus dem Jahr 2018 (vgl. Infokasten), in der die Homeoffice-Nutzung und Nicht-Nutzung sehr differenziert erfasst wurde. Damit wird auf eine Datenbasis zurückgegriffen, die zwar den Stand vor der Coronapandemie abbildet, jedoch im Unterschied zu aktuelleren Ad-hoc-Befragungen zu Pandemiezeiten nicht von externen Umständen verzerrt wurde (z. B. Lockdowns, Homeschooling), welche sich auf das Empfinden der hier betrachteten abhängigen Variablen auswirken könnten. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der hier vorgestellten Analysen werden am Ende des Beitrags mögliche Folgen und die Übertragbarkeit auf die postpandemische Zeit skizziert sowie Ideen zur Unterstützung der Beschäftigten diskutiert, um mit den Bedingungen und Anforderungen der räumlich flexiblen Arbeitsstrukturen bestmöglich umgehen zu können.

Operationalisierungen der Daten und methodisches Vorgehen

Die verwendete ETB 2018 enthält differenzierte Informationen zum Arbeitsmodell Homeoffice für abhängig Beschäftigte (d. h. Angestellte, Beamtinnen bzw. Beamte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter) in Deutschland. Dies erlaubt die für die hier vorgestellte Fragestellung relevante Unterscheidung zwischen Berufen, die Homeoffice grundsätzlich erlauben oder nicht erlauben, und der tatsächlichen Nutzung von Homeoffice (für einen Überblick über Berufsgruppen mit Potenzial für die Arbeit im Homeoffice und inwiefern diese genutzt wird, vgl. MERGENER/WINNIGE 2021). In den folgenden Analysen werden drei Gruppen miteinander verglichen:

1. Beschäftigte, die angaben, dass sie nicht von zu Hause arbeiten, weil ihre Tätigkeit dies nicht ermöglicht (*kein HO-Potenzial*); dies sind insbesondere Beschäftigte in

medizinischen Gesundheitsberufen, Verkaufsberufen oder Verkehrs- und Logistikberufen;

2. Beschäftigte, die angaben, nicht von zu Hause zu arbeiten, obwohl ihre Tätigkeiten dies ermöglichen würden (*HO-Potenzial, keine Nutzung*); dies sind insbesondere Beschäftigte in Berufen in der Unternehmensführung/-organisation, Recht und Verwaltung oder Finanzdienstleistung;
3. Beschäftigte, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten (*HO-Nutzung*); dies sind insbesondere Beschäftigte in Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen, Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen oder Berufen in der Unternehmensführung/-organisation.

Da in diesem Beitrag Homeoffice als formales Arbeitsmodell betrachtet werden soll, umfasst die Gruppe der Homeoffice-Nutzenden ausschließlich diejenigen, die die Arbeit von zu Hause auch als Arbeitszeit anerkannt bekommen. Beschäftigte, die lediglich unbezahlte Mehrarbeit zu Hause leisten, werden nicht berücksichtigt.

Für die drei Beschäftigtengruppen werden mittels zwei getrennter logistischer Regressionsmodelle die durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten für Schwierigkeiten beim Detachment (Modell 1) und für die Autonomie bei der Arbeit (Modell 2) geschätzt. Das psychologische Detachment wird dabei als dichotome Variable in der Analyse betrachtet und vergleicht Beschäftigte, denen es *häufig* schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten, mit Beschäftigten, auf die dies nur manchmal, selten oder nie zutrifft. Auch die Arbeitsautonomie wird als dichotome Variable operationalisiert, indem Beschäftigte, die *häufig* ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen, denjenigen gegenübergestellt werden, die über diese Arbeitsautonomie nur manchmal, selten oder nie verfügen. Durch diese Dichotomisierungen in *häufig* und *nicht häufig* erfolgt eine recht konservative Schätzung, die es erlaubt, Aussagen über Beschäftigte zu treffen, für die

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die Erwerbstätigenbefragung (ETB) umfasst Daten von insgesamt mehr als 20.000 Erwerbstätigen (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen (sog. Kernerwerbstätige). Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews erhoben, wobei die Auswahl der Telefonnummern auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren basiert, wodurch die Repräsentativität der Stichprobe für die entsprechende Grundgesamtheit von Kernerwerbstätigen sichergestellt werden soll.

ETB 2018: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16401

Weitere Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel

die beiden Phänomene in ihrem Arbeitsalltag von höherer Relevanz sind.

Als Kontrollvariablen werden in die logistischen Regressionsmodelle neben dem Geschlecht und Alter der Befragten deren berufliche Stellung, Qualifikation, Grad der Führungsverantwortung und die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit, auch die Größe des Betriebs, in dem sie arbeiten, aufgenommen.

Die Analysen beziehen sich auf 15.514 Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit gültigen Angaben zu allen relevanten Variablen. In dieser Stichprobe arbeiten 36 Prozent der Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial ($n = 5.620$), 32 Prozent nutzen kein Homeoffice, obwohl ihr Beruf Homeoffice-Potenzial bietet ($n = 5.002$), und knapp 32 Prozent nutzen Homeoffice ($n = 4.892$). Zudem fällt es 22 Prozent aller Beschäftigten in dieser Stichprobe häufig schwer, nach der Arbeit abzuschalten, und 70 Prozent aller Beschäftigten in dieser Stichprobe planen und teilen ihre Arbeit häufig selbst ein.

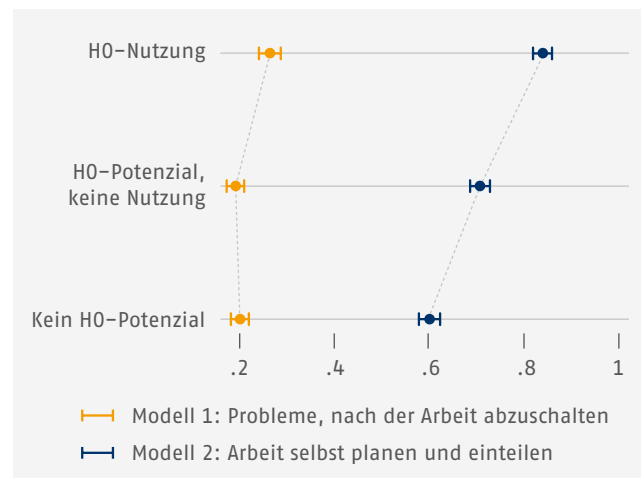
Höhere Handlungsspielräume, aber auch stärkere Probleme abzuschalten

Die Ergebnisse der Analysen sind in der Abbildung dargestellt. Sie weisen für Homeoffice-Nutzende eine durchschnittliche geschätzte Wahrscheinlichkeit von etwa 27 Prozent aus, dass sie häufig Probleme haben, nach der Arbeit abzuschalten. Im Vergleich zu Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, haben sie signifikant häufiger Schwierigkeiten mit dem psychologischen Detachment; die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte häufig Probleme mit dem Abschalten haben, liegt um sechs (bzw. sieben) Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial (bzw. bei Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzen, obwohl ihre berufliche Tätigkeit Homeoffice-Potenzial bietet). Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Schwierigkeiten beim mentalen Distanzieren von der Arbeit.

Mit Blick auf Unterschiede in der vorhandenen Autonomie ist der Abbildung zu entnehmen, dass Beschäftigte, die die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice zumindest gelegentlich nutzen, signifikant eher über Handlungsspielräume bei der Arbeit verfügen als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. Konkret liegt hier die durchschnittliche geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen, bei 84 Prozent und ist damit um 24 (bzw. 13) Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial (bzw. bei Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzen, obwohl ihre berufliche Tätigkeit Homeoffice-Potenzial bietet). Hier werden zudem statistisch signifikante Unterschiede

Abbildung

Logistische Regressionsmodelle der Probleme beim Abschalten und Handlungsspielräume nach Homeoffice-Nutzung und Potenzial



Anmerkung: Darstellung der durchschnittlichen geschätzten Wahrscheinlichkeiten mit 95 Prozent Konfidenzintervall. Die Kontrollvariablen Geschlecht und Alter der Befragten, Stellung im Beruf, Qualifikation, Führungsverantwortung, Arbeitszeit und Betriebsgröße sind in allen Modellen berücksichtigt.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Eigene Berechnungen.

innerhalb der Gruppe der Nicht-Nutzenden von Homeoffice deutlich. So wird für Beschäftigte, die in Berufen mit Homeoffice-Potenzial tätig sind, aber nicht von zu Hause arbeiten, die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass sie häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen, auf 71 Prozent geschätzt, womit sie um elf Prozentpunkte höher ist als bei Beschäftigten in Berufen ohne Homeoffice-Potenzial.

Mögliche Folgen und wie Beschäftigte bei der Nutzung von Homeoffice unterstützt werden können

Einerseits lässt sich schlussfolgern, dass die Schwierigkeiten beim psychologischen Detachment nicht per se durch die Nutzung von digitaler Technik in wissensbezogenen Berufen zu entstehen scheinen, sondern erst dann in höherem Ausmaß auftreten, wenn die Beschäftigten diese auch im Homeoffice ausüben. Wenn die Arbeit von zu Hause mittels digitaler Technik jederzeit möglich ist, fällt das gedankliche Abschalten von der Arbeit schwerer. Dies kann zu Einschränkungen im Wohlbefinden führen wie z. B. mangelnde Erholung und höheres Stresserleben (vgl. CALDERWOOD/ACKERMAN 2014). Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass Beschäftigte in wissensbezogenen Berufen, die durch den Einsatz digitaler Technik auch Homeoffice zulassen, prinzipiell über höhere Autonomie bei der Planung und Einteilung der Arbeit verfügen als Beschäftigte in Berufen, die an einen bestimmten Arbeitsort außerhalb des Privatbe-

reichs gebunden sind. Damit sind die Ergebnisse zunächst mit den Erkenntnissen von KIRCHNER/MEYER/TISCH (2020) vergleichbar. Darüber hinaus zeigt sich allerdings, dass Beschäftigte, die tatsächlich auch im Homeoffice arbeiten, nochmal über deutlich höhere Handlungsspielräume verfügen. Mehr Zeit- und Entscheidungssouveränität wird im Allgemeinen als eine Job-Ressource wahrgenommen (vgl. BAKKER/DEMEROUDI 2007), da sie eine aktive Mitgestaltung für Beschäftigte ermöglicht und somit unter anderem die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern kann (vgl. CARSTENSEN 2016). Dazu müssen Beschäftigte allerdings auch in der Lage sein oder lernen, kompetent mit der Arbeitsautonomie umzugehen. Die eigene Arbeit selbst zu planen, Grenzen zu setzen, was den zeitlichen Rahmen, aber auch den Umfang angeht, kann überfordern und der Handlungsspielraum ist damit nicht nur als Ressource, sondern auch als Anforderung im Job zu sehen.

Nach der Coronapandemie werden Homeoffice-Potenziale in Berufen deutlich mehr ausgeschöpft. Die hier vorgestellten Ergebnisse betreffen demnach schätzungsweise heute noch einen größeren Anteil der Gesamtbeschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten. Inwieweit dabei auch bereits ein kompetenterer Umgang mit der Homeoffice-Nutzung als noch vor der Pandemie stattfindet, ist jedoch ungewiss und wird Gegenstand zukünftiger Forschung sein. Aufgrund dessen sollte zukünftig die Kompetenzentwicklung als ein zentrales Handlungsfeld bei der Gestaltung mobiler Arbeit herausgestellt werden, damit die mit Homeoffice verbundenen Job-Anforderungen möglichst reduziert und Ressourcen bestmöglich genutzt werden können. Denn »die Kompetenz, mit Mobilität umzugehen, d. h. fähig zu sein, an verschiedenen Orten, Räumen und Zeiten zu arbeiten, und die Kompetenz, sich selbst zu steuern (Zeit, Organisation, Disziplin, Konzentration), sind voraussetzungsvoll und nicht bei jedem Menschen gleichermaßen vorhanden« (MASCHKE/NIES/VOGEL 2014, S. 158). Diese Kompetenzen werden in erster Linie durch Erfahrungen aufgebaut und erweitert. Hier kann Aus- und Weiterbildung ansetzen. So kann die Umsetzung von mobilem Ausbilden und Lernen als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung in Präsenz den Grundstein für junge Erwachsene legen. Indem sie schon zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn Erfahrungen mit dem Arbeitsmodell Homeoffice erlangen, können sie eigenständiges und selbstorganisiertes Handeln lernen. Dazu hilft die Unterstützung des Ausbildungspersonals, indem auch im Homeoffice (feste) Besprechungszeiten angeboten werden, z. B. zu Beginn und/oder Ende des

Arbeitstages. Aber auch im späteren Berufsleben bieten Weiterbildungen, u. a. zum Thema Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice, die Chance, solche Kompetenzen zu erwerben. Ein Anhaltspunkt für die bedeutendsten Weiterbildungen in diesem Bereich bietet eine Stichwortsuche in der Meta-Weiterbildungsdatenbank InfoWeb-Weiterbildung (www.iwwb.de), die auf 80 einzelne Weiterbildungsdatenbanken zugreift. Dort wird die Liste der angebotenen Weiterbildungen bei der Stichwortsuche mit dem Suchbegriff »Homeoffice« von Kursen zu »Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice« angeführt. Mit diesen Fähigkeiten kann auch das gedankliche Abschalten von der Arbeit zumindest erleichtert werden, weil Grenzen ziehen erlernt wird, sodass z. B. auch zu Hause der Feierabend als solcher besser wahrgenommen wird. ◀

LITERATUR

- BAKKER, A. B.; DEMEROUDI, E.: The Job Demands–Resources model: State of the art. In: *Journal of Managerial Psychology* 22 (2007) 3, S. 309–328
- CALDERWOOD, C.; ACKERMAN, P. L.: Off-Job Disengagement and Employee Well-Being. A Synthesis and Meta-Analytic Review (Academy of Management Proceedings). New York 2014
- CARSTENSEN, T.: Ambivalenzen digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (2016) 18–19, S. 39–46
- DECI, E. L.; OLAFFSEN, A. H.; RYAN, R. M.: Self-determination theory in work organizations: The state of a science. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (2017) 4, S. 19–43
- KIRCHNER, S.; MEYER, S.-C.; TISCH, A.: Digitaler Taylorismus für einige, digitale Selbstbestimmung für die anderen? Ungleichheit der Autonomie in unterschiedlichen Tätigkeitsdomänen (bua: Fokus). Dortmund 2020
- MASCHKE, M.; NIES, G.; VOGEL, G.: Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. In: *WSI Mitteilungen* 67 (2014) 2, S. 156–159
- MERGENER, A.: Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeoffice-zugang. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (2020) Suppl. 1, S. 511–534
- MERGENER, A.; WINNIGE, S.: Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie. Welche Potenziale zeichnen sich langfristig für akademisch und beruflich Qualifizierte ab? In: *BWP* 50 (2021) 2, S. 27–31.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17123
- MESENTER, J.; VARGAS LLAVE, O.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, G.; WILKENS, M.: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Joint ILO–Eurofound report). Geneva 2017
- SONNENTAG, S.; VENZ, L.; CASPER, A.: Advances in recovery research: what have we learned? What should be done next? In: *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (2017) 3, S. 365–380
- WENDSCHE, J.; LOHMANN-HAISLAH, A.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Detachment (BAuA: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden 2016
(Alle Links Stand: 17.07.2024)

Technologischer Fortschritt fördert Chancengleichheit im Arbeitsleben



CÄCILIA LIPOWSKI
Wissenschaftlerin am
Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung (ZEW) in
Mannheim
caecilia.lipowski@zew.de

Technologischer Wandel führte nicht nur zu gesteigerter Produktivität und größerem Wohlstand in den letzten Jahrzehnten, sondern gilt auch als prominenter Ungleichheitstreiber. Eine neue Studie zeigt jedoch, dass die Digitalisierung in den 1990er Jahren in Deutschland die soziale Ungleichheit nicht in allen Aspekten erhöht hat: Durch technologischen Fortschritt sank der Einfluss des Elternhintergrunds auf die Löhne und erhöhte in dieser Hinsicht die Chancengleichheit im Arbeitsleben. Dies gilt vor allem für Beschäftigte mit Abitur.

Technologischer Wandel – Treiber wachsender Ungleichheit?

Technologischer Wandel trug in den 1980er und 1990er Jahren zur steigenden Lohnungleichheit bei, da durch ihn Bildung und Qualifikationen wichtig wurden: Arbeitseinkommen gut gebildeter Beschäftigter stiegen stärker als Arbeitseinkommen weniger gebildeter Beschäftigter (vgl. DUSTMANN/LUDSTECK/SCHÖNBERG 2009). Da Personen aus weniger gebildeten Elternhäusern im Schnitt selbst weniger gebildet sind als Personen aus gut gebildeten Elternhäusern, liegt die Vermutung nahe, dass technologischer Fortschritt auch die Chancengleichheit zwischen diesen beiden Gruppen verschlechtert hat. Diese Fragestellung wurde bisher allerdings nicht empirisch untersucht, dabei ist sie wichtig, um die sozialen Folgen des technologischen Wandels vollumfänglich zu verstehen. Die ökonomische Theorie besagt, dass technologischer Fortschritt die Tätigkeitsbilder von Berufen wandelt, Kompetenzen und Netzwerke früherer Generationen entwertet und die Bedeutung persönlicher Fähigkeiten erhöht. Dadurch verringert sich die Relevanz des Elternhintergrunds, und die Chancen von Personen aus weniger gebildeten Elternhäusern verbessern sich (vgl. GALOR/TSIDONN 1997; HASSLER/MORA 2000). Neue wissenschaftliche Analysen (vgl. ARNTZ u. a. 2025) belegen diese Theorie erstmals empirisch. Anhand von Arbeitsmarktdaten für Deutschland aus den Jahren 1986 bis 2012 zeigen sie, dass die Digitalisierung von Berufen die Chancengleichheit erhöht hat. Als Indikatoren für die Chancengleichheit wird sowohl die Lohnlücke zwischen Beschäftigten aus weniger und gut gebildeten Elternhäusern untersucht als auch die unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten von Beschäftigten, die aus weniger und gut gebildeten Elternhäusern stammen, in bestimmten Berufen zu arbeiten. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die Lohnlücke, fasst die Hauptergebnisse zusammen und ordnet sie ein.

Datengrundlage

Die Analysen beruhen auf Daten zur Computernutzung in Berufen, die mit individuellen Einkommensdaten über den Zeitraum von 1986 bis 2012 gekoppelt werden. Die Computernutzung in einem Beruf wird als der Anteil an Beschäftigten in diesem Beruf gemessen, die hauptsächlich mit Computern oder computergesteuerten Geräten arbeiten. Diese Daten stammen aus einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung mit rund 20.000 Befragten pro Befragungswelle (BIBB/IAB und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung). Die Einkommensdaten stammen aus dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP), einer repräsentativen Haushaltsbefragung von aktuell rund 30.000 Befragten pro Jahr (vgl. Infokasten). Zusätzlich zum Einkommen beinhaltet das SOEP Informationen zu diversen Merkmalen wie der Bildung der Eltern und der eigenen Bildung. Dadurch lässt sich das Einkommen von Beschäftigten mit demselben Bildungsabschluss, aber unterschiedlichem Elternhintergrund vergleichen. Hinsichtlich des Elternhintergrunds wird unterschieden zwischen Beschäftigten mit Eltern mit Abitur (»gut gebildetes Elternhaus«) und Beschäftigten mit Eltern ohne Abitur (»weniger gebildetes

Verwendete Daten

- BIBB/IAB und BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Wellen 1979–2012, DOI: <http://dx.doi.org/doi:10.4232/1.1243>, <http://dx.doi.org/doi:10.4232/1.1790>, <http://dx.doi.org/doi:10.4232/1.2565>, <http://dx.doi.org/doi:10.4232/1.12247>, <http://dx.doi.org/doi:10.4232/1.11072>, <http://dx.doi.org/doi:10.7803/501.12.1.1.40>
- Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984–2017, Version 34
DOI: [10.5684/soep.v34](https://doi.org/10.5684/soep.v34)

Elternhaus«). Hinsichtlich der eigenen Bildung erfolgt dieselbe Differenzierung zwischen Beschäftigten mit Abitur und Beschäftigten ohne Abitur.

Computernutzung und Chancengleichheit nahmen in den 1990er und 2000er Jahren zu

Auf Basis dieser Daten zeigt sich, dass in Deutschland Ende der 1980er Jahre Beschäftigte aus weniger gebildeten Elternhäusern circa 20 Prozent weniger verdienten als Beschäftigte aus gut gebildeten Elternhäusern (vgl. Abb. dunkelblaue Linie). Im Verlauf der 1990er und 2000er Jahre verringerte sich diese Lohnlücke nach Elternhintergrund deutlich zu nur noch circa zehn Prozent im Jahr 2010. Ein Teil der Lohnlücke lässt sich damit erklären, dass Beschäftigte aus weniger gebildeten Elternhäusern selbst auch im Schnitt weniger gebildet sind als Beschäftigte aus gut gebildeten Elternhäusern. Daher zeigt die grüne Linie die Lohnlücke nach Elternhintergrund innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Abitur, also den Lohn von Beschäftigten mit

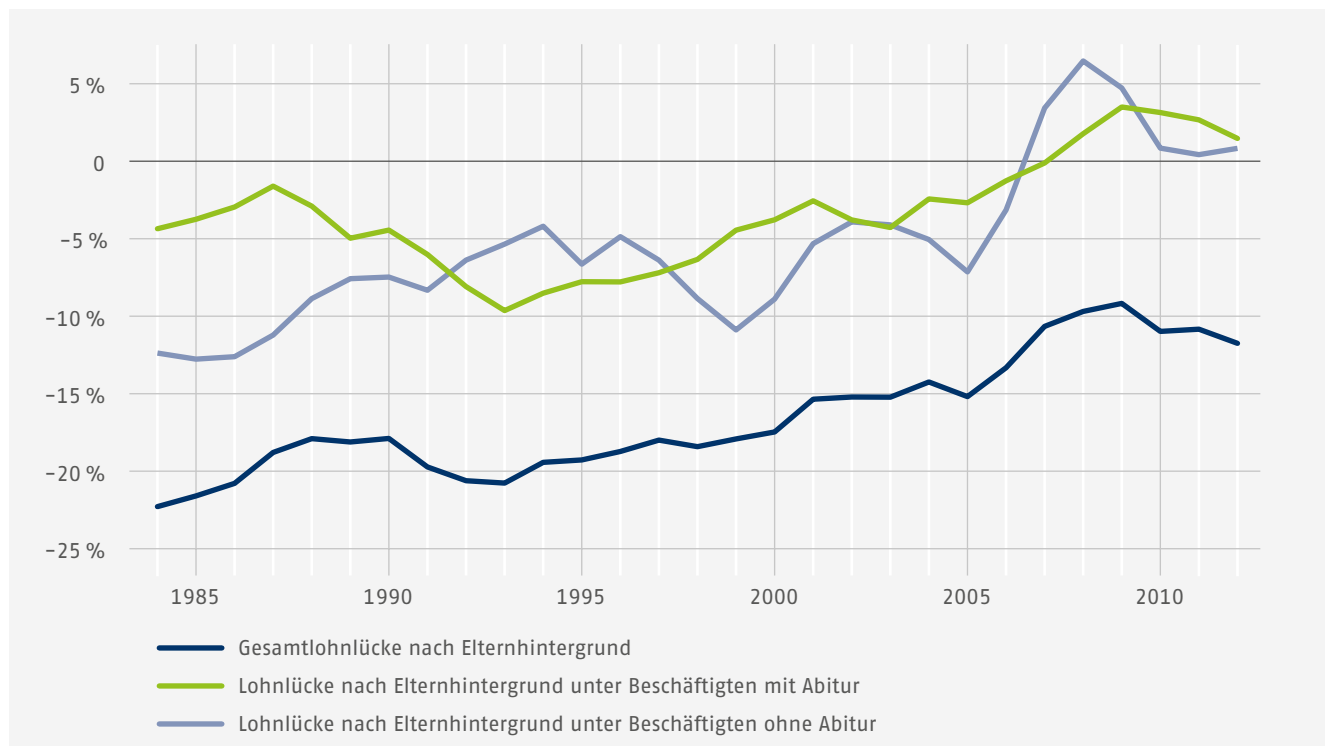
Abitur aus weniger gut gebildetem Elternhaus, verglichen mit jenen aus gut gebildetem Elternhaus. Die hellblaue Linie bildet das Pendant innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ohne Abitur ab.

Für beide Gruppen ist festzustellen: Auch die Lohnlücken innerhalb der Bildungsgruppen verringerten sich im Betrachtungszeitraum. Verdienten zu Beginn der 1990er Jahre Beschäftigte mit Abitur aus einem weniger gebildeten Elternhaus noch sieben Prozent weniger als jene aus einem gut gebildeten Elternhaus, verdienten sie im Jahr 2010 sogar drei Prozent mehr (grüne Linie). Ein ähnlicher Trend zeigt sich, wenn man Beschäftigte ohne Abitur untereinander vergleicht (hellblaue Linie).

Die Verringerung von Lohnunterschieden nach Elternhintergrund fällt zeitlich zusammen mit der Digitalisierung in Deutschland: Während Mitte der 1980er Jahre nicht einmal zehn Prozent der Beschäftigten hauptsächlich mit Computern oder computergesteuerten Geräten arbeiteten, stieg dieser Anteil in den 1990er Jahren rasant auf 35 Prozent und in den 2000ern leicht weiter auf 40 Prozent an.

Abbildung

Lohnlücke von Beschäftigten aus weniger gebildeten Elternhäusern verglichen mit solchen aus gut gebildeten Elternhäusern im Zeitverlauf



Gesamtlohn­lücke: Differenz der Löhne zwischen Beschäftigten mit weniger gebildeten Eltern und Beschäftigten mit gut gebildeten Eltern in Prozent.
Lohn­lücke (mit Abitur): Differenz der Löhne zwischen Beschäftigten mit Abitur und weniger gebildeten Eltern und Beschäftigten mit Abitur und gut gebildeten Eltern.

Lohn­lücke (ohne Abitur): Differenz der Löhne zwischen Beschäftigten ohne Abitur und weniger gebildeten Eltern und Beschäftigten ohne Abitur und gut gebildeten Eltern.

Lohn­lücken als gleitende Durchschnitte über drei Jahre. Basierend auf dem SOEP, unter Verwendung repräsentativer Gewichte. Nur Westdeutschland. Basierend auf ARNTZ u. a. (2025).

Beschäftigte mit Abitur aus weniger gebildeten Elternhäusern profitieren besonders

Die zeitliche Überlappung des computerbasierten technologischen Wandels und der Verbesserung der Chancengleichheit kann Zufall sein. Um zu verstehen, ob die Schließung der Lohnlücke wirklich auf den technologischen Fortschritt zurückzuführen ist, werden in einem nächsten Schritt Lohnentwicklungen von Beschäftigten in verschiedenen Berufen analysiert. Genauer gesagt wird die Lohnentwicklung von Beschäftigten mit Abitur aus einem gut gebildeten Elternhaus verglichen mit der Lohnentwicklung von Beschäftigten, die in Bezug auf Bildung, Beruf, Alter, Arbeitsmarkterfahrung etc. identisch sind, aber aus einem weniger gebildeten Elternhaus stammen. Dieser Vergleich wird innerhalb von Berufen durchgeführt, in denen die Computernutzung stark stieg, und Berufen, in denen die Computernutzung wenig stieg.

Diese Analysen von ARNTZ u. a. (2025) zeigen, dass das allgemeine Lohnwachstum statistisch signifikant höher ist in Berufen mit stärkerem technologischem Fortschritt. Sie zeigen aber auch, dass der Anstieg für Beschäftigte mit Abitur aus weniger gebildeten Elternhäusern statistisch signifikant steiler ist, als für solche aus gut gebildeten Elternhäusern: Stieg die Computernutzung in einem Beruf um zehn Prozentpunkte an, stiegen die Löhne von Beschäftigten mit Abitur aus gut gebildeten Elternhäusern im Schnitt um circa ein Prozent, für jene aus weniger gebildeten Elternhäusern jedoch um circa zwei Prozent. In der Konsequenz verringerte der technologische Wandel die Lohnlücke unter Beschäftigten mit Abitur und verbesserte somit die Chancengleichheit. Weitere Analysen zeigen, dass dies durch statistisch signifikant bessere Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten aus weniger gebildeten Elternhäusern innerhalb eines Berufs getrieben ist.

Mechanismus und Relevanz

Der wohl überraschende positive Effekt von technologischem Wandel auf die Lohnungleichheit nach Elternhintergrund kann durch den bereits eingangs genannten Mechanismus erklärt werden (vgl. GALOR/TSIDDON 1997; HASSLER/MORA 2000): Technologischer Fortschritt verändert Berufe und somit die im Beruf benötigten Fähigkeiten, wodurch früher benötigte Fähigkeiten und Netzwerke obsolet werden. Gleichzeitig erhöht technologischer Fortschritt die Relevanz individueller Fähigkeiten und verringert so die Relevanz des Elternhintergrunds.

ARNTZ u. a. (2025) zeigen auch, dass dieser Mechanismus zahlenmäßig relevanter ist als der eingangs beschriebene gegenläufige Effekt, der zu geringeren Löhnen für Beschäftigte aus weniger gebildeten Elternhäusern führen

sollte. Dieser wird dadurch verursacht, dass Personen aus weniger gebildeten Elternhäusern im Schnitt selbst weniger gebildet sind als Personen aus gut gebildeten Elternhäusern, technologischer Wandel aber zu einer höheren Entlohnung von Bildung führt. Wäre dieser gegenläufige negative Effekt stärker als der positive, hier beschriebene Effekt, müsste sich die Gesamtlohnlücke nach Elternhintergrund weiten.

Im Gesamtergebnis schloss sich die Lohnlücke nach Elternhintergrund allerdings (vgl. Abb., dunkelblaue Linie). Das heißt, dass der hier beschriebene positive Effekt den gegenläufigen negativen Effekt mehr als ausgleicht.

Keine Verbesserung der Chancengleichheit unter Beschäftigten ohne Abitur

Die empirischen Befunde zeigen aber auch, dass der positive Effekt von technologischem Wandel auf die Schließung der Lohnlücke nach Elternhintergrund nur innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Abitur existiert. Basierend auf einer äquivalenten Lohnanalyse innerhalb der Gruppe der Beschäftigten ohne Abitur zeigt sich, dass technologischer Fortschritt am Arbeitsplatz generell auch in dieser Gruppe zu beträchtlichen Lohnzuwächsen führt. Allerdings steigt hier der Lohn von Beschäftigten aus weniger gebildeten Elternhäusern nicht stärker als für solche aus gut gebildeten Elternhäusern.

Warum verbessert technologischer Wandel die Chancengleichheit unter Beschäftigten mit Abitur, aber nicht unter jenen ohne Abitur? Der positive Effekt für Beschäftigte mit Abitur ist wie oben beschrieben vermutlich dadurch getrieben, dass computergestützte Technologien ihre Tätigkeiten und Fähigkeiten ergänzen. Für Beschäftigte ohne Abitur ist das nicht in demselben Maße der Fall. Häufig tritt sogar das Gegenteil ein: In typischen »Mittelstandsberufen« werden Tätigkeiten und Fähigkeiten von Beschäftigten häufig durch neue Technologien ersetzt (vgl. GOOS/MANNING/SALOMONS 2014). Wenn sich Tätigkeiten aber nicht ändern, sondern einfach nur verschwinden, und wenn individuelle Fähigkeiten nicht wichtiger, sondern unwichtiger werden, dann sinkt die Relevanz des elterlichen Hintergrunds nicht.

Technologischer Wandel ist also nicht der Grund für die Verringerung der Lohnlücke unter den Beschäftigten ohne Abitur über die Zeit (vgl. Abb., hellblaue Linie). Aus der obigen Lohnanalyse geht hervor, dass sich unter Beschäftigten ohne Abitur stattdessen die jobspezifischen Löhne je nach Elternhintergrund unterschiedlich über die Zeit gewandelt haben: Beschäftigte ohne Abitur aus weniger gebildeten Elternhäusern sortierten sich über die Zeit verstärkt in Berufe mit höheren Löhnen, verglichen mit jenen aus gut gebildeten Elternhäusern. Die Ursache dafür ist unklar.

Implikationen

Aus den Ergebnissen lassen sich zwei Schlussfolgerungen ziehen:

Erstens verstärkt technologischer Wandel nicht nur soziale Ungleichheit und sollte dementsprechend auch nicht so aufgefasst werden. Denn während der technologische Wandel die Lohnungleichheit zwischen Bildungsgruppen erhöht, verringert er die Lohnungleichheit zwischen Personen mit unterschiedlichem Elternhintergrund innerhalb der Bildungsgruppen.

Zweitens ist der positive Effekt auf die Chancengleichheit allein in der Gruppe der Beschäftigten zu finden, die (trotz ihres Elternhintergrundes) ein Abitur erworben haben. Dies ist vermutlich dadurch verursacht, dass Computer und computergesteuerte Geräte ihre Tätigkeiten und Fähigkeiten ergänzen. Damit technologischer Wandel auch die Chancengleichheit unter Beschäftigten ohne Abitur verbessert, sollte die Politik ein besonderes Augenmerk auf die Verbesserung der Bildungschancen sozial benachteiligter Gruppen legen oder darauf hinwirken, dass technologischer Wandel auch in Berufen der weniger gebildeten Beschäftigten Tätigkeiten und Fähigkeiten ergänzt statt ersetzt. Zweiteres könnte die Förderung bestimmter Technologien und Weiterbildungen bedeuten.

Während die Ergebnisse auf der Computerisierungswelle der 1990er und 2000er Jahre beruhen, sollten aktuelle und kommende Technologien, z. B. Künstliche Intelligenz, ähnliche Effekte haben, solange sie Tätigkeiten innerhalb von Berufen verändern und individuelle Fähigkeiten ergänzen. Dies bleibt zu prüfen. ◀

LITERATUR

ARNTZ, M.; LIPOWSKI, C.; NEIDHÖFER, G.; ZIERAHN-WEILAGE, U.: Computers as stepping stones? Technological change and equality of labor market opportunities. In: Journal of Labor Economics 2025 (erscheint in Kürze)

DUSTMANN, C.; LUDSTECK, J.; SCHÖNBERG, U.: Revisiting the German wage structure. In: The Quarterly Journal of Economics 124 (2009) 2, S. 843–881

GOOS, M.; MANNING, A.; SALOMONS, A.: Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. In: American Economic Review 104 (2014) 8, S. 2509–2526

GALOR, O.; TSIDDON, D.: Technological progress, mobility, and economic growth. In: American Economic Review 87 (1997) 3, S. 363–382

HASSLER, J.; RODRÍGUEZ MORA, JOSÉ V.: Intelligence, social mobility, and growth. In: American Economic Review 90 (2000) 4, S. 888–908

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Anzeige

Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen



Die Studie untersucht den Umgang mit technischen Neuerungen von Beschäftigten, Betrieben und dem Ausbildungssystem in Büroberufen seit den 1980er-Jahren. Es zeigt sich, dass Bürobeschäftigte durch ihr Arbeitsvermögen gerüstet sind, den technischen Wandel zu tragen und zu gestalten. Ihre beruflichen Qualifikationen tragen erheblich zur Bildung der entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse bei. Die dualen Ausbildungen in den Büroberufen sind für die Gestaltung der laufenden Neuerungsprozesse durch technische Veränderungen gut aufgestellt.

N. VON DEM BACH, M. BAUM, M. BLANK, K. EHMANN, B. GÜNTÜRK-KUHL, S. PFEIFFER, D. SAMRAY, M. SEEGER, U. SEVINDIK, S. STEEG, M. TIEMANN, P. WAGNER: Umgang mit technischem Wandel in Büroberufen. Aufgabenprofile, lebendiges Arbeitsvermögen und berufliche Mobilität. Bonn 2022

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17639

IT-Kompetenzen: Anforderungen an Erwerbstätige

IT-Kompetenzen gehören zu den zentralen Schlüsselkompetenzen, um den (zukünftigen) Herausforderungen der Arbeitswelt gewachsen zu sein. Über die hohe Bedeutung besteht Konsens, empirisch belastbare Analysen zur Verbreitung gibt es deutlich weniger. Der Beitrag zeigt auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, welche IT-Kompetenzen in der Arbeitswelt aktuell gefordert werden und wie sich die Kompetenzanforderungen je nach Komplexitätsgrad der Tätigkeit unterscheiden.

Verbreitung und Nutzung von IT in der Arbeitswelt

Der technologische Wandel und die Digitalisierung (Künstliche Intelligenz) durchdringen unsere Arbeitswelt mit vielfältigen Auswirkungen auf Arbeitsprozesse, Arbeitsaufgaben und die damit verbundenen Anforderungen an IT-Kompetenzen. Einigkeit besteht darin, dass IT-Kompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen bzw. Querschnittskompetenzen von zentraler Bedeutung sind, um den (zukünftigen) Herausforderungen der Arbeitswelt gewachsen zu sein (vgl. z. B. RAT DER ARBEITSWELT 2023). Um empirische Evidenz über das Ausmaß der Digitalisierung und die Verbreitung der IT-Nutzung in der Erwerbstätigkeit zu erhalten, bedarf es repräsentativer Studien. Eine Analyse des BIBB (vgl. HALL 2023) auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) hat bereits gezeigt, dass professionelle IT-Tätigkeiten außerhalb der IT-Kernberufe (sogenannte IT-Mischberufe) von rund sieben Prozent der Erwerbstätigen ausgeübt werden, wobei die Inzidenz auf akademischem Niveau

doppelt so hoch ist wie auf Fachkraftniveau. Auch eine Analyse des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zur Art der beruflichen Computernutzung (vgl. CHRISTOPH 2017) zeigte für Erwerbstätige, dass die Komplexität der Computernutzung mit steigendem Bildungsniveau zunimmt. Mit den NEPS-Daten konnte darüber hinaus gezeigt werden, dass auch die Komplexität der Nutzung vernetzter digitaler Technologien (von einfachen Aufgaben bis hin zur Lösung komplexer Probleme) mit steigendem Bildungsabschluss zunimmt (vgl. FRIEDRICH u. a. 2021). Neben der klassischen Nutzung von Informationstechnologien spielen in den letzten Jahren auch selbststeuernde und selbstlernende Systeme eine immer größere Rolle. Repräsentative Studien zur Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz ermittelten für das Jahr 2019 Anteile

von 20 Prozent bzw. 25 Prozent (vgl. GIERING u. a. 2021; vgl. MEYER u. a. 2022).

Da die Digitalisierung stetig voranschreitet, sind aktuelle Daten zur Verbreitung von KI und zu IT-Anforderungen in der Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse basieren auf der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, die repräsentativ für die (Kern-)Erwerbstätigen in Deutschland ist (vgl. Infokasten).

Kompetenzverständnis und Operationalisierung

Die ETB 2024 geht von einem »tätigkeitsbezogenen Kompetenzbegriff« aus, der auf die Kompetenzen (bzw. Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) abzielt, die zur Erfüllung von Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben er-

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024)

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen werden vom BIBB in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt zum Jahreswechsel 2023/24 (ETB 2024). Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nachgehen. Die aktuellen Daten von 20.018 Kernerwerbstätigen wurden mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) nach dem Zufallsprinzip erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe. Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2023 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

ETB 2024: www.bibb.de/de/178819.php

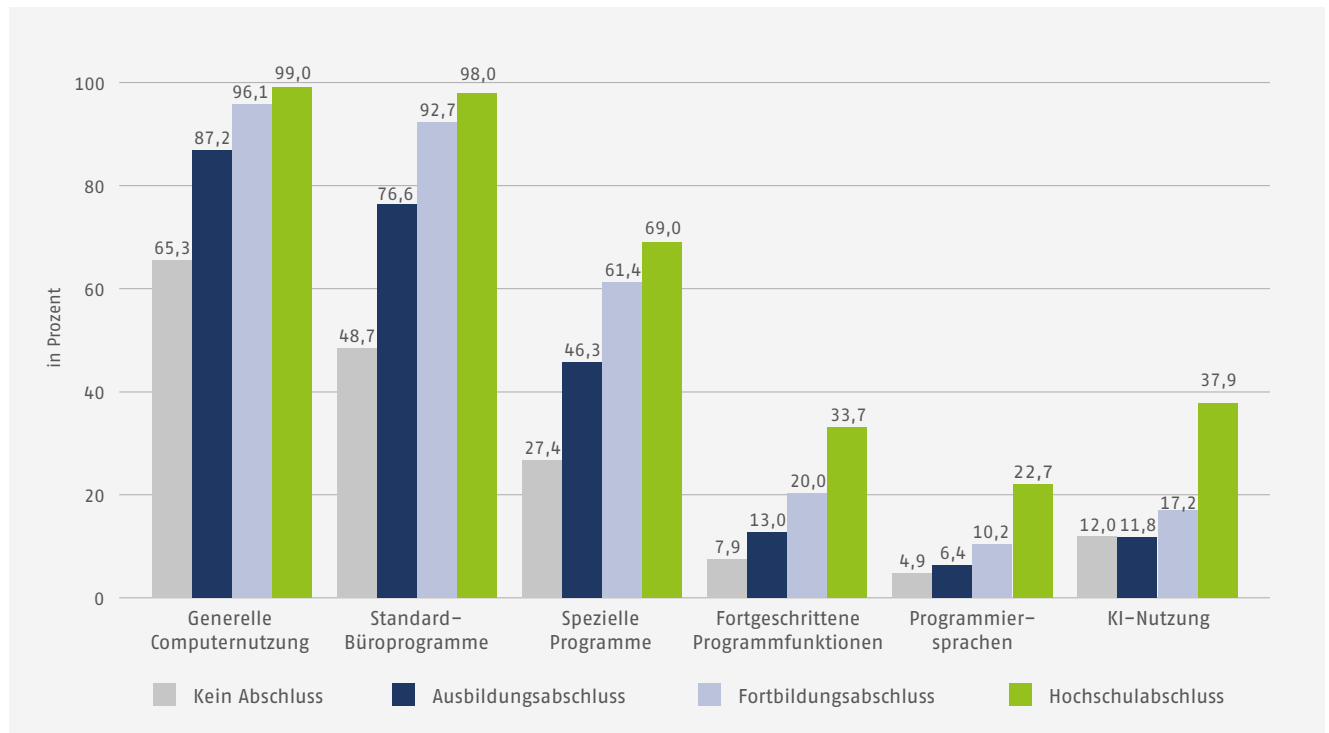
Weitere Informationen (auch zu früheren ETBs): www.bibb.de/arbeit-im-wandel



ANJA HALL
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
hall@bibb.de

Abbildung

Komplexität der IT-Nutzung nach Anforderungsniveau



Das Anforderungsniveau informiert über das Qualifikationsniveau, das in der Regel für die Ausübung der Tätigkeiten erforderlich ist. Es ist nicht mit dem individuellen Qualifikationsniveau der Befragten gleichzusetzen.

Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (gewichtete Angaben).

forderlich sind. Neben der Häufigkeit der Computernutzung (häufig – manchmal – nie) wurde u. a. auch das Niveau bzw. der Komplexitätsgrad der IT-Kompetenzanforderungen abgefragt. So kann die Antwort auf die Frage »Verwenden Sie in Ihrer Tätigkeit Programmiersprachen?« als Indikator für die erforderlichen Programmierkenntnisse herangezogen werden (vgl. Infokasten). Auf diese Weise kann aufgezeigt werden, auf welchem Anforderungsniveau (und in welchen Berufen) IT-Kompetenzen benötigt werden, die über die Anwendung von Standardsoftware hinausgehen.

Anforderungen an IT-Kompetenzen steigen mit dem Komplexitätsgrad der Tätigkeit

Die Auswertungen der ETB 2024 und früherer ETBs zur Computernutzung am Arbeitsplatz dokumentieren die

hohe IT-Durchdringung der Arbeitsplätze in Deutschland. Die Mehrheit der Erwerbstätigen in Deutschland nutzt derzeit zumindest manchmal einen Computer (87,5%), darunter tun dies rund 76 Prozent häufig. Der Anteil der Erwerbstätigen ohne Computernutzung ist seit 2006 (23,6%) um rund elf Prozentpunkte gesunken (2024: 12,2%).

Die Computernutzung ist auf allen Anforderungsniveaus weit verbreitet. Sowohl die allgemeine als auch die spezifische Computernutzung steigt mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit (vgl. Abb.). Auf akademischem Niveau arbeiten fast alle Erwerbstätigen zumindest gelegentlich mit Computern, auf Facharbeiterniveau sind es fast neun von zehn (87,2%) und auf

Operationalisierung der IT-Kompetenzanforderungen in der ETB

Fragen zur IT-Nutzung wurden an Erwerbstätige gestellt, die zumindest manchmal mit Computern arbeiten. Sie konnten mit »Ja« oder »Nein« beantwortet werden:

- Benutzen Sie in Ihrer Tätigkeit Standard-Büroprogramme wie z. B. Microsoft Office, Open Office oder E-Mail-Programme?
- Verwenden Sie in Ihrer Tätigkeit spezielle Computerprogramme, zum Beispiel für Bild- oder Videobearbeitung, Layout-Design, Buchhaltung, CAD?
- Programmieren Sie Makros oder Skripte, zum Beispiel für wiederkehrende Arbeitsschritte oder um effizienter zu arbeiten?
- Benutzen Sie in Ihrer Tätigkeit Programmiersprachen wie z. B. C++, Python, Java, um Programme und Anwendungen zu erstellen?

An alle: »Verwenden Sie bei Ihrer Arbeit Technologien, die Künstliche Intelligenz nutzen, z. B. um Sprache, Bilder oder Texte automatisch zu erkennen und zu verarbeiten?«

Einfacharbeitsplätzen zwei von drei Erwerbstätigen (65,3%). Auch die Nutzung von Standard-Bürosoftware ist für Erwerbstätige auf den beiden höchsten Anforderungsniveaus nahezu selbstverständlich, auf Facharbeiterniveau arbeiten drei von vier Erwerbstätigen (76,6%) und auf Einfacharbeitsplätzen fast jeder Zweite (48,7%) damit.

Die Nachfrage nach komplexeren Computerkenntnissen ist deutlich heterogener. Die Nutzung spezieller Computerprogramme, z. B. für Bild- oder Videobearbeitung, Layoutgestaltung, Buchhaltung, CAD, nimmt mit dem Komplexitätsgrad der Tätigkeit besonders stark zu. Auf Einfacharbeitsplätzen werden spezielle Programme nur von etwas mehr als einem Viertel der Erwerbstätigen (27,4%) genutzt, auf Facharbeiterniveau von 46,3 Prozent und auf akademischem Niveau von 69,0 Prozent der Erwerbstätigen. Fortgeschrittene IT-Anwendungen wie das Programmieren von Makros oder Skripten, z. B. für wiederkehrende Arbeitsschritte oder um effizienter zu arbeiten, bleiben den wenigsten Erwerbstätigen vorbehalten und werden auf akademischem Niveau etwa drei-

mal so häufig genutzt wie auf Facharbeiterniveau (33,7% vs. 13,0%). Noch exklusiver ist die Verwendung von Programmiersprachen, die von 22,7 Prozent der Erwerbstätigen auf Hochschulniveau, aber nur von rund sechs Prozent der Erwerbstätigen auf Facharbeiterniveau verwendet werden.

Rund 20 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland geben an, bei ihrer Arbeit Technologien zu nutzen, die KI einsetzen, um beispielsweise Sprache, Bilder oder Texte automatisch zu erkennen und zu verarbeiten. Die Nutzung von KI steigt dabei mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit und wird insbesondere auf akademischem Niveau eingesetzt (vgl. Abb.). Bei Tätigkeiten, die in der Regel einen Hochschulabschluss erfordern, spielt KI derzeit die größte Rolle (37,9%), auf Fachkraftniveau liegt die Nutzung (noch) bei rund zwölf Prozent der Erwerbstätigen. ◀

LITERATUR

CHRISTOPH, B.: Computernutzung am Arbeitsplatz. In: MÖLLER, J.; WALWEI, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt Kompakt. Bielefeld 2017,

S. 122–124. URL: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/30963>

FRIEDRICH, T.; LAIBLE, M.-C.; POLLAK, R.; SCHONGEN, S.; SCHULZ, B.; VICARI, B.: Grasping Digitalization in the Working World. In: Soziale Welt 72 (2021) 4, S. 415–452

GIERING, O.; FEDORETS, A.; ADRIAANS, J.; KIRCHNER, S.: Künstliche Intelligenz in Deutschland: Erwerbstätige wissen oft nicht, dass sie mit KI basierten Systemen arbeiten. In: DIW-Wochenbericht 88 (2021) 48, S. 783–789. URL: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-48-1

HALL, A.: Professionelle IT-Tätigkeiten außerhalb der IT-Kernberufe – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Bonn 2023. S. 274–279. URL: www.bibb.de/datenreport/de/175452.php

MEYER, S.-C.; HARTWIG, M.; TISCH, A.; WISCHNIEWSKI, S.: Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Verbreitung und Hinweise auf Zusammenhänge mit Arbeitsqualität. In: TISCH, A.; WISCHNIEWSKI, S. (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Baden-Baden 2022, S. 313–333. URL: <https://doi.org/10.5771/9783748927372>

RAT DER ARBEITSWELT: Arbeitswelt-Bericht 2023. Arbeitswelt-Portal. URL: www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitsweltbericht-2023

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Anzeige

Themenschwerpunkt Schlüsselkompetenzen



Berufsübergreifende Kompetenzen geraten zunehmend in den Blick, wenn es darum geht, dem Wandel in der Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Doch um welche Kompetenzen handelt es sich und wo liegt ihr spezifisches Potenzial?

Die Beiträge dieser BWP-Ausgabe diskutieren Schlüsselkompetenzen im Zusammenspiel mit berufsspezifischen Fachkenntnissen und Fertigkeiten und zeigen auf, wie sie in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gefördert werden können.

Kostenloser Download: www.bwp-zeitschrift.de/1-2021

Fachkräftesicherung als ein Baustein in der Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement

Bei der Identifizierung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs spielt ein breit aufgestelltes Monitoring auf kommunaler Ebene eine wichtige Rolle. Vor dem Hintergrund kommunal ausgerichteter Förderprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird im Beitrag die neue bundesweite Fachstelle »Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel« (FaBiS) vorgestellt und ihre Verankerung im Fachnetzwerk der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement beschrieben.

Die Bedeutung eines kommunalen Bildungsmanagements

Für die Fachkräftesicherung stellen sich infolge von strukturellen Transformationsprozessen wie dem demografischen Wandel, der Digitalisierung und der Dekarbonisierung in den letzten Jahren zunehmende Herausforderungen (vgl. BMAS 2022, S. 2). Bereits gegenwärtig werden für den deutschen Arbeitsmarkt Fachkräfteengpässe diagnostiziert (vgl. BA 2023); eine Situation, die sich durch das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben künftig noch zuspitzen könnte (vgl. MAIER u. a. 2022). Um negativen wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen entgegenzuwirken, bedarf es geeigneter Maßnahmen.

Kommunen und die vor Ort stattfindenden (Weiter-)Bildungsangebote spielen eine entscheidende Rolle bei der Fachkräftesicherung. Unter Einbeziehung aller für die Fachkräftesicherung relevanten regionalen Akteure (z. B. Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Jobcenter) können Kommunen dazu beitragen, die passgenaue

Aus- und Weiterbildung von Fachkräften zu fördern. Dabei bestehen auf kommunaler Ebene jeweils unterschiedliche Engpässe und Handlungsoptionen (vgl. BA 2023, S. 18 ff.). Kommunen kennen Problemlagen und Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung (z. B. bestehende Weiterbildungsangebote) in ihrer Region und können auf Grundlage eines regionalen Bildungsmanagements gezielte Maßnahmen ergreifen (vgl. AMBOS/MIDDENDORF/WEISS 2017; HAUNSTEIN/KRIELE/MUDRICK 2022).

Bereits in der Vergangenheit gab es eine Reihe von bundesweiten Förderprogrammen des BMBF, die auf das systematische Management kommunaler und regionaler Bildungsstrukturen abzielten. Hierzu zählen die Programme Lernende Regionen (2001–2008) und Lernen vor Ort (2009–2014). Mithilfe von Transferagenturen (2014–2024) wurden Modelle und Konzepte zum kommunalen Bildungsmonitoring verstärkt in die Breite getragen.

Seit 2024 berät das Fachnetzwerk für kommunales Bildungsmanagement

Kommunen dabei, ihre Bildungslandschaft datenbasiert weiterzuentwickeln. Die ehemaligen Transferagenturen setzen ihre Arbeit im Rahmen dieses Netzwerks als Regionale Entwicklungsagenturen für kommunales Bildungsmanagement (REAB) fort. Das Unterstützungsangebot der insgesamt acht REAB für die Kommunen umfasst zum einen eine individuelle Beratung, die Weiterentwicklung struktureller Lösungen (z. B. kommunaler Bildungsberichterstattung) und die Gestaltung von kommunalen Netzwerken (z. B. unter Einbeziehung von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Jobcentern). Zum anderen organisieren die REAB Qualifizierungen in Form von interkommunalen Austauschformaten sowie Fachveranstaltungen. Die REABs werden in ihrer Arbeit durch fünf bundesweite Fachstellen unterstützt. Diese bieten fachliche Expertise zu Schwerpunktthemen des Förderprogramms Bildungskommunen (2021–2027) sowie zu übergreifenden Themen des kommunalen Bildungsmanagements an (vgl. Tab.).



DAVID SAMRAY
wiss. Mitarbeiter im BIBB
samray@bibb.de

BENNET KREBS
wiss. Mitarbeiter im BIBB
krebs@bibb.de



SONJA MUDERS
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im Deutschen Institut für
Erwachsenenbildung (DIE)
muders@die-bonn.de

Tabelle

Die fünf Fachstellen auf einen Blick

Fachstellen/Schwerpunkthemen	Institutionen
Kommunales Bildungsmonitoring (KOSMO) www.kommunales-bildungsmonitoring.de	Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz Saarland kobra.net, Kooperation in Brandenburg
Bildung/Entwicklung/Raum/Integration/Demokratie (FaBERID) www.dkjs.de/faberid/	Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS)
Kulturelle Bildung im kommunalen Bildungsmanagement (FaStKuBi) www.bkj.de/ganztagsbildung/fachstelle/	Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ)
Bildung für nachhaltige Entwicklung in Kommunen (FaBINEK) www.dji.de/fabinek	Deutsches Jugendinstitut (DJI)
Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel (FaBiS) www.bibb.de/de/186465.php	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)/Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Die Arbeit der Fachstelle FaBiS

Die bundesweite Fachstelle »Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel« (FaBiS) wurde 2024 als Verbundprojekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und des BIBB eingerichtet. Während das DIE in seinem Teilprojekt Rekrutierungspotenziale und Zielgruppen für Aus- und Weiterbildung in den Blick nimmt, fokussiert das BIBB die Entwicklung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs. Insbesondere unterstützt FaBiS durch Beratung und Qualifizierung die REAB-Mitarbeitenden. Diese fungieren als Multiplikator/-innen und verbreiten das erarbeitete wissenschaftliche Grundlagenwissen sowie die Möglichkeiten der datenbasierten Erfassung und Analyse an die Akteure in den Kommunen.

Im Portfolio der Fachstelle finden sich verschiedene Themen:

- Welche Disparitäten sind auf regionalen Arbeitsmärkten vorzufinden und was können die Ursachen lokaler Fachkräfteengpässe sein?
- Wie kann die Fachkraftsituation vor Ort analysiert werden? Welche Datenquellen sind verfügbar?
- Welche Schlüsse sind aus gegebenen Bevölkerungs- und Qualifikationsstrukturen zu ziehen (z. B. mit Blick auf Rekrutierungspotenziale

zur Aktivierung Älterer, eine zu steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Förderung von Quereinstiegchancen, Integration, Fachkräftezuwanderung oder andere Maßnahmen)?

- Welche Anbieter- und Angebotsstrukturen zur Berufsorientierung und Weiterbildung bestehen vor Ort bzw. könnten unterstützend geschaffen werden?

Zu diesen und weiteren Fragestellungen berät die Fachstelle die acht REABs durch einen breit angelegten Praxistransfer. Insbesondere sollen hierfür Erkenntnisse aus DIE- und BIBB-Projekten in das Fachnetzwerk eingebracht werden. Dies soll auch einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Fachstellen anregen.

Die Qualifizierung der REAB-Mitarbeitenden findet in erster Linie in Form von Schulungsveranstaltungen statt. Hier gilt es, wissenschaftliche Erkenntnisse für die kommunale Praxis aufzubereiten und diese Expertise zu vermitteln. Die Darstellung von Best-Practice-Beispielen kann dabei als Anregung für die Gestaltung kommunaler Prozesse dienen. Neben der Qualifizierung der REAB-Mitarbeitenden in Schulungen werden bedarfsorientiert Vorträge angeboten oder Hilfestellun-

gen bei Sonderauswertungen geleistet. Der kontinuierliche Austausch mit REABs und eine ausführliche Bedarfsabfrage stellt sicher, dass trotz des heterogenen Feldes die wichtigsten Belange der REABs und – über sie vermittelt – der kommunale Blickwinkel berücksichtigt werden.

Ausblick

Die Transferinitiative ist die politische Antwort auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen der eingangs erwähnten drei »D« (Demografische Entwicklung, Digitalisierung und Dekarbonisierung). Sie nimmt die kommunale Ebene in den Blick und vernetzt die verschiedenen Akteure miteinander. Die Sicherung von Fachkräften kann durch wissenschaftliche und datenbasierte Erfassung, politische Steuerung und das Zusammenwirken der Kommunen vor Ort mit Bildungseinrichtungen gefördert werden. Das Fachnetzwerk und die wissenschaftliche Unterstützung durch die Fachstellen leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. ◀

LITERATUR

AMBOS, I.; MIDDENDORF, L.; WEISS, C.: Weiterbildung als Gegenstand des kommunalen Bildungsmonitorings. Bonn 2017. URL: www.transferinitiative.de/media/content/hr_weiterbildung_2017.pdf

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg 2023

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin 2022

HAUNSTEIN, S.; KRIELE, A.; MUDRICK, N.: Strukturwandel und Bildung (1. Werkstattbericht). Bonn 2022. URL: www.transferinitiative.de/media/content/Werkstattbericht-Strukturwandel-und-Bildung_KoBiS.pdf

MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M. I.: Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18168

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Der Europass als Kompass für den Weg in die Arbeitswelt

Der Europass ist ein kostenfreies Angebot der EU für Bewerbung, Jobsuche und die Dokumentation von Kompetenzen. Das Instrument bietet verschiedene Tools, die die Menschen in Europa dabei unterstützen, die eigenen Kompetenzen und Qualifikationen einzuschätzen und darzustellen. Gleichzeitig finden im Europass Datenmodelle und Taxonomien Anwendung, die auf die Bildungssysteme an sich wirken. Der Beitrag skizziert die Entwicklung des Europasses, erläutert die einzelnen Komponenten und bietet einen Ausblick auf künftige Entwicklungen.

Der Europass – ein EU-Transparenzinstrument im digitalen Wandel

Der Europass wurde 2005 eingeführt, um die Mobilität zum Lernen und Arbeiten in Europa zu unterstützen und die Transparenz der europäischen Bildungssysteme zu verbessern. 2018 wurde infolge der 2016 entwickelten Europäischen Kompetenzagenda eine neue Rechtsgrundlage geschaffen mit dem Ziel, den Europass zu flexibilisieren und zu digitalisieren und dabei Synergien zu anderen europäischen Instrumenten und Portalen zu stärken.

Das neue Europass-Portal startete im Juli 2020. Seit dem Launch verzeichnet das Portal über 6,5 Millionen registrierte Nutzerinnen und Nutzer und zählt mehr als 90 Millionen Besuche. Zum Portal gehören neben allgemeinen Informationen zu nationalen Qualifikationsrahmen oder Arbeitsmarkttrends in Europa auch ein geschützter Bereich inklusive persönlichem Profil. Dieser beinhaltet:

- einen Editor zur Erstellung von Lebenslauf und Anschreiben,

- eine Dateiablage (Bibliothek bzw. Wallet),
- einen Bereich zur Formulierung der eigenen Kompetenzen sowie weitere Funktionen.

Ergänzt werden diese Funktionen um Verknüpfungen mit der europäischen Jobdatenbank EURES und nationalen Weiterbildungsdatenbanken.

Der Kompetenzbegriff ist beim Europass weit gefasst und umspannt sowohl personale als auch (berufs-)fachliche und transversale Kompetenzen. Sowohl das Online-Profil als auch der Europass Mobilität stellen Bezüge zu europäischen Referenzrahmen (insb. für Sprachen und digitale Kompetenzen) her. Der Bereich »meine Kompetenzen« im Europass-Profil stützt sich auf ESCO, die mehrsprachige europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.

Neben diesen konkreten Werkzeugen für die Bürgerinnen und Bürger enthält das Europass-Portal auch Funktionen und Elemente, die eher im Hintergrund auf Systemebene auf

den Europäischen Bildungsraum einwirken; zwei davon werden hier exemplarisch vorgestellt.

Digitale Zertifikate

Im Kontext des Europasses entwickelte die EU-Kommission einen europäischen Standard für die Vergabe, das Speichern, Teilen und Überprüfen digitaler Zeugnisse und Zertifikate, die sogenannten Digital Credentials (vgl. Abb.). Diese digitalen Bildungsnachweise können von Bildungseinrichtungen für jede Art von Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder andere Bescheinigung ausgegeben werden. Sie können je nach Bedarf formale Qualifikationen oder Kompetenzen, die durch non-formales und informelles Lernen erworben wurden, beschreiben. Lernende können diese Zertifikate in einer digitalen Brieftasche (Wallet) speichern. Damit springt die EU-Kommission auf einen Trend auf, der international vor allem aus dem Bereich der Hochschulen kommt. Die kostenlose, open-source-basierte Software setzt auf einen Standard, der EU-weit einheitlich, fälschungssicher und transparent ist. Zudem soll er sicherstellen, dass der Datenaustausch zwischen nationalen Zertifikatsplattformen funktioniert. Voraussetzung für das Ausstellen digitaler Bildungsnachweise ist ein elektronisches Siegel (e-Seal). Dieses gibt es kostenpflichtig bei verschiedenen Anbietern, die EU-Kommission führt eine Liste auf der Website von Europass. Im April 2024 stellten insgesamt 14 Institutionen Europäische Digitale Bildungsnachweise aus. Über 50 Organisationen in 25 Ländern befanden sich im Testbetrieb oder untersuchten Einsatzmöglichkeiten. Mit dabei sind sowohl Berufsbildungsanbieter als auch Universitäten und andere Bildungseinrichtungen. Knapp 30.000 digitale Bildungsnachweise waren zu



FRANZISKA BOPP
wiss. Mitarbeiterin in der NA
beim BiBB
bopp@bibb.de



ISABEL GÖTTE
wiss. Mitarbeiterin in der NA
beim BiBB
goette@bibb.de

Abbildung

Europäische digitale Bildungsnachweise: Funktionen



Quelle: EU-Kommission

dem Zeitpunkt in Europass Wallets gespeichert, darunter Qualifikationsnachweise, Microcredentials, Leistungsnachweise, Teilnahmebestätigungen und anderes mehr.

European Learning Model

Wichtige Basis für die digitalen Bildungsnachweise ist das sogenannte Europäische Lernmodell (European Learning Model ELM). Dies ist ein mehrsprachiges Datenmodell, mit dem alle lernbezogenen (Meta-)Daten zum formalen, nicht-formalen und informellen Lernen sowie der Validierung erfasst werden. Es deckt dabei die Bedürfnisse der allgemeinen Bildung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Hochschulbildung und der Erwachsenenbildung ab. Hintergrund für die Entwicklung war die Tatsache, dass bisher jeder Sektor, jedes Land und jedes Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung seine eigene Art und Weise hatte, wie Daten über das Lernen zusammengestellt wurden. Durch die Einführung eines einheitlichen »Vokabulars« für das Lernen in Europa soll das ELM die Anerkennung von und das Vertrauen in Qualifikationen in Europa fördern und die Betrugsbekämpfung unterstützen. Zudem ist es die Grundlage für die technische Interoperabilität

zwischen digitalen Initiativen im Bildungsbereich wie den Digital Credentials oder Microcredentials.

Ausblick

Im März 2024 wurden von der EU-Kommission Ergebnisse der Evaluierung des Europass-Beschlusses und seiner Umsetzung veröffentlicht. Darin wird konstatiert, dass der Europass sich bei der Förderung der Mobilität zu Arbeits- und Lernzwecken in der EU als wirksames Instrument zur Darstellung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in einem standardisierten Format erwiesen habe.

Gleichzeitig werden Verbesserungen vorgeschlagen, um das Potenzial des Europasses zu steigern. So sollen die Mitgliedstaaten mehr Informationen auf dem Portal bereitstellen und den Europass häufiger als Standardinstrument einsetzen. Der Bericht empfiehlt außerdem, den Einsatz von Datenanalysen und Künstlicher Intelligenz weiter auszubauen, um den Nutzerinnen und Nutzern personalisierte Empfehlungen anzuzeigen und somit einen Beitrag zur Behebung von Qualifikations- und Fachkräftemangel zu leisten.

Im Kontext des aktuellen Fachkräftemangels in der EU wird der Europass

auch zunehmend als Instrument bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen ins Gespräch gebracht. Derzeit steht das Portal in 31 Sprachen zur Verfügung, weitere könnten folgen. Neben den individuellen Lernkonten und den Microcredentials ist der Europass damit das konkreteste »Produkt« der Europäischen Kompetenzagenda. Durch die Verzahnung der verschiedenen Funktionen unter Nutzung von Taxonomien wie ESCO und Datenmodellen wie dem ELM wirkt der Europass sowohl auf individueller Ebene als auch auf systemischer Ebene und ist damit ein strategisches Instrument des Europäischen Bildungsraums geworden. ◀



Europass-Portal: <https://europass.europa.eu>
 Nationales Europass Center: www.europass-info.de
 Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools: https://home-affairs.ec.europa.eu/regulation-establishing-eu-talent-pool_en
 Evaluierungsbericht Europass: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52024DC0135>

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt »Arbeitsmarkt und Berufsbildung«

MONOGRAFIEEN

Auswirkungen von Klimaanpassung auf den Arbeitsmarkt. Eine Modellierung des zukünftigen maßnahmeninduzierten Arbeitskräftebedarfs

F. BERNARDT; F.I. WOLTER; F. RAUSCH-BERHIE. Climate Change Nr. 12. Dessau-Roßlau 2024, 64 S. URL: www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/11850/publikationen/12_2024_cc_auswirkungen_klimaanpassung_arbeitsmarkt.pdf

Je mehr der Klimawandel in Deutschland spürbar wird, desto mehr gewinnen Maßnahmen zur Anpassung an die unvermeidlichen Folgen des Klimawandels an Bedeutung. Die in diesem Bericht vorgestellten Modellrechnungen sollen helfen, jene Berufe zu identifizieren, bei denen Anpassungsmaßnahmen einerseits zu einem Mehrbedarf an Fachkräften führen und bei denen davon ausgegangen werden kann, dass in den Berufen auch veränderte Kompetenzanforderungen vorliegen. Im Ergebnis können Herausforderungen hinsichtlich des Bedarfs an Fachkräften in besonders von der Klimaanpassung betroffenen Branchen und der dort arbeitenden Personen für konkrete Ausbildungsberufe abgeleitet werden.

Entkoppelte Arbeitswelten. Betriebliche Arbeitsorganisationen und neue Intermediäre im Strukturwandel postindustrieller und virtueller Arbeitsgesellschaften



I. KRAUSE. Bielefeld 2023, 330 S. ISBN 978-3-8394-5942-3. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/75b82e16-436e-462b-8ae0-b09b0e4f6d9b/retrieve>

Die Strukturen der industriell geprägten Arbeitsgesellschaft werden durch den zunehmenden Einsatz automatisierter und digitaler Technologien sowie den

Ausbau der Infrastruktur des Internets maßgeblich verändert. Gleichzeitig lässt sich eine intensive Flexibilisierung vertrauter Strukturen betriebszentrierter Organisationsformen von Beschäftigung beobachten. Die Autorin beschreibt einzelne Dynamiken auf der gesellschaftlichen Mesoebene und trägt damit zur Debatte über die nachhaltige Gestaltung der digitalen und virtuellen Arbeitsgesellschaft in Deutschland bei.

Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027

G. ZIKA; C. SCHNEEMANN; J. ZENK; T. MAIER; M. KALINOWSKI; A. SCHUR; J. KRINITZ; A. MÖNNIG; M.I. WOLTER. Berlin 2023, 58 S. URL: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraefte-monitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Mit der Mittelfristprognose wird die Lücke geschlossen zwischen der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA), die vor allem die aktuelle Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt nach Berufsgattungen bewertet, und den bisherigen Langfristprojektionen des Fachkräftemonitorings. Deutschland befindet sich mit der Zeiten-, Zins- und Energiewende in einem großen wirtschaftlichen Umbruch, weswegen die mit dieser Transformation einhergehenden Folgen eine zentrale Rolle in der hier vorliegenden Mittelfristprognose spielen.

Fachkräftesicherung durch Ausbildung – Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen

A. JANSEN; J. TIEDEMANN; D. WERNER. KOFA Studie Nr. 5. Köln 2023, 37 S. URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_5_2023-Ausbildungsmarkt.pdf

Die Beteiligung am Ausbildungsmarkt ist aufgrund der demografischen Entwicklung seit Jahren rückläufig. Es werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen und mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Dies gilt jedoch nicht für alle Berufe gleichermaßen. Die Studie zeigt: Wenn Jugendliche nicht deutlich stärker in Engpassberufe einmünden würden als in andere Berufe, wäre der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt noch ausgeprägter. Dies gilt noch stärker für ausländische als für deutsche Jugendliche.

Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden

G. ZIKA; M. HUMMEL; T. MAIER; M.I. WOLTER (Hrsg.). Bielefeld 2023, 226 S., ISBN 978-3-7639-7371-2. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/a01dad5b-4076-4c1d-86b0-c41e99add741/retrieve>

Seit 2007 wird im Projekt QuBe über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarkts und deren Folgen geforscht. Der Reader stellt die Annahmen, Daten und die Basis der Projektionen vor, die im Projekt QuBe genutzt werden. Projektionen über die Entwicklung des Arbeitsmarkts ergeben sich aus der Beobachtung von Vergangenheit und dem, was

gegenwärtig als richtungsweisend gilt. Seit der Erstveröffentlichung werden die QuBe-Projektionen in einem regelmäßigen zweijährigen Rhythmus erneuert. Federführend sind das BIBB und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter Mitwirkung der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung mbH (GWS).

Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit – kein Widerspruch

A. BURSTEDDE; G. KUNATH; D. WERNER. IW-Kurzbericht Nr. 47. Köln 2023, S. 1–3. URL www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-gero-kunath-dirk-werner-fachkraefte-mangel-trotz-arbeitslosigkeit-kein-widerspruch.html
Der Fachkräftemangel erreicht Rekordhöhen, während zugleich Arbeitsplätze wegfallen und immer noch viele Menschen arbeitslos sind. Dieses vermeintliche Paradox lässt sich auflösen: Die Qualifikationen der Arbeitskräfte passen häufig nicht zur Nachfrage. Zur Schließung der Fachkräftelücke sollte daher gezielter für Mangelberufe geworben und qualifiziert werden.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Long-term effects of different VET-to-labor market transition patterns on subjective well-being

C. MICHAELIS; S. FINDEISEN. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 27 (2024) 2, S. 393–419. URL: <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01213-4>
Der Beitrag präsentiert Ergebnisse einer Studie zu Übergangsmustern von Auszubildenden in den Arbeitsmarkt und analysiert die langfristigen Folgen für das subjektive Wohlbefinden im späteren Leben. Es kann gezeigt werden, dass ein vorzeitiger Ausbildungsabbruch das Wohlbefinden von Personen beeinträchtigt. Darüber hinaus scheint die Teilnahme an allgemeinen oder höheren Bildungsprogrammen nach der Berufsausbildung von Vorteil zu sein. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Strategien zur Verhinderung eines vorzeitigen Ausscheidens aus der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung ist regional sehr unterschiedlich

S. BÖHME; J. CARSTENSEN; U. HARTEN; H. SEIBERT; D. WIETHÖLTER; G. WYDRA-SOMAGGIO. In: IAB-Forum, 14. Juni 2023, S. 1–11. URL: www.iab-forum.de/die-bedeutung-des-handwerks-fuer-beschaeftigung-und-ausbildung-ist-regional-sehr-unterschiedlich/
Die Zahl der Beschäftigten im Handwerk hat sich bundesweit in den 2010er Jahren stetig erhöht, wenn auch in Ostdeutschland weniger stark als in der Gesamtwirtschaft. Im

Vergleich dazu hat sich die Zahl der Auszubildenden in den östlichen Bundesländern sogar besser entwickelt als in der Gesamtwirtschaft. Zugleich unterscheidet sich die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation je nach Bundesland und Gewerbebranche innerhalb des Handwerks deutlich. Der Beitrag liefert Zahlen, Daten und Fakten.

Gestaltungsorientierte Berufsbildung im Wandel der Arbeitswelt

M. FISCHER. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 45 (2023), S. 1–25. URL: www.bwpat.de/ausgabe45/fischer_bwpat45.pdf
Die »Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt« ist ein Bildungsziel der beruflichen Bildung. Im Beitrag wird am Beispiel der gewerblich-technischen Berufsbildung untersucht, welche gesellschaftlichen Strömungen, technischen Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse in die pädagogische Leitidee der Mitgestaltung der Arbeitswelt Eingang gefunden hatten und welche Bedeutung diese Idee heute noch haben könnte. Gestaltungsorientierte Berufsbildung ist nach wie vor von besonderer Bedeutung, allerdings in erweiterungsbedürftiger Form: Die Gestaltung der eigenen Berufsbiografie spielt heutzutage für die Auszubildenden eine größere Rolle.

Ein kritischer Blick auf Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung in einer »neuen Arbeitswelt«

F. KAISER. In: denk-doch-mal.de. Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft (2023) 2, S. 1–7. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_781641
»New work« ist ein schillernder Begriff, mit dem die Gegenwart und Zukunft der Erwerbsarbeit beschrieben wird. Ausgehend von den Veränderungen in der Facharbeit, die nach flexiblen Persönlichkeiten, lebenslangem Lernen und Beschäftigungsfähigkeit rufen, fokussiert der Beitrag ein Konzept des sinnvoll verbundenen Lebens, gestützt auf berufliche Facharbeit. Er ist auch inspiriert von mehrmonatigen Forschungsaufenthalten in den skandinavischen Ländern, für die Bildung zur politischen Partizipation ebenfalls untrennbar mit beruflicher Bildung verbunden ist.

(zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten, beide BIBB)



Aktuelle Auswahlbibliografie zum Thema »Transformation: Auswirkungen auf die berufliche Bildung« (Stand Februar 2024): https://res.bibb.de/AB_TransformationV2
Weitere Auswahlbibliografien unter www.bibb.de/de/14285.php

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Die schulische und praxisintegrierte Erzieherausbildung im Vergleich



BURKHARD GAULY
Stellv. Schulleiter (i.R.)
Katholische Fachschule für
Sozialpädagogik Karlsruhe
gauly@posteo.de



BRITTA GAULY
Dr., wiss. Mitarbeiterin bei
GESIS – Leibniz-Institut für
Sozialwissenschaften Mann-
heim
britta.gauly@gesis.org

Um dem Fachkräftemangel im Berufsfeld Frühe Bildung entgegenzuwirken, bringen die Bundesländer neue Ausbildungsmodelle für Erzieher/-innen auf den Weg. In Baden-Württemberg wurde 2012 ergänzend zur schulischen Ausbildung eine praxisintegrierte, durchgehend vergütete Ausbildung geschaffen. Im Beitrag werden Studienergebnisse vorgestellt, die auf Basis neuer Daten einer Onlinebefragung der Absolventinnen und Absolventen an fünf Fachschulen für Sozialpädagogik gewonnen wurden. Untersucht wird die Frage, ob es gelungen ist, zusätzliche Zielgruppen für die frühe Bildung zu erreichen und ob diese im Berufsfeld verbleiben.

Fachkräftemangel im Berufsfeld Frühe Bildung

Seit dem Jahr 2013 haben Kinder in Deutschland ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung (Kita) oder in einer Kindertagespflege. Obwohl dieser Rechtsanspruch seit zehn Jahren besteht, gibt es viele Kinder ohne Betreuungsplatz. Der Hauptgrund dafür liegt im Fachkräftemangel im Berufsfeld Frühe Bildung (vgl. BOCK-FAMULLA u. a. 2023). Nach Berechnungen der AUTOREN-GRUPPE FACHKRÄFTEBAROMETER (2021) fehlen in den nächsten zwei Jahren bis zu 72.500 Fachkräfte in den westdeutschen Bundesländern.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde in den letzten Jahren eine Pluralisierung der Ausbildung für den Beruf der Erzieher/-innen angestrebt (vgl. MENDE/FUCHS-RECHLIN 2022). Dabei gewinnen duale Formate, gekennzeichnet durch den Wechsel von Schule und Praxis, an Bedeutung (vgl. AUTOREN-GRUPPE FACHKRÄFTEBAROMETER 2021). Ein Beispiel hierfür ist die praxisintegrierte Ausbildung (PiA). Dieser Ausbildungsweg ergänzt die bisherige Fachschulausbildung, das zweijährige Berufskolleg für Sozialpädagogik (2BKSP). PiA wurde zum Schuljahr 2012/2013 in Baden-Württemberg eingeführt, ist mittlerweile jedoch bundesweit verbreitet und seit 2020 von der Kultusministerkonferenz als offizieller Zugangsweg für staatlich anerkannte Erzieher/-innen zugelassen. Kennzeichen der PiA ist die Verzahnung der Ausbildungsorte Schule und Praxis und die damit einhergehende Vergütung der gesamten dreijährigen Ausbildungszeit. Damit soll die Ausbildung auch für neue Zielgruppen attraktiv werden (vgl. MENDE/FUCHS-RECHLIN 2022). Speziell richtet sich das neue Ausbildungsformat an Personen mit Hochschulreife, mit vorheriger Berufsausbildung oder

Studium oder an Personen, die beruflich bereits Kontakt mit Kindern hatten.

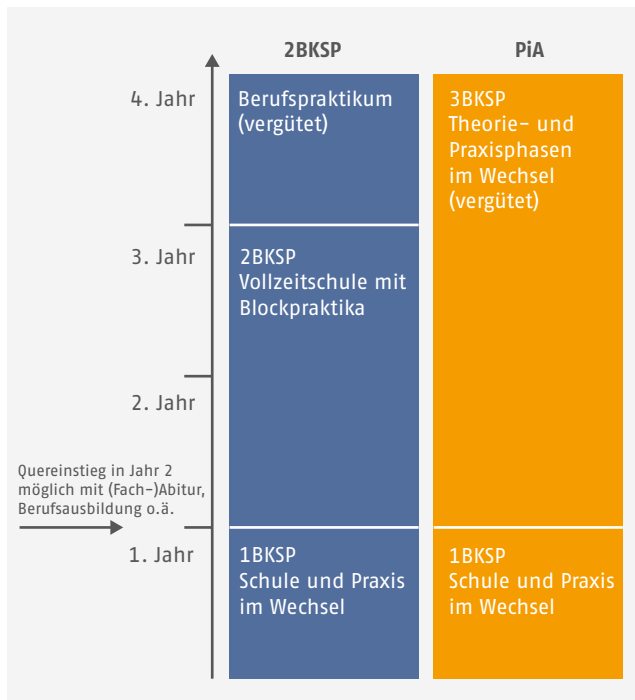
Mit der Einführung der PiA gehen sowohl für die schulischen Ausbildungsinstitute als auch für die Träger von Kitas zusätzliche Risiken und Kosten einher. Im schulischen Bereich müssen neue Klassen eingerichtet werden. Die ausbildenden Kitas müssen die Ausbildungskosten für drei Jahre aufbringen, was teilweise durch Einrechnung in den Personalschlüssel und Reduktion von bisher fest besetzten Stellen gelöst werden muss. Für Schulen, Träger und politische Entscheidungsträger ergeben sich daher zwei Fragen:

- Sind die Investitionen lohnend, d. h. können zusätzliche Personengruppen für den Beruf Erzieher/-in gewonnen werden?
- Verbleiben diese nach abgeschlossener Ausbildung im Beruf?

Aufbau der Ausbildung

Die Erzieherausbildung gehört zu den schulischen Ausbildungsgängen der Berufsbildung und ist landesrechtlich geregelt. Das »klassische« 2BKSP ist konsekutiv organisiert, die Praxisphase findet meist am Ende der Ausbildung statt. In der PiA dagegen wechseln sich Theorie- und Praxisphasen ab (vgl. Abb. 1). Unabhängig von der Organisation der Ausbildung wird empfohlen, etwa ein Drittel der Ausbildungszeit auf die Praxisphase zu verwenden. In Stundenumfang und inhaltlicher Ausgestaltung sind die Lehrpläne von PiA und 2BKSP nahezu identisch, auch wenn in der PiA eine engere Verzahnung zwischen den Lernorten Schule und Kita sowie eine engere Abstimmung der Ausbildungsinhalte im Zusammenwirken mit der Praxisstelle angestrebt ist (vgl. MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT 2015).

Abbildung 1
Systematischer Vergleich der zwei Ausbildungsformen



Basierend auf: www.chs-hn.de/index.php/bildungsangebote/erzieher-in-1

Der zentrale Unterschied liegt jedoch in der Bezahlung. Während im 2BKSP nur das Berufspraktikum im vierten Jahr vergütet wird, erhalten Schüler/-innen der PiA bereits ab dem zweiten Jahr eine Bezahlung. Diese resultiert aus dem dreijährigen Ausbildungsvertrag mit einem Kindergarten Träger und kann durch eine mögliche Anrechnung auf den Personalschlüssel des Trägers gegenfinanziert werden. Bisherige Evidenz zur PiA zeigt, dass die Zahl der Absolventinnen und Absolventen mit Einführung der neuen Ausbildungsform im Schuljahr 2012/2013 um ca. 30 Prozent gestiegen ist (vgl. DEISS-NIETHAMMER 2017). Zum Schuljahr 2019/2020 hatten knapp 48 Prozent der angehenden Erzieher/-innen das PiA-Modell gewählt, was darauf hindeutet, dass die PiA eine attraktive Alternative zur klassischen schulischen Ausbildung bietet (vgl. AUTOREN GRUPPE FACHKRÄFTEBAROMETER 2021; vgl. DEMEL 2020). Zudem zeigt sich eine große Zufriedenheit der Auszubildenden, des schulischen Personals und der Praxisanleitenden in den Einrichtungen. Die Vergütung während der Ausbildungszeit wird besonders positiv bewertet, aber auch die inhaltlichen und fachlichen Aspekte erhalten eine hohe Zustimmung (vgl. WELTZIEN u. a. 2021).

Befragungsstudie an fünf Fachschulen für Sozialpädagogik

Die bisherige Literatur zu neuen Ausbildungswegen in der frühen Bildung beschäftigt sich hauptsächlich mit deren Ausgestaltung, fachschulischer Organisation oder der Ent-

wicklung von Ausbildungskapazitäten (vgl. MENDE/FUCHS-RECHLIN 2022). Es existiert hingegen wenig Evidenz zum Verbleib von neu gewonnenen Zielgruppen im Berufsfeld auf Basis von Individualdaten.

Im Beitrag wird diese Forschungslücke aufgegriffen und untersucht, welche neuen Personengruppen durch die Einführung einer praxisintegrierten Ausbildung für das Berufsfeld der Erzieher/-innen gewonnen werden können. Ebenso wird untersucht, ob Absolventinnen und Absolventen verschiedener Ausbildungsgänge die gleiche Wahrscheinlichkeit haben, im Berufsfeld zu verbleiben, und ob Unterschiede in Bezug auf die Karriereentwicklung bestehen. Die Daten für die empirische Untersuchung stammen aus einer Online-Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen in der Erzdiözese Freiburg (vgl. Tab., S. 48).

Datengrundlage und Methode

Insgesamt wurden etwa 1.800 Absolventinnen und Absolventen der fünf Fachschulen in der Erzdiözese Freiburg per E-Mail angeschrieben, die ihre Ausbildung nach Einführung der PiA begonnen und zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossen hatten.¹ Dies umfasst die Jahrgänge der Schuljahre 2012/2013 bis 2017/2018. Der Zeitraum der Umfrage lag zwischen Ende April und Ende Mai 2021. Insgesamt haben 753 Personen die Befragung bis zum Ende durchgeführt (Rücklaufquote: ca. 42%). Inhaltlich befasst sich die Befragung mit folgenden Themenbereichen:

- Schulabschluss, Erwerbstätigkeit oder Studium vor und nach der Ausbildung zum/zur Erzieher/-in,
- Zufriedenheit mit der Ausbildung,
- derzeitige Erwerbstätigkeit (z.B. Arbeitsumfang, Arbeitszufriedenheit),
- soziodemografische Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Geburtsort, Familienstand).

Empirische Ergebnisse

Von den befragten Personen gaben zunächst rund 68 Prozent an, das 2BKSP besucht zu haben, nur 32 Prozent entfielen auf die PiA. Diese Ergebnisse täuschen jedoch, da sie die Summe der Absolventinnen und Absolventen aller Jahrgänge darstellen. Differenzierter stellt sich das Bild über die Jahre verteilt dar: Hier zeigt sich, dass der Anteil der PiA-Schüler/-innen seit 2012 angestiegen ist (vgl. Abb. 2). Während 2012 nur etwa ein Fünftel der Auszubildenden die PiA wählte, war es vier Jahre später bereits

¹ Bei der Stichprobe handelt es sich um eine nicht-repräsentative Stichprobe. Das Autorenteam hatte über die Schulleitungen Zugang zu den Absolventinnen und Absolventen aller fünf katholischen Fachschulen in der Erzdiözese Freiburg.

Tabelle

Stichprobenszusammensetzung der Absolventenbefragung*

	2BKSP	PiA	Gesamt
Geschlecht (%)**			
männlich	7,9	12,4	9,3
weiblich	91,3	87,2	90,0
Alter (Mittelwert)	26 Jahre	30 Jahre	27 Jahre
Höchster Schulabschluss (%)			
Höchstens Realschule	36,0	33,6	35,2
Fachhochschulreife	47,9	23,8	40,1
Abitur	15,5	41,0	23,8
Geburtsland (%)			
Deutschland	96,3	87,3	93,4
Anderes Land	3,3	11,1	5,8
Berufliche Tätigkeit vor Erzieher/-innen-Ausbildung (%)			
Ja	12,4	38,5	20,9
Ausbildung od. Studium vor Erzieher/-innen-Ausbildung (%)			
Ja	12,2	43,85	22,4
Derzeitiger Erwerbsstatus (%)			
Erwerbstätig	82,9	88,1	84,6
Erwerbslos	1,0	1,6	1,2
Ausbildung/Studium	13,8	8,2	12,0
Sonstiges	2,0	1,6	1,9
Kinder im Haushalt (%)			
Ja	10,6	24,2	15,0
Partner/-in im Haushalt (%)			
Ja	47,7	59,0	51,4
Beobachtungen			753

* Die Prozentangaben in der Tabelle addieren sich aufgrund fehlender Werte teilweise nicht zu 100 Prozent auf.

jede/r Dritte. Damit zeigen unsere Zahlen in Abbildung 2 eine Umverteilung zwischen 2BKSP und PiA. Die Zahlen aus 2017 sind vorsichtig zu interpretieren, da die Zahl der Umfrageteilnehmenden hinter den anderen Jahren zurückbleibt. Dies ergibt sich vermutlich daraus, dass ein Teil des Jahrgangs die Ausbildung zum Befragungszeitpunkt noch nicht abgeschlossen und nicht an der Befragung teilgenommen hatte.

Aus anderen Studien ist bekannt, dass auch die absolute Zahl der Auszubildenden seit Einführung der PiA gestiegen ist (vgl. DEISS-NIETHAMMER 2017). Dies passt zum Anstieg der absoluten Zahlen unserer Umfrageteilnehmenden für die Jahrgänge 2015 und 2016, was als vorsichtiges Indiz dafür gesehen werden kann, dass sich die Anzahl der Auszubildenden insgesamt erhöht hat.

Soziodemografische Merkmale und Zugang zu PiA

Die beiden Auszubildendengruppen unterscheiden sich in Bezug auf ihre soziodemografischen Merkmale: Die PiA-Absolventinnen und -Absolventen in unserer Stichprobe sind durchschnittlich 30 Jahre alt, während die 2BKSP-Absolventinnen und -Absolventen im Schnitt vier Jahre jünger sind (vgl. Tab.). Das höhere Durchschnittsalter der PiA-Schüler/-innen ist auf die unterschiedlichen Zugangswege der jeweiligen Ausbildungsgänge zurückzuführen. Unter den PiA-Absolventinnen und -Absolventen gibt es zudem einen höheren Anteil an Personen, die nicht in Deutschland geboren wurden (11 vs. 3%) und an Männern (12 vs. 8%). Eine Hypothese zum höheren Migrationshintergrund unter den PiA-Absolventinnen und -Absolventen ist, dass die ausländischen Qualifizierungen dieser Personengruppe in Deutschland nicht anerkannt wurden, sie sich aufgrund vorheriger Berufserfahrung aber vermehrt in der kürzeren und von Anfang an vergüteten PiA wiederfinden. Ebenso könnte eine Erklärung für den leicht höheren Männeranteil in der PiA in der Bezahlung zu finden sein. In der PiA gehen Männer keinen bzw. einen kleineren finanziellen Nachteil gegenüber betrieblichen Ausbildungen ein. Ebenso zeigen unsere Daten Unterschiede in der Vorgeschichte der Absolventinnen und Absolventen in Bezug auf Schulabschluss, vorausgegangene Ausbildung sowie Erwerbstätigkeit vor dem Beginn der Erzieher/-innen-Ausbildung. Der Anteil von Personen mit Abitur ist in der PiA höher als im 2BKSP (41 vs. 16%). Zudem haben Personen in der PiA im Vergleich zum 2BKSP öfter eine Ausbildung/ein Studium absolviert (44 vs. 12%) oder gearbeitet (39 vs. 12%), bevor sie sich für die Erzieher/-innen-Ausbildung entschieden haben.

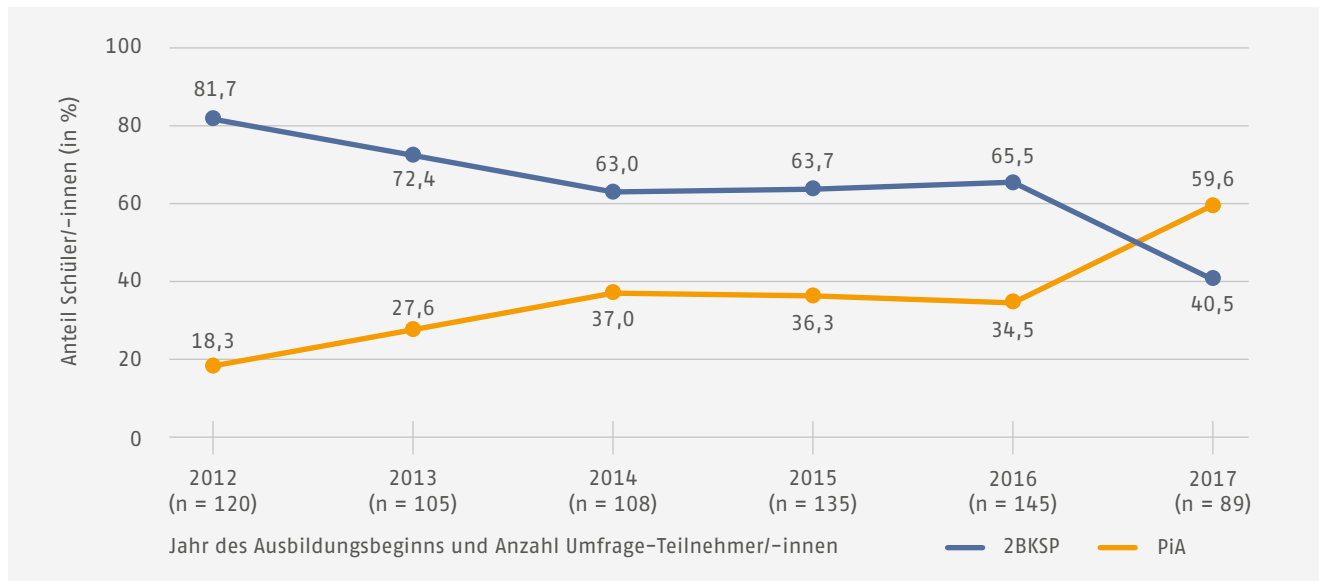
Derzeitige Erwerbstätigkeit und Perspektiven nach der Ausbildung

Die befragte Zielgruppe war zum Messzeitpunkt überwiegend im Berufsfeld Erzieher/-in berufstätig: 91 Prozent der PiA-Absolventinnen und -Absolventen und 86 Prozent derjenigen, die eine 2BKSP absolvierten, arbeiten als Erzieher/-innen im Gruppendienst. Dieser Unterschied besteht auch im multivariaten Regressionsmodell unter Berücksichtigung von Alter, Geschlecht, Geburtsort, Schulabschluss, Kindern und Berufstätigkeit vor der Erzieherausbildung. Keine statistisch signifikanten Unterschiede ergaben sich in Bezug auf Leitungsfunktionen oder die Wahl der betreuten Altersgruppen.

Der Arbeitsumfang wiederum unterscheidet sich deutlich: PiA-Absolventinnen und -Absolventen wählen eher eine Arbeitsstelle im Teilzeit-Umfang (24 vs. 11%), wobei dieser Zusammenhang den unterschiedlichen Alters- und Lebensbedingungen zuzuordnen sein kann.

Abbildung 2

Anteil der Schüler/-innen 2BKSP vs. PiA, 2012–2017



n = 51 fehlende Angaben zum Jahrgang

Nach Abschluss ihrer Ausbildung wählen 2BKSP-Absolventinnen und -Absolventen häufiger als die PiA-Absolventinnen und -Absolventen die Option eines Studiums oder einer weiteren Ausbildung (14 vs. 8%). Dies ist ein beliebter Weg der Weiterentwicklung, da einige der 2BKSP-Auszubildenden parallel die Fachhochschulreife erwerben. Im Gegensatz dazu haben die PiA-Absolventinnen und -Absolventen oft schon eine Berufsausbildung oder eine Phase der Erwerbstätigkeit vor dem Einstieg in das Berufsfeld Erzieher/-in hinter sich.

Wie oben beschrieben ist für die Träger und Einrichtungen während der Ausbildung die Frage relevant, ob sich ihre personellen Investitionen gelohnt haben und die Absolventinnen und Absolventen nach Ende der Ausbildung weiter bei ihnen arbeiten. Unsere Daten zeigen hier ein gemischtes Bild: Rund die Hälfte der derzeit erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen arbeitet bei dem Arbeitgeber, bei dem sie während der Ausbildung angestellt waren, wobei dies für PiA-Absolventinnen und -Absolventen seltener zutrifft als für jene einer 2BKSP-Ausbildung (51 vs. 57%). Stattdessen wurde der Arbeitgeber mindestens einmal gewechselt.² Ein fehlendes Übernahmeangebot seitens des Trägers scheint angesichts des chronischen Personalmangels im Berufsfeld Erzieher/-in nicht wahrscheinlich. Denkbar ist der Wunsch der Absolventinnen und Absolventen selbst, andernorts die Berufstätigkeit aufzunehmen,

um ihre Berufserfahrungen zu erweitern. Eine allgemeine Unzufriedenheit im Berufsfeld kann als Ursache für häufige Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern eher ausgeschlossen werden. Befragt nach der Zufriedenheit im Berufsfeld gaben die PiA-Absolventinnen und -Absolventen auf einer Skala von null bis zehn eine Durchschnittsbewertung von 7,5, die 2BKSP-Absolventinnen und -Absolventen sogar eine Bewertung von 7,8 an. Ähnlich hoch ist die Zufriedenheitsbilanz mit der Ausbildung: Der PiA Durchschnittswert zur Zufriedenheit mit der Ausbildung liegt bei 7,8 im Vergleich zu 7,6 bei der schulischen Ausbildung im 2BKSP.³

PiA erschließt neue Zielgruppen und stabilisiert den Arbeitsmarkt

Insgesamt ist in unseren Daten eine Umverteilung hin zur PiA zu erkennen: Zwischen 2012 und 2016 ist die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in dieser Ausbildungsform im Vergleich zur klassischen Ausbildung stark gestiegen. Ebenso zeigen unsere Daten, dass die neue Ausbildungsform zu einer Veränderung der Zielgruppe geführt hat: Männer, Personen, die außerhalb von Deutschland geboren wurden, und Abiturient/-innen entscheiden sich häufiger für PiA, als dies aus der schulischen Ausbildung bisher bekannt war.

² Der Unterschied beim Arbeitgeberwechsel ist nicht statistisch signifikant. Informationen, ob auch der Träger und die Tätigkeit innerhalb des Bereichs der Frühen Bildung gewechselt wurden, liegen in der Umfrage nicht vor.

³ Unterschiede bei Berufs- und Ausbildungszufriedenheit nicht statistisch signifikant.

Die Umverteilung zugunsten der PiA lässt sich vermutlich auch darauf zurückführen, dass mit der Bezahlung während der Ausbildung berufspolitisch ein altes Manko angegangen worden ist. Dies ist umso wichtiger, da eine Tätigkeit in Kitas gesellschaftlich noch nicht die gewünschte Anerkennung erfährt, was sich auch in einer oft als unzureichend erlebten Bezahlung widerspiegelt. Daraus und aus den neu erreichten Zielgruppen lässt sich ableiten, dass es politisch zu empfehlen ist, an einer Bezahlung während der Ausbildung festzuhalten.

Erfreulich ist auch die Erkenntnis, dass Erzieher/-innen aus der PiA tendenziell mehr im Beruf verbleiben als diejenigen aus der schulischen Ausbildung. Künftige Studien können zeigen, ob dieses Bild über eine längerfristige Zeitspanne bestehen bleibt.

Ein Anstieg der absoluten Zahlen der Auszubildenden zur Erzieher/-in lässt sich aus unseren Daten nicht direkt ableiten. Hier liefern frühere Studien bereits Evidenz und es wäre lohnend, dieser Fragestellung auch auf Basis von Individualdaten nachzugehen. Offen bleibt auch die Frage, ob es zu einem Verdrängungswettbewerb um die bezahlten PiA-Plätze kommen kann, der sich negativ auf die Fachkräfteentwicklung insgesamt auswirken würde.

Der anhaltende Fachkräftemangel und die personelle Unterversorgung des Berufsfelds verlangen nach politischen Initiativen im Berufsfeld der Erzieher/-innen. Dazu sind weitere Anreize für den Beruf, aber auch Diskussionen um verschiedene Zugangswege erforderlich. Dem Vorbild von PiA folgend wurde 2022 in Baden-Württemberg ein sogenannter »Direkteinstieg Kita« eingerichtet. Die auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung zu sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten richtet sich an berufserfahrene Menschen und soll ebenso den Fachkräftemangel im Be-

rufsfeld Frühe Bildung entschärfen (vgl. MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT 2022). Neben der PiA können solche Initiativen lohnende Bausteine zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Frühen Bildung sein. ◀

LITERATUR

AUTORENGRUPPE FACHKRÄFTEBAROMETER: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München 2021

BOCK-FAMULLA, K.; GIRNDT, A.; BERG, E., VETTER, T.; KRIEHEL, B.: Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2023

DEISS-NIETHAMMER, B.: PiA – die praxisintegrierte Ausbildung. Ein Erfolgsmodell mit Zukunft. In: Kindergarten Heute. Das Fachmagazin für Frühpädagogik 3 (2017)

DEMEL, J.: Entwicklung der Erzieherausbildung in Baden-Württemberg. Zeigten die Reformmaßnahmen die gewünschte Wirkung? In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10 (2020)

MENDE, S.; FUCHS-RECHLING, K.: »Dauerbaustelle« Erzieher:innenausbildung. Strukturen, Ausbildungsformate und Entwicklungen an Fachschulen für Sozialpädagogik. In: WiFF Studien 35 (2022)

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT BADEN-WÜRTTEMBERG: Handreichung zur Verzahnung von theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalten in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Stuttgart 2015

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT BADEN-WÜRTTEMBERG: Eckpunktepapier zur Implementierung eines Programms »Direkteinstieg Kita« in Baden-Württemberg. Stuttgart 2022

WELTZIEN, D.; HOHAGEN, J.; KASSEL, L.; PASQUALE, D.; WIRTH, C.: Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms »Fachkräfteoffensive« (GeBiFa). Freiburg 2021

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Ausbildungsberufsmerkmale von Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen

Ein Vergleich mit BBiG/HwO-Berufen

Der Beitrag beschreibt die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) anhand von drei Merkmalen, die Aufschluss über die Anforderungen, das gesellschaftliche Ansehen sowie die Gratifikationen dieser Ausbildungsberufe geben. Zur besseren Einordnung werden sie mit Berufsmerkmalen dualer Ausbildungsberufe verglichen.

GES-Berufe – große Datenlücken trotz wachsender Bedeutung

Neben den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO (kurz: duale Ausbildungsberufe) machen die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe etwa ein Viertel des Ausbildungsgeschehens aus. Die beiden Ausbildungssysteme unterscheiden sich v. a. durch den Ausbildungsort und die Art der gesetzlichen Regelung. Während die dualen Ausbildungsberufe in Betrieb, Berufsschule und teilweise in überbetrieblichen Bildungsstätten ausgebildet werden, findet die Ausbildung in den GES-Berufen überwiegend in Berufsfachschulen statt und wird durch Praxisphasen ergänzt. Die dualen Ausbildungsberufe unterliegen zudem einem standardisierten Ordnungsverfahren. Die GES-Berufe werden ohne ein solches Verfahren nach Bundes- oder Landesrecht geregelt. In den letzten Jahren ist bei den GES-Berufen ein Trend zu steigenden Anfängerzahlen zu beobachten (vgl. BIBB 2024, S. 78 f.). Zudem werden in diesen Ausbildungsberufen gesellschaftlich relevante Berufe des Gesundheitssystems

ausgebildet. Dennoch bestehen große Daten- und Forschungslücken, sodass noch nicht hinreichend bekannt ist, welche Berufsmerkmale die GES-Berufe kennzeichnen.

Im Folgenden betrachten wir 21 GES-Berufe anhand von drei Berufsmerkmalen (vgl. Infokasten) und vergleichen sie mit zwei Gruppen der dualen Ausbildungsberufe:

1. mit zwölf dualen Ausbildungsberufen aus dem Bereich »Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung« (GSLE-Berufe), da diese eine berufsfachliche Nähe zu den GES-Berufen aufweisen, sowie
2. mit den der restlichen 305 dualen Ausbildungsberufen, die eine größere und insgesamt heterogenere Vergleichsgruppe darstellen (eine Übersicht der Durchschnittswerte der Merkmale findet sich im electronic supplement, Tab. 2).

Der zugrundeliegende Datensatz beinhaltet zum Teil neu konzipierte Berufsmerkmalsindikatoren zu den dualen Ausbildungsberufen und GES-Berufen aus dem Jahr 2019 (weitere Details zu den Ausbildungsberufen und Indikatoren vgl. electronic supplement).

Anforderungen, Ansehen und Vergütung von GES-Berufen

Abbildung 1 (S. 52) zum kognitiven Anforderungsniveau zeigt, dass die Mehrheit der GES-Berufe (38%) auf einem *durchschnittlichen* kognitiven Anforderungsniveau (5) eingestuft wird. 33 Prozent der GES-Berufe entfallen auf ein *gut durchschnittliches*

Untersuchte Berufsmerkmale

Das **kognitive Anforderungsniveau** der Ausbildungsberufe des Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit (KLEMMERT u. a. 2023) spiegelt »das Niveau der kognitiven Fähigkeiten, das zum erfolgreichen Erlernen und Ausüben eines Berufs benötigt wird« (FRIEDRICH/ROHRBACH-SCHMIDT/SANDER 2023, S. 12) wider. Der Indikator unterscheidet für Ausbildungsberufe fünf von insgesamt neun Niveaustufen von »leicht unterdurchschnittlich« (3) bis »leicht überdurchschnittlich« (7) (ebd., S. 18).

Das **gesellschaftliche Ansehen** der Ausbildungsberufe basiert auf einer BIBB-Erhebung von 2017/2018 (EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2021). Die berichteten Ansehenswerte stellen Mittelwerte der Einschätzungen des Ansehens von Berufen auf einer von Skala von 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen) dar.

Die durchschnittliche **monatliche Ausbildungsvergütung** wird für die dualen Ausbildungsberufe aus der Berufsbildungsstatistik entnommen (UHLY 2022). Diese enthält die zum Ausbildungsantritt vereinbarte Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr. Für die GES-Berufe wurde die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr aus den entsprechenden Tarifverträgen entnommen (VKA 2005). Lag kein landesweit gültiger Tarifvertrag vor, wurde eine Vergütung von 0 Euro angenommen.



FILIZ KONEBERG
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
filiz.koneberg@bibb.de



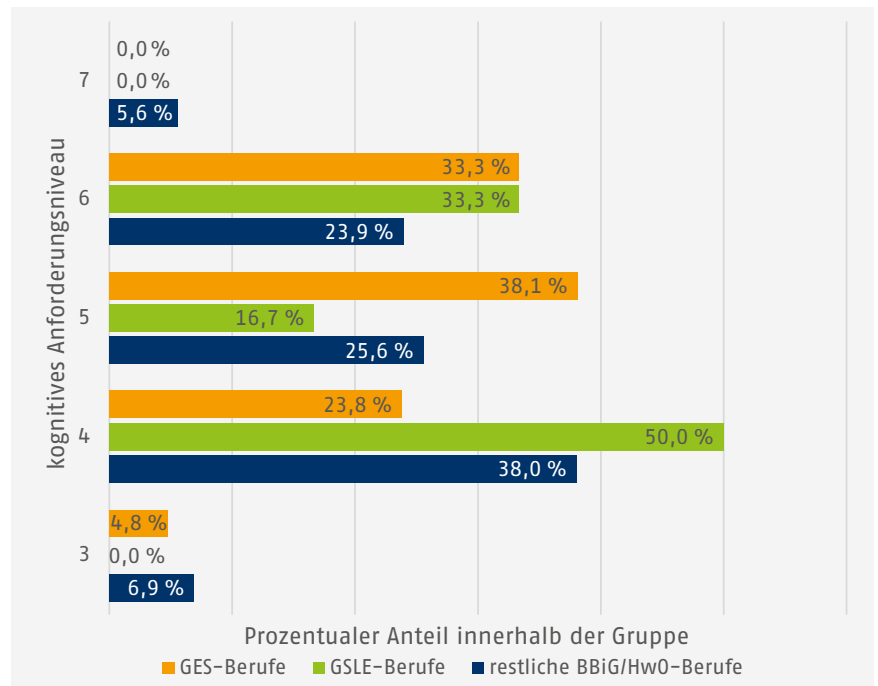
JACQUELINE FANK
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
jacqueline.fank@bibb.de

Anforderungsniveau (6). Zu diesen Berufen gehört z. B. die Ausbildung in der Logopädie. Die niedrigsten Anforderungen stellt der Ausbildungsberuf *Altenpflegehelfer/-in* mit einem *leicht unterdurchschnittlichen* Anforderungsniveau (3). Die Verteilung des Anforderungsniveaus variiert unter den Vergleichsgruppen: Die GSLE-Berufe sind auf drei Anforderungsniveaus verteilt, wobei die Hälfte der Berufe als *knapp unterdurchschnittlich* (4) eingestuft ist. Unter den restlichen BBiG/HwO-Berufen gibt es auch Berufe auf dem *leicht überdurchschnittlichen* Anforderungsniveau (7), allerdings gibt es anteilig deutlich mehr Berufe auf einem *leicht bis knapp unterdurchschnittlichem* Niveau (3–4). Trotz der unterschiedlichen Verteilungen gibt es jedoch keine substantiellen Unterschiede im durchschnittlichen kognitiven Anforderungsniveau der drei Gruppen.

Abbildung 2 zum gesellschaftlichen Ansehen zeigt, dass die GES-Berufe zwischen Werten von 5,3 bis 7,7 variieren. Zu den GES-Berufen mit einem durchschnittlich niedrigeren Ansehen zählen z. B. der *Podologe/ die Podologin* (5,2), während der/ die *Notfallsanitäter/-in* mit einem durchschnittlichen Ansehenswert von 7,7 ein hohes gesellschaftliches

Abbildung 1

Verteilung der Ausbildungsberufe auf kognitive Anforderungsniveaus innerhalb der GES-, GSLE- und der restlichen dualen Berufe



Abgebildet ist der prozentuale Anteil der Ausbildungsberufe auf dem jeweiligen Niveau innerhalb der Vergleichsgruppen.

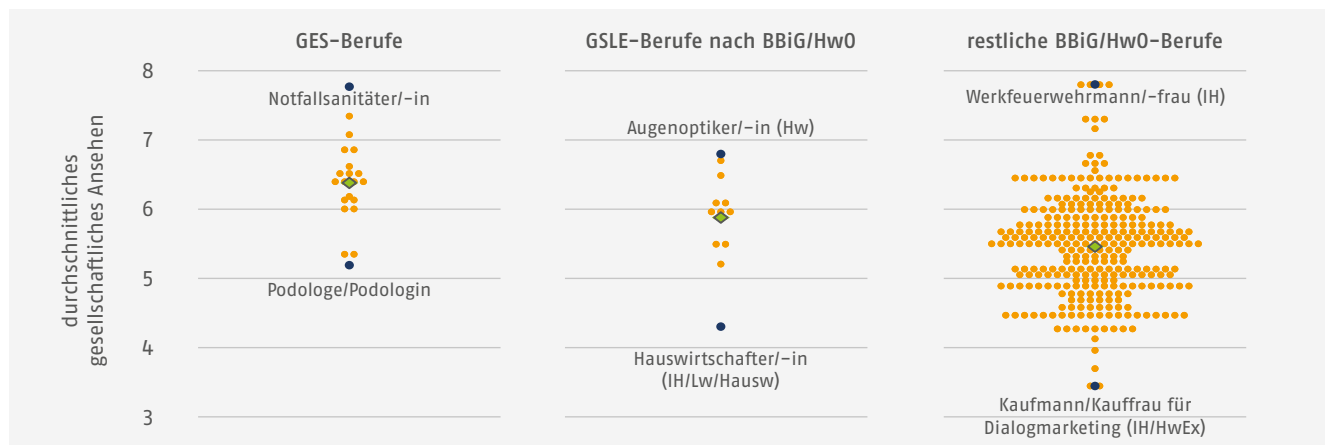
Quelle: Datensatz Berufsmerkmalindikatoren

Ansehen aufweist. Im Durchschnitt weisen die GES-Berufe ein höheres gesellschaftliches Ansehen (6,3) auf als die GSLE-Ausbildungsberufe (5,8) und die restlichen dualen Ausbildungsberufe (5,4).

Wie Abbildung 3 zeigt, ist die Spannweite der Ausbildungsvergütung unter den GES-Berufen sehr hoch: Während Auszubildende in Berufen wie *Sozialassistentinnen* und *-assistenten* in vielen Bundesländern keine Vergütung

Abbildung 2

Gesellschaftliches Ansehen der Ausbildungsberufe in den GES-, GSLE- und restlichen dualen Ausbildungsberufen



Hervorgehoben sind Berufsbeispiele (dunkelblau) und Gruppenmittelwerte (grün)

Quelle: Datensatz Berufsmerkmalindikatoren

Abbildung 3

Monatliche Ausbildungsvergütung der Ausbildungsberufe in den GES-, GSLE- und restlichen dualen Ausbildungsberufen



Hervorgehoben sind Berufsbeispiele (dunkelblau) und Gruppenmittelwerte (grün)
Quelle: Datensatz Berufsmerkmalindikatoren

erhalten, verdienen Auszubildende in Berufen mit einem landesweiten Tarifvertrag entweder 1.040,24 Euro oder 1.165,69 Euro monatlich. Zu den Ausbildungsberufen mit der höchsten Vergütung zählt z.B. die *Gesundheits- und Krankenpflege*. Durch die hohe Vergütung in einigen Ausbildungsberufen liegt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in den GES-Berufen mit 696 Euro etwas höher als in den GSLE-Berufen (640 Euro) jedoch unterhalb der durchschnittlichen Vergütung in den restlichen dualen Ausbildungsberufen (747 Euro).

Verbesserte Datenlage notwendig

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die GES-Berufe im Schnitt ein *durchschnittliches bis leicht überdurchschnittliches* Anforderungsniveau aufweisen und sehr heterogen vergütet werden. Im Vergleich zu den dualen Vergleichsgruppen verfügen sie im Durchschnitt über ein höheres gesellschaftliches Ansehen.¹

Aufgrund des Trends der zunehmenden Anfängerzahlen in den GES-Berufen sowie der gesellschaftlichen Relevanz dieser Berufe ist eine weitergehende Erforschung der beruflichen Merkmale der GES-Berufe wichtig. Voraussetzung dafür ist allerdings eine gut zugängliche Datenlage, an der es oft noch mangelt. In den letzten Jahren wurden dahingehend (bspw. durch die Einführung der Pflegeausbildungsstatistik) bereits Reformen angestoßen. Eine verbesserte Datengrundlage würde ermöglichen, weitere relevante Berufsmerkmale und damit verknüpfte Fragestellungen zu untersuchen, z.B. die außertarifliche Vergütung in GES-Berufen oder die Zahl der Ausbildungsabbrüche. ◀



Ergänzende Informationen zur Datengrundlage (Ausbildungsberufe und Indikatoren) im electronic supplement:
www.bwp-zeitschrift.de/e12209

LITERATUR

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Vorversion. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/datenreport/de/189191.php

EBNER, C.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 50 (2021) 6, S. 349–372

FRIEDRICH, A.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.; SANDER, N.: Das kognitive Anforderungsniveau von Ausbildungsberufen. Eine empirische Untersuchung für 226 duale und schulische Ausbildungsberufe. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18487

KLEMMERT, H.; SANDER, N.; SENGEWALD, E.; KLINCK, D.: Intelligenz als stabiler Prädiktor von Ausbildungserfolg und als Strukturierungsmerkmal beruflicher Anforderungen. In: Wirtschaftspsychologie 25 (2023) 2, S. 162–176

UHLY, A.: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2022

VEREINIGUNG DER KOMMUNALEN ARBEITGEBER-VERBÄNDE (Hrsg.): Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes. Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege. Berlin 2005

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

¹ Obwohl das Ausbildungsberufssample fast eine Vollerhebung ist, haben wir die statistische Signifikanz der Gruppenunterschiede getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass nur der Unterschied im gesellschaftlichen Ansehen der

GES- und GLES-Berufe statistisch signifikant ist, was ggf. auf Messfehler bei der Operationalisierung der anderen Berufsmerkmale z.B. durch fehlende Werte bei den GES-Berufen hinweisen könnte.

Licht und Schatten – Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022

Ergebnisse aus dem Adult Education Survey

Mit der im März 2024 publizierten Studie »Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022« setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das seit 1979 bestehende Monitoring zum Lernen Erwachsener fort. Der Beitrag gibt anhand ausgewählter Indikatoren – Weiterbildungsquote, Intensität und Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten – einen Überblick über bundesweite Trends und geht abschließend auf regionale Daten aus der Zusatzserhebung für Sachsen ein.

Das Wichtigste kurz und kompakt

Seit 2007 wird das Monitoring zum Weiterbildungsverhalten auf Basis der EU-Vorgaben zum Adult Education Survey (AES) umgesetzt. Als Referenzzeitraum zur Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten sind im AES die letzten zwölf Monate vorgesehen (Feldphase: Juli 2022 bis März 2023). Die Grundgesamtheit ist die Wohnbevölkerung Deutschlands im Alter zwischen 18 und 69 Jahren. Im Bericht werden einleitend die Hauptergebnisse anhand dieser Überschriften genannt (vgl. BMBF 2024, S. 2–4):

- Leichter Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung nach starkem Anstieg in den letzten Jahren
- Betriebliche Weiterbildung bleibt stabil
- Weiterbildungsbeteiligung unter Voll- und Teilzeiterwerbstätigen bleibt hoch

- Niedrige Weiterbildungsbeteiligung unter Un- und Angelernten
- Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit mittlerem schulischem Bildungsniveau
- Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung (erste Generation)
- Weiterbildungsbeteiligung unter den 50- bis 64-Jährigen im längerfristigen Trendvergleich überdurchschnittlich gestiegen
- In Weiterbildung investierte Zeit ist zurückgegangen
- Subjektive Bewertung des Nutzens von Weiterbildungsaktivitäten ist rückläufig
- Aufwärtstrend von Bildung mit digitalen Medien
- Transparenz der Weiterbildung ist rückläufig, Wunsch nach mehr Information und Beratung gestiegen

Diskussion von drei Kernindikatoren: Quote, Intensität und Nutzen

Bei der Diskussion und kurzen bildungstheoretischen Einschätzung der Ergebnisse legen wir den Fokus auf drei wichtige Kernindikatoren, deren Entwicklung seit dem Jahr 2012 in der Abbildung dargestellt ist.

Weiterbildungsquote

Die Weiterbildungsquote drückt den prozentualen Anteil der erwachsenen Bevölkerung aus, die im Verlauf der letzten zwölf Monate an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen hat. Diese Quote steigt seit drei Dekaden deutlich an (1991 lag sie bei 37%; vgl. BMBF 2024, S. 13). Dabei ist die letzte Dekade zunächst durch einen stabilen Verlauf (bis 2016) und dann durch einen prägnanten Anstieg gekennzeichnet. Nach der jüngsten Erhebung ist die Quote auf 58 Prozent gefallen. Deutschland liegt damit 2022 auf dem beachtlichen Platz 4 in Europa. Es wird zu beobachten sein, ob wir nach dem Anstieg in den letzten Jahren am Eingang einer Phase der erneuten Konsolidierung stehen



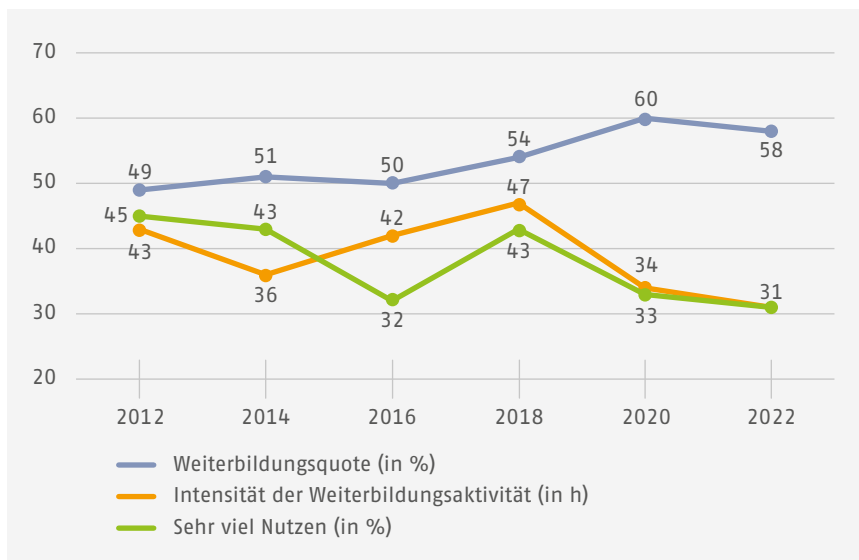
ERIK HABERZETH
Prof. Dr., Professor für Erwachsenenbildung und Weiterbildung, TU Chemnitz
erik.haberzeth@phil.tu-chemnitz.de



BERND KÄPPLINGER
Prof. Dr., Professor für Weiterbildung, Justus-Liebig-Universität Gießen
bernd.kaepplinger@erziehung.uni-giessen.de

Abbildung

Entwicklung der Kernindikatoren Quote, Intensität und Nutzen zwischen 2012 und 2022



Quelle: BMBF 2024, S. 13, 46 und 53 (eigene Darstellung)

oder es sich hier um einen zeitlich begrenzten Effekt infolge der Coronapandemie handelt. Davon abgesehen haben sich im Jahr 2022 immerhin 29,6 Millionen 18- bis 64-Jährige an Weiterbildung beteiligt (ebd.). Zumindest nach der Zahl der Teilnehmenden ist die Weiterbildung der mit Abstand größte Bildungsbereich Deutschlands.

Um die Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens angemessen beurteilen zu können, ist es notwendig, nicht nur die Quote zu berücksichtigen (vgl. KÄPPLINGER 2018), sondern vertiefend Umfang und Beschaffenheit der Weiterbildungsaktivitäten zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass sich unter den Teilnehmenden ein deutlicher Anstieg der durchschnittlich wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten zeigt – von zwei Aktivitäten in 2012 auf drei in 2022 (vgl. SMWA 2024, S. 14). Zugleich ist die investierte Lernzeit erheblich gefallen (s. u.) und es bestehen nach wie vor soziale Ungleichheiten bei der Beteiligung. Weitestgehend offen ist die bildungstheoretisch relevante Frage nach Qualität und Wirkungen der besuchten Weiterbildungen.

Intensität der Weiterbildungsaktivität

Um die Weiterbildungsaktivitäten näher zu erörtern, kann der Indikator Zeit herangezogen werden. Betrachten werden können die Dauer der Aktivitäten sowie die investierte Zeit. Was die investierte Zeit in Stunden anbelangt, zeigt sich im letzten Jahrzehnt ein deutlicher Rückgang von durchschnittlich 43 Stunden (2012) auf aktuell 31. Der Median ist ebenso gefallen von 16 auf acht Stunden und zeigt, dass der Durchschnittswert stark von wenigen zeitintensiven Aktivitäten beeinflusst ist (vgl. BMBF 2024, S. 46). Die meisten Aktivitäten haben eine Dauer von zehn oder weniger Unterrichtsstunden.

Insgesamt zeigt sich dieser Trend: Zum einen verschiebt sich der Veranstaltungsumfang von ein- oder mehrtägigen hin zu wenige Stunden umfassenden Formaten. Zum anderen nehmen längere Weiterbildungen über mehrere Wochen und Monate bzw. mit relativ hohem Stundenumfang ab. In Verbindung mit der steigenden Teilnahmequote und der durchschnittlichen Anzahl der Aktivitäten heißt

das: Die erwachsene Bevölkerung ist weiterbildungsaktiver geworden, die besuchten Weiterbildungen sind aber deutlich kürzer.

Was die Gründe für den Trend anbelangt, kann nur gemutmaßt werden (vgl. KÄPPLINGER 2018): Die Betriebe könnten aufgrund von Personalknappheit weniger bereit sein, ihre Angestellten für längere Weiterbildungen freizustellen. Der zunehmende Einsatz digitaler Lehr-/Lernformen – verstärkt durch die Coronapandemie – könnte zu kürzeren Angeboten oder zu Angeboten mit längeren Selbstlernzeiten führen. Letztere werden in den Erhebungen möglicherweise nicht hinreichend erinnert bzw. erfasst. Ein Trend zur Beschleunigung mag sich auch in der Programm- und Angebotsentwicklung niederschlagen. Hier besteht weiterhin Forschungsbedarf, insbesondere durch vertiefte Auswertungen der Surveys und ergänzende qualitative Studien (vgl. bereits KÄPPLINGER 2018).

Aus bildungstheoretischer Sicht muss die Entwicklung der Lernzeiten kritisch begleitet werden. Grundsätzlich benötigen expansives Lernen und Bildung sowie Kompetenzzaneignung ausreichend Zeit. Entsprechend gilt es, der zeitlichen Verknappung entgegenzuwirken und umfangreichere Lernzeiten zu schützen.

Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten

Der Nutzen von Weiterbildung ist bedeutsam und kann von Arbeitsmarktrelevanz über bessere Gesundheit und soziale Integration bis zu zivilgesellschaftlichem Engagement reichen. Im AES wird der Nutzen von den Befragten selbst eingeschätzt. Die hohe Nutzenbewertung schwankt seit 2012, ist im Trend rückläufig und hat sich zur grafisch nicht abgebildeten Angabe »eher wenig« hinbewegt. Die Gründe für den Rückgang müssen untersucht werden. Vermutet werden kann, dass die parallel rück-

läufige Weiterbildungsintensität im Zuge der Digitalisierung eine Rolle spielt. Zu prüfen wäre die Hypothese, dass digitalisierte Angebote zwar zeitlich und räumlich leichter zugänglich sind, aber weniger Nutzen (hinsichtlich Aneignung von Inhalten, sozialem Austausch, Vernetzung etc.) stiften und so seltener zu Zufriedenheit führen. Der Blick auf den Nutzen relativiert die ansteigende Weiterbildungsquote.

AES-Zusatzerhebung in Sachsen

Das BMBF hat auch für den AES 2022 die Möglichkeit von sogenannten Länderzusatzstudien eingeräumt. Nachdem in den letzten Jahren das Interesse an solchen Länderstudien zurückzugehen schien, haben dieses Mal drei Länder die Möglichkeit mithilfe eigener Länderfinanzierung genutzt: Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Bei diesen Studien parallel zur AES-Hauptstudie wird in der Regel der Stichprobenumfang aufgestockt, um präzise länderspezifische Aussagen zu ermöglichen. Damit kann ein Vergleich der regionalisierten Informationen mit denen der bundesweiten Zahlen erfolgen. An dieser Stelle gehen wir kurz vertieft auf den Fall Sachsen ein. Sachsen gehört zu einem zu den wenigen Ländern, die regelmäßig Zusatzstudien erstellen lassen; bislang wurden insgesamt vier Studien durchgeführt, und zwar für die Jahre 2003, 2012, 2016 und nun für das Jahr 2022. Damit kann die Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens über eine längere Zeit in den Blick genommen werden. Zum

anderen werden in Sachsen die Ergebnisse veröffentlicht und die Bildungspolitik nutzt sie, um in einen Austausch mit der Bildungspraxis und der Wissenschaft zu treten. So wurden die aktuellen Ergebnisse auf dem Landesforum Weiterbildung diskutiert, das im April 2024 stattfand und an dem sich über 130 Personen beteiligten. Was die Ergebnisse anbelangt, zeigen sich im Detail interessante Unterschiede zwischen Deutschland und Sachsen: So ist in Sachsen die Weiterbildungsquote seit 2016 prägnant angestiegen von 53 auf aktuell 61 Prozent. Die Quote liegt damit sowohl über dem bundesweiten als auch ostdeutschen Ergebnis (jeweils 58%); in beiden Fällen ist der Unterschied jedoch statistisch nicht signifikant (SMWA 2024, S. 10). Die betriebliche Weiterbildung dominiert in Deutschland und hat eine hohe Reichweite, in Sachsen ist diese Dominanz noch etwas ausgeprägter: 81 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten entfallen auf dieses Segment, in Deutschland sind es 77 Prozent. Auch die Beteiligungsquote liegt in Sachsen signifikant höher (53% vs. 48%). Bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung dagegen liegt die Quote in Sachsen signifikant tiefer (14% vs. 17%). Dabei zeigt sich allerdings, dass Sachsen in diesem Segment aufzuholen scheint: Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung ist in den letzten Jahren deutlicher als in Deutschland gestiegen (plus 5 Prozentpunkte) und ihr Anteilswert ist konstant geblieben, während dieser in Deutschland gefallen ist (ebd., S. 13 ff.). Schließlich fällt auf, dass es in Sachsen in den

letzten Jahren zunehmend gelungen zu sein scheint, Un- und Angelernte in Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. Hier hat sich seit 2016 die Beteiligungsquote um 14 Prozentpunkte von 46 auf 60 Prozent erhöht und liegt damit auf höherem Niveau als im Bundesgebiet (50%) (ebd., S. 18). Insgesamt steht Sachsen mit der Weiterbildungsbeteiligung bundesweit gut da. Auch die Nutzung der Angebote allgemeiner Weiterbildung ist gestiegen. Angesichts einer zunehmenden gesellschaftlichen Polarisierung wären gleichwohl weitere Anstrengungen wünschenswert, um dieses Segment zu stärken. ◀



Die AES-Daten sind über GESIS in Mannheim für die Forschung zugänglich, was für vertiefende Analysen genutzt werden sollte.

https://search.gesis.org/research_data/ZA8771?doi=10.4232/1.14234

LITERATUR

BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 – Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin und Bonn: BMBF 2024. URL: www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/weiterbildungsverhalten-2268456

KÄPPLINGER, B.: Zeit für Weiterbildung und zeitgemäße Weiterbildung. In: BWP 47 (2018) 1, S. 6–10. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8563

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND VERKEHR (SMWA): Weiterbildung in Sachsen 2022. Länderzusatzstudie zum AES 2022. Schlussbericht. Dresden 2024. URL: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43942/documents/66546>

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

20 Jahre gestreckte Abschlussprüfung – von der Erprobung zum neuen Standard?

Vor gut 20 Jahren wurde die gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung als alternatives Prüfungsmodell probeweise eingeführt. Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie hoch der Anteil der Ausbildungsberufe mit diesem Prüfungsmodell an den neugeordneten Berufen der letzten 20 Jahre ist und wie sich die Berufe mit gestreckter Abschluss- bzw. Gesellenprüfung auf die einzelnen Zuständigkeits- und Berufsbereiche verteilen.

Einführung eines neuen Prüfungsmodells

Das Modell der gestreckten Abschluss- bzw. Gesellenprüfung (GAP/GGP) wurde Ende der 1990er Jahre im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erarbeitet. Hauptkritikpunkt am herkömmlichen Modell mit Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung war, dass die Zwischenprüfung als Lernstandsfeststellung zwar einen hohen Aufwand erfordere, aber kaum Bedeutung für Betriebe und Auszubildende habe, da nicht das Bestehen, sondern die reine Teilnahme Voraussetzung für die Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung darstellt (vgl. BMBF 2002). Als Alternative wurde ab 2002 in den fünf Labor- und Produktionsberufen der chemischen Industrie die gestreckte Abschlussprüfung in zwei zeitlich voneinander getrennten Teilen, deren Teil 1 die Zwischenprüfung ersetzt, erstmals erprobt. Im Jahr 2005 wurde die Möglichkeit, die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen zu verordnen, ins Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die

Handwerksordnung (HwO) aufgenommen (vgl. GUTSCHOW/LORIG 2019). Vor dem Hintergrund von gut 20 Jahren GAP/GGP wird in diesem Beitrag dargestellt, wie sich die Anzahl der Ausbildungsberufe mit diesem Prüfungsmodell von 2002 bis 2023 entwickelt hat und ob bzw. wo sich Schwerpunkte ihres Einsatzes erkennen lassen. Dies erfolgt auf der Basis der Auswertung der neugeordneten Berufe dieses Zeitraums (vgl. Infokasten).

Gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen im Trend

In den Jahren 2002 bis 2004 wurde das neue Prüfungsmodell in insgesamt 26 Ausbildungsberufen über Erprobungsverordnungen eingeführt; hierzu zählen neben den Produktions- und Laborberufen der chemischen Industrie die industriellen Metall- und Elektroberufe, aber auch Berufe aus dem Handwerk wie die Feinwerkmechaniker/-innen oder Elektroniker/-innen (vgl. REYMERS/StÖHR 2004). Ein Großteil der Erprobungsverordnungen wurde durch das BIBB im Auftrag des BMBF in den Folgejahren

evaluiert (u. a. StÖHR/REYMERS/KUPPE 2007; StÖHR/KUPPE 2008). Unter dem Einfluss noch laufender Evaluationen des neu eingeführten Prüfungsmodells wurden in den Jahren 2005 und 2006 keine Ausbildungsberufe mit GAP/GGP erlassen. 2007 traten die ersten zwei Berufe ohne begleitende Erprobungsverordnung dieses Prüfungsmodells in Kraft. Gleichzeitig wurde über eine Sammelverordnung die GAP/GGP in den ersten Berufen in Dauerrecht überführt. In den beiden Folgejahren wurde die GAP/GGP auch

Datengrundlage und Vorgehen

Die Daten basieren maßgeblich auf den Angaben zu neuen und modernisierten Ausbildungsberufen in den Berufsbildungsberichten 2003–2008 sowie den Datenreporten 2009–2024 (www.bibb.de/datenreport/de/index.php). Ergänzt wurden sie um eigene Recherchen auf den Berufe-Seiten des BIBB (www.bibb.de/de/40.php), den Verzeichnissen der anerkannten Ausbildungsberufe (www.bibb.de/de/65925.php) sowie dem Bundesgesetzblatt.

Einige Ausbildungsberufe, wie z. B. die Kaufleute für Versicherungen und Finanzen (bzw. Finanzanlagen) oder die Mediengestalter/-innen für Digital und Print(-medien), wurden in diesem Zeitraum mehrfach modernisiert und damit mehrfach gezählt. Für die Zählung wurde das Jahr des Erlasses, nicht des Inkrafttretens zugrunde gelegt. In die Datengrundlage nicht eingeflossen sind Berichtigungen von Ausbildungsordnungen sowie reine Überführungen in Dauerrecht.

Für die Auswertung auf Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) wurde den Berufen, die zwischen 2005 und 2010 erlassen wurden, die im »Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2012« zu diesem Zeitpunkt gültige Kennzahl zugeordnet. Zur Auswertung genutzt wurden die Berufsbereiche (1-Steller) und Berufshauptgruppen (2-Steller).



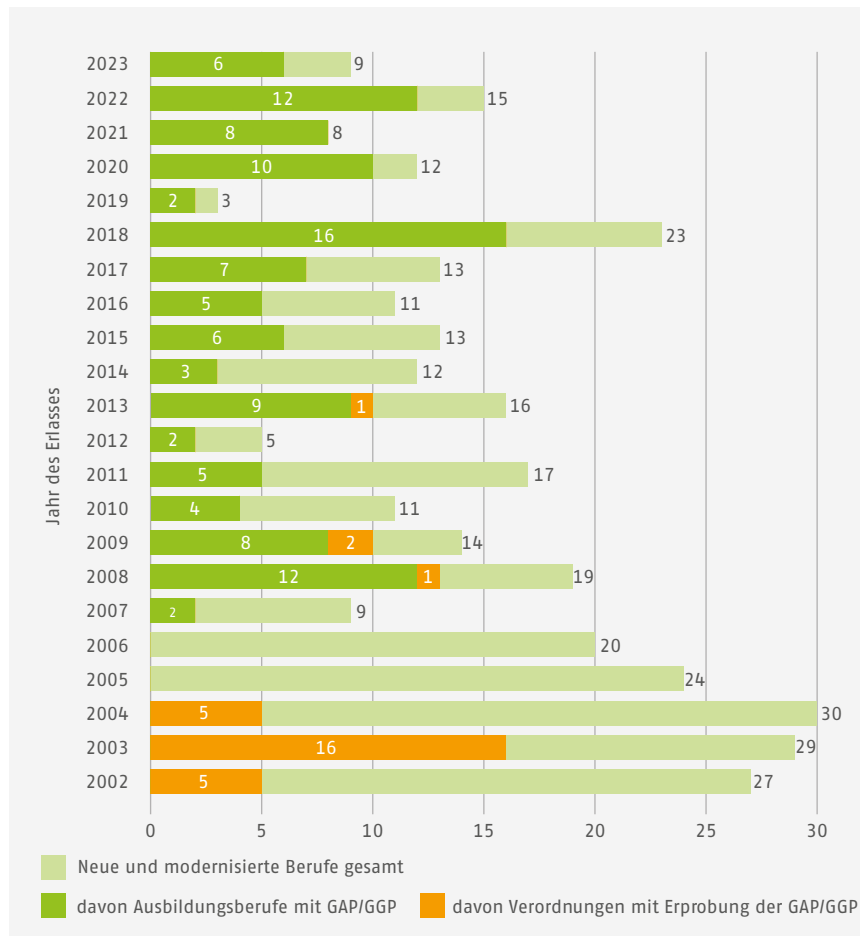
BARBARA LORIG
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lorig@bibb.de



KATRIN GUTSCHOW
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
gutschow@bibb.de

Abbildung 1

Neugeordnete Ausbildungsberufe 2002–2023 gesamt und mit gestreckter Abschluss- bzw. Gesellenprüfung



in allen übrigen Erprobungsberufen – teilweise ergänzt um eine inhaltliche Modernisierung – übernommen. Nachdem in den Erprobungsjahren die gewerblich-technischen Berufe im Fokus standen, wurde die gestreckte Abschlussprüfung 2009 erstmals in zwei kaufmännischen Berufen per Erprobungsverordnung eingeführt, durch das BIBB evaluiert und später in Dauerrecht überführt.

Von den 328 Ausbildungsberufen im dualen System weisen inzwischen 100 die gestreckte Prüfungsvariante auf. Von 2002 bis 2023 wurden insgesamt 340 Verordnungen für neue oder modernisierte Ausbildungsberufe erlassen. In Abbildung 1 ist die Anzahl der neugeordneten Berufe für die einzelnen Jahre dargestellt. Dabei wird ausgewiesen, wie hoch darunter die

Anzahl der Berufe mit GAP/GGP ist. Differenziert aufgeführt wird ebenfalls, ob das untersuchte Prüfungsmodell durch eine Erprobungsverordnung eingeführt wurde.

In den letzten fünf Jahren hat der Anteil der Berufe mit GAP/GGP an den neugeordneten Berufen stark zugenommen: Über 80 Prozent wurden mit diesem Prüfungsmodell erlassen. 2021 wiesen sogar alle acht neuen und modernisierten Ausbildungsberufe eine GAP/GGP auf.

Verteilung des Prüfungsmodells auf die Zuständigkeitsbereiche und nach Berufsklassifikation

Die Wahrnehmung einer kontinuierlichen Zunahme des Modells GAP/GGP gerät ins Wanken, wenn man sich die

Verteilung auf die Zuständigkeitsbereiche und die Berufsbereiche nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010, vgl. Infokasten) ansieht.

Von 2002 bis 2023 weisen knapp die Hälfte der im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel erlassenen Verordnungen dieses Prüfungsmodell auf; im Handwerk sind es sogar etwas über die Hälfte. Im Bereich der Freien Berufe wurde hingegen nur bei einem von neun neugeordneten Ausbildungsberufen (Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r von 2022) dieses Prüfungsmodell als sinnvoll erachtet; im Bereich Landwirtschaft wurde es bisher noch nie eingesetzt. Ein Blick auf die Berufsbereiche zeigt deutlich, für welche Berufe die gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung bisher hauptsächlich ausgewählt wurde (vgl. Abb. 2).

Die meisten Berufe, differenziert nach Fachrichtungen, entfielen im Zeitraum 2005 bis 2023 auf den Berufsbereich »Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung«, in dem Berufe mit GAP/GGP ca. 54 Prozent ausmachen. Neue und modernisierte Berufe für die Berufshauptgruppen »Maschinen und Fahrzeugtechnikberufe« und »Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe« enthalten sogar zu 90 Prozent bzw. 88 Prozent Regelungen zur GAP/GGP. Ebenso enthält im weniger stark besetzten Berufsbereich »Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik« die Mehrheit der Verordnungen die GAP/GGP, so z. B. auch die vier umwelttechnischen Berufe aus dem Jahr 2023.

Im Berufsbereich »Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau« wurde bisher noch kein Beruf mit gestreckter Abschlussprüfung verordnet. In den Berufsbereichen »Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus«, »Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung« und »Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und

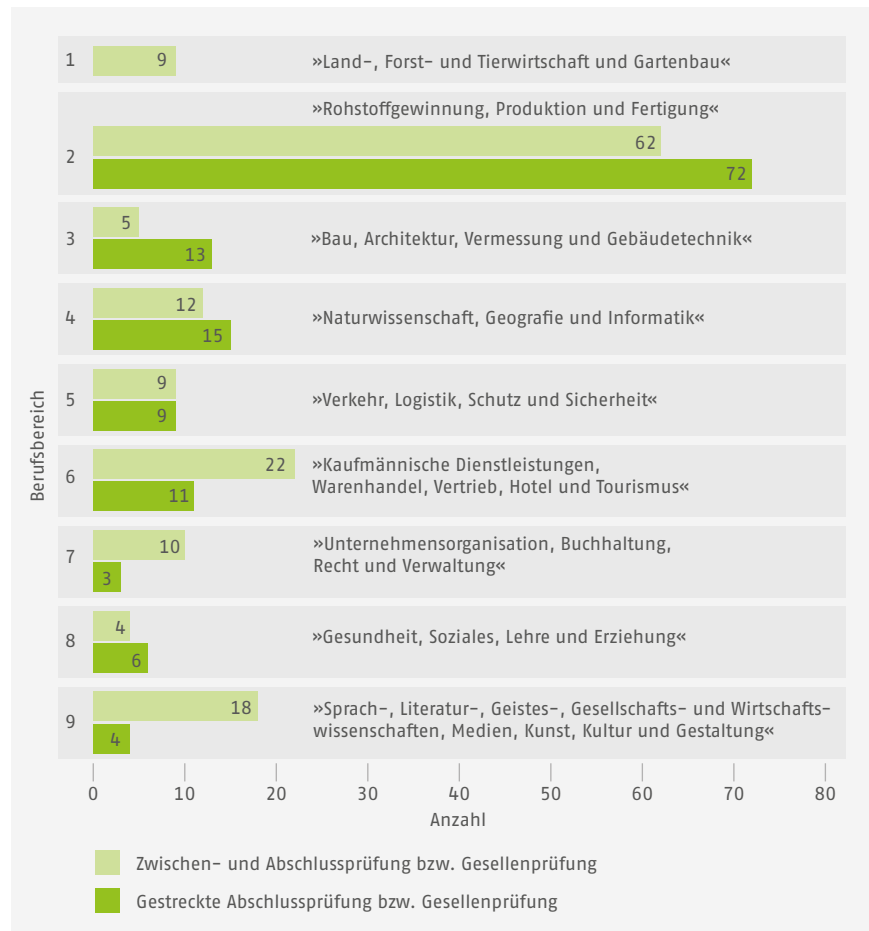
Gestaltung« liegt der Schwerpunkt bei dem Modell mit Zwischen- und Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen, während das Verhältnis in den Gruppen »Naturwissenschaft, Geografie und Informatik«, »Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit« und »Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung« (relativ) ausgewogen ist.

Es bleibt zu prüfen...

Grundsätzlich hat sich das Modell der gestreckten Prüfung bewährt; es wurde umfangreich und in unterschiedlichen Berufsbereichen evaluiert und bisher ausnahmslos in Dauerrecht überführt. In den letzten fünf Jahren hat sich insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die GAP/GGP in Richtung Standard-Prüfungsmodell entwickelt. Hierbei ist zu beobachten, dass sowohl Berufe und Berufsgruppen nach einer Modernisierung die GAP/GGP beibehalten, aber auch neue Berufe und Berufsgruppen dieses Prüfungsmodell aufgenommen haben. Lediglich in den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe, Landwirtschaft und Öffentlicher Dienst (mit Ausnahme von Berufen, die für ÖD und IH gemeinsam erlassen wurden) wurde das Modell der GAP bisher kaum bis gar nicht verordnet.

Im Rahmen von Neuordnungen ist gem. § 5 Abs. 2 BBiG/§ 26 Abs. 2 HwO zu prüfen, ob das Prüfungsmodell GAP/GGP sinnvoll und möglich ist. Dabei ist von Bedeutung, wie sich der Kompetenzerwerb im jeweiligen Beruf über die Ausbildung hinweg gestaltet und ob sich Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten identifizieren lassen, die zur Hälfte der Ausbildungszeit abschließend geprüft werden können. Prüfungsdidaktisch ist abzuwägen, wie man einen möglichen Motivationsgewinn bei den Auszubildenden im Verhältnis zu der Auswirkung eines schlechten Abschneidens im Teil 1 der Prüfung, der nicht einzeln wiederholt werden kann, bewertet. Auch ist zu

Abbildung 2
Verteilung der neugeordneten Ausbildungsberufe 2005–2023 auf Berufsbereiche



Bei Berufen mit Fachrichtungen wurden die Fachrichtungen jeweils einzeln gezählt.

bedenken, welchen Einfluss die GAP/GGP auf den Prüfungsaufwand hat. In den nächsten Jahren stehen auch in Zuständigkeitsbereichen, in denen die GAP bisher kaum oder nicht verordnet wurde, Neuordnungen an. In die Entscheidung über das Prüfungsmodell werden die Erfahrungen der beteiligten Akteure, aus benachbarten Berufen und im Zuständigkeitsbereich insgesamt einfließen. Hier bleibt abzuwarten, wie die Auswahl des Prüfungsmodells ausfällt. ◀

LITERATUR

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn 2002

GUTSCHOW, K.; LORIG, B.: Die gestreckte Abschluss- und Gesellenprüfung hat sich etabliert. In: BWP 48 (2019) 6, S. 4–5. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/10698

REYMERS, M.; STÖHR, A.: Das Modell »Gestreckte Abschlussprüfung« wird evaluiert. In: BWP 33 (2004) 1, S. 25–26. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/871

STÖHR, A.; REYMERS, M.; KUPPE, A.: Evaluation der Gestreckten Abschlussprüfung in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie. Abschlussbericht. Bonn 2007. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/2097

STÖHR, A.; KUPPE, A.: Evaluation der Gestreckten Gesellenprüfung in den handwerklichen Metallberufen Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin Metallbauer/Metallbauerin – Abschlussbericht. Bonn 2008. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/2085

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Berufe-Steckbrief: Technische/-r Produktdesigner/-in

Von der elektrischen Zahnbürste bis zum Bagger: Damit Ideen und Vorgaben für Produkte und Maschinen auch umgesetzt werden können, konzipieren und entwickeln Technische Produktdesigner/-innen Datenmodelle, Konstruktionen, 3-D-Modelle und Bauteile. Im Steckbrief werden die Aufgaben in den beiden Fachrichtungen und Zahlen zum Beruf vorgestellt.



Erstellen einer 3-D-CAD-Konstruktion | Foto: Gorodenkoff | stock.adobe.com

Verbindung von Form und Funktion

Die Aufgaben von Technischen Produktdesignerinnen und -designern sind vielfältig und erfordern sowohl kreativen Geist als auch hohes technisches Know-how. Um die technischen und gestalterischen Vorgaben umzusetzen, sind eine hohe Präzision und Sorgfalt, gute mathematische und physikalische Kenntnisse sowie ein ausgeprägtes räumliches Vorstellungsvermögen gefordert. Sie führen damit Funktionalität und Gestaltung zusammen, bringen eigene Ideen ein und sind von der Konzeption über die Prototypen- bis zur Serienbetreuung eng eingebunden.

Fachrichtung »Maschinen- und Anlagenkonstruktion«

Technische Produktdesigner/-innen in dieser Fachrichtung arbeiten in

Entwicklungs- und Konstruktionsbereichen von Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus, des Schiff-, Fahrzeug- und Flugzeugbaus sowie der Verpackungsindustrie. Sie sind im Bereich Produktentwicklung eingesetzt und arbeiten eng mit Ingenieuren und Fertigungsteams zusammen an der Entwicklung, Konstruktion und Fertigung, z. B. für die Modernisierung einer Werkzeugmaschine. Sie sind in den Produktentstehungsprozess von der Idee bis zur Inbetriebnahme eingebunden. Die Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion erfordert fundiertes technisches Wissen und Innovationsgeist.

Fachrichtung »Produktgestaltung und -konstruktion«

Technische Produktdesigner/-innen in dieser Fachrichtung arbeiten in Entwicklungs- und Konstruktions-

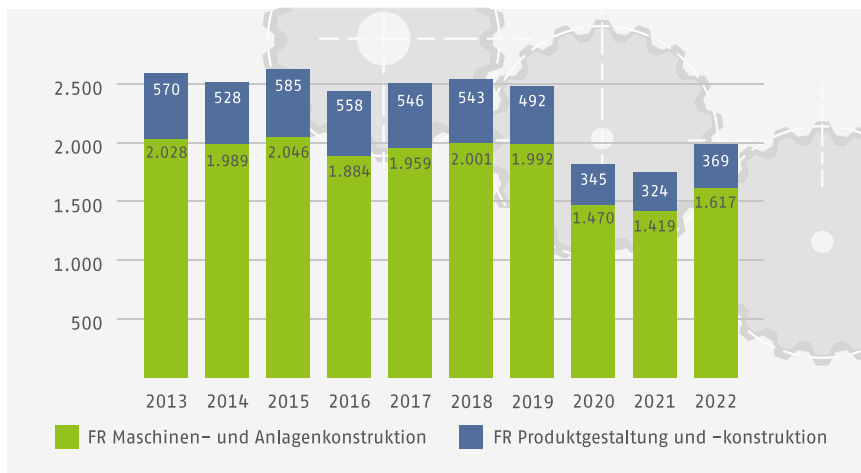
abteilungen von Unternehmen des Automobil-, Flugzeug-, Möbel- und Innenausbau, der Medizintechnik sowie der Konsumgüter- und Verpackungsindustrie. Sie begleiten den kompletten Konstruktions- und Entwicklungsprozess bis hin zum fertigen Produkt und bringen technisch kreative Lösungen in die Konstruktionen mit ein, z. B. für eine Waschmaschine. Sie erstellen 3-D-CAD-Datensätze und technische Dokumentationen. Zusätzlich wenden sie betriebsspezifische Simulationsverfahren zur Untersuchung des Verhaltens von Bauteilen und Baugruppen an. Sie benötigen ein hohes Maß an technischer Affinität und Interesse an der Lösung diffiziler Problemstellungen.

Vom Zeichenbrett zu CAD-Konstruktionen

Hinter diesem modernen Ausbildungsberuf steckt eigentlich ein alter Bekannter: Der seit den 1930er Jahren bestehende Ausbildungsberuf Technische/-r Zeichner/-in wurde 2011 aufgehoben und Bereiche daraus als Fachrichtung »Maschinen- und Anlagenkonstruktion« dem seit 2005 bestehenden Konstruktionsberuf Technische/-r Produktdesigner/-in zugeordnet. Weitere Branchenbereiche, wie z. B. Elektrotechnik, wurden im damals neuen Beruf Technische/-r Systemplane/-r integriert. Schon lange davor hat das rechnergestützte Zeichnen das manuelle Zeichnen abgelöst, der Konstruktionsbereich ist eine vollständige CAD-Technik-Ar-

Abbildung

Neuabschlüsse Technische/-r Produktdesigner/-in 2013 bis 2022 nach Fachrichtungen



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB

beitswelt, zusätzlich wurde der Schritt zu überwiegend dreidimensionalen CAD-Konstruktionen vollzogen.

Digitalisierung

Auch wenn dieser Beruf schon von neuen Technologien geprägt ist, verändert er sich laufend durch die fortschreitende Digitalisierung. Dazu gehören nicht nur der 3-D-Druck von Bauteilen oder Produktmodellen,

sondern auch z. B. das Erstellen und Analysieren virtueller Prototypen von Produkten oder auch das Anfertigen von Modellen zu Demonstrationszwecken als 3-D-Hologramme. Technische Produktdesigner/-innen arbeiten vorwiegend im Büro am Computer, sie sind allerdings in der Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion bei Maschinen-Testläufen auch in Werkhallen tätig.

Maschinen- und Anlagenkonstruktion stark gefragt

Die Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion ist mit 1.617 Neuabschlüssen deutlich stärker gefragt als die Fachrichtung Produktgestaltung und -konstruktion mit 369 neuen Auszubildenden (2022, vgl. Abb.). Die Anzahl der Neuabschlüsse über beide Fachrichtungen war seit 2013 stabil mit insgesamt rund 2.500 Auszubildenden. Im Jahr 2020 allerdings sank dieser Wert pandemiebedingt auf 1.818 Neuabschlüsse und erholte sich 2022 leicht. Der Frauenanteil liegt über den Zeitraum von 2013 bis 2022 relativ gleichbleibend bei durchschnittlich 34 Prozent.

Die Prüfungserfolgsquote der Technischen Produktdesigner ist überdurchschnittlich hoch. Mit 99,1 Prozent lag sie 2020 im Ranking aller dualen Ausbildungsberufe auf dem elften Platz und damit deutlich über dem Durchschnitt (92,3%).¹

Ausbildungsvergütung

Der dreieinhalbjährige Ausbildungsberuf stellt hohe Anforderungen, daher wird auch eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung gezahlt. Im ersten Ausbildungsjahr sind dies nach der »Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen« des BIBB durchschnittlich 1.000 Euro pro Monat, im zweiten 1.079, im dritten 1.176 und im vierten 1.272 Euro. Im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer erhalten Auszubildende 1.112 Euro (Stand 01.10.2023). ◀

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

(Zusammengestellt von Arne Schambeck, BWP)

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung 2011
- Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre
- Zuständigkeit: Industrie und Handel
- Ausbildungsstruktur: Ausbildungsberuf mit zwei Fachrichtungen
 - Produktgestaltung und -konstruktion
 - Maschinen- und Anlagenkonstruktion
- DQR-Niveau: Stufe 4
- Fortbildung: Geprüfte/-r Konstrukteur/-in, Staatlich geprüfte/-r Techniker/-in

Berufsinformationen des BIBB: www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/03092010

Ausbildung gestalten: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8956

Infografik zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g12212



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:

www.bwp-zeitschrift.de/p191019

¹ www.bibb.de/datenreport/de/2022/161841.php

Bericht über die Sitzungen des Hauptausschusses am 22. März 2024 und 28. Juni 2024

Die Frühjahrs- und Sommersitzung des Hauptausschusses fanden unter Leitung von ELKE HANNACK, Beauftragte der Arbeitnehmer, statt. Beraten wurden im Schwerpunkt die aktuelle Ausbildungsplatzsituation anlässlich der jährlichen Aussprache zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung. Weitere Themen waren das Selbstverständnis des Hauptausschusses, Azubi Wohnen und das Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG).

Gemeinsame Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2024

Der Hauptausschuss hat in seiner Sitzung 1/2024 eine gemeinsame Stellungnahme von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderbank verabschiedet. Die Daten des Berufsbildungsberichts zeigen für den Berichtszeitraum, dass die Zahl der Ausbildungsverträge gestiegen ist, gleichwohl das Vor-Corona-Niveau noch nicht wieder erreicht werden konnte. Auch wenn es bei Ausbildungsangebot und -nachfrage Zuwächse gegeben hat, bestehen weiterhin Passungsprobleme. Hier müsse es Fortschritte geben. Der Anteil unbesetzter Stellen liegt höher als die Anzahl suchender Bewerberinnen und Bewerber. Der Berufsbildungsbericht zeigt ebenfalls, dass die Vertragslösungsquote im Betrachtungszeitraum deutlich höher als sonst ist, zudem gibt es noch mehr unversorgte Bewerber/-innen. Als Fazit wurde festgehalten, dass die duale Berufsbildung noch attraktiver werden müsse. Die duale Berufsbildung stehe vor der Herausforderung, dass man Angebot und Nachfrage noch besser zusammenführen müsse. Dabei müssten ebenfalls die Herausforderungen im

Blick behalten werden, die von anstehenden Transformationsprozessen und der demografischen Entwicklung ausgehen. Es sei davon auszugehen, dass die Ausbildungsmarktsituation in den kommenden Jahren nicht einfacher werde. Daher seien verstärkte Anstrengungen aller relevanten Akteure in der dualen Berufsbildung unabdingbar.

Die Bänke des Hauptausschusses danken ausdrücklich allen Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrerinnen und Lehrern, Dozentinnen und Dozenten, ehrenamtlichen Mitgliedern in Prüfungs- oder Berufsbildungsausschüssen sowie ehrenamtlichen Sachverständigen in der Ordnungsarbeit.

Der gemeinsamen Stellungnahme sind Sondervoten der Beauftragten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Länder beigelegt, die jeweils weiterführende Betrachtungen der Bänke enthalten (vgl. Link zur Stellungnahme am Ende des Berichts).

Selbstverständnis des Hauptausschusses

In der Sommersitzung hat sich der Hauptausschuss selbstreflektierend mit seiner Arbeit und den hierfür bestehenden Rahmenbedingungen befasst. Ausgehend von den gesetzlichen Aufgaben des Hauptausschusses in §92 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurden

u. a. Fragen zur Vorbereitung und zum Ablauf der Sitzungen, zu möglichen thematischen Schwerpunktsetzungen und zum Zusammenwirken mit anderen Gremien außerhalb des BIBB diskutiert (vgl. Link am Ende des Berichts zum Hauptausschuss und den Gremien des BIBB).

Azubi-Wohnen

Der Hauptausschuss hat sich in der Frühjahrssitzung mit der Thematik des Azubi-Wohnens auseinandergesetzt. In der Sommersitzung wurde der Gegenstand durch Beiträge des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen und der Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern vertieft. Seitens des Bundesministeriums wurde das Sonderprogramm »Junges Wohnen« vorgestellt. Für junge Menschen werde es immer schwieriger, mit ihrer Ausbildungsvergütung bezahlbaren Wohnraum zu finden. Zudem müssten Auszubildende teilweise lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Ziel des Programms ist die Förderung von Wohnheimplätzen. Bund und Länder arbeiten gemeinsam mit Nachdruck an dem Thema Azubi Wohnen, um die bestehenden Bedarfe bedienen zu können. Der Bund unterstützt die für die Förderung zuständigen Bundesländer mit Finanzhilfen (vgl. Link am Ende des Berichts).

Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat den Hauptausschuss in seiner Sommersitzung über den Sachstand und Zeitplan hinsichtlich des Inkrafttretens des Berufvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes sowie einer diesbezüglichen Rechtsverordnung informiert. Das Gesetz nimmt u.a. die Digitalisierung und Entbürokratisierung der beruflichen Bildung in den Blick. Zudem soll es Personen ohne Abschluss zukünftig möglich sein, ihre Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen anerkennen zu lassen. Der Hauptausschuss hat beschlossen, im August/September dieses Jahres eine Sonder-sitzung einzuberufen.

Weitere Themen und Beschlüsse

Ausbildungsordnungen: Der Hauptausschuss hat den folgenden Entwürfen zugestimmt: Luftfahrttechnische Berufe (Fluggeräteelektronikerin/Fluggeräteelektroniker, Fluggerätmechanikerin/Fluggerätmechaniker).

Fortbildungsordnungen: Der Hauptausschuss hat den folgenden Entwürfen zugestimmt: IT-Fortbildungen (Geprüfte Berufsspezialistin und Geprüfter Berufsspezialist im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik – Bachelor Professio-

nal in IT) und Bachelor Professional in Versicherungen und Finanzanlagen.

Initiative »KLISCHEEFREI« und das Portal »zynd«: Der Hauptausschuss hat sich in seinen Sitzungen über die Initiative »KLISCHEEFREI« und die neue Berufsorientierungsplattform »zynd« umfassend informiert. Die Plattform enthält interaktiv-spielerische Lernmodule und Gamification-Elemente. »zynd« wurde unter Einbeziehung von Jugendlichen entwickelt und verfolgt das Ziel, den Übergang von der Schule in den Beruf digital zu begleiten.

Zusammenarbeit mit der Technischen Universität (TU) Darmstadt: Der Hauptausschuss hat sich in seiner Frühjahrssitzung über die Zusammenarbeit mit der TU Darmstadt

über die Berufsorientierungsstudie zum Berufsorientierungsangebot »Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter« umfassend informieren lassen.

Pakt für berufliche Schulen: Der Hauptausschuss entsendet Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbank in die Kerngruppe »Pakt für berufliche Schulen«. Die erste Sitzung der Kerngruppe hat bereits stattgefunden.

Jahresforschungsprogramm: Der Hauptausschuss hat beschlossen, das Forschungsprojekt »Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen – Eine Untersuchung zur Persistenz der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt« in das Jahresforschungsprogramm 2024 aufzunehmen. ◀



Ergänzende Informationen und Links (alle Stand 17.07.2024)

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Berufsbildungsbericht 2024 im Wortlaut: www.bibb.de/dokumente/pdf/stellungnahmezumbbb2024.pdf

- Informationen zum Hauptausschuss und zu den Gremien des BIBB: www.bibb.de/de/35.php
- Sonderprogramm »Junges Wohnen«: www.bmwsb.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/BMWSB/DE/2023/04/junges-wohnen.html
- Initiative »Klischeefrei«: www.klischee-frei.de
- Berufsorientierungsplattform »zynd«: <https://zynd.de/>
- BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie: www.bibb.de/de/119273.php
- Zielsetzung und organisatorische Eckpunkte des Paktes für berufliche Schulen: www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2024/Eckpunktepapier_Pakt_BS.pdf
- Forschungs- und Entwicklungsplanung des BIBB: www.bibb.de/de/52.php

Vom Überschuss zum Mangel: Fachkräftebedarf und Ausbildung gestern und heute



LÁSZLÓ ALEX: Ausbildung und Fachkräftebedarf. In: BWP 12 (1983) 6, S. 181–186.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/12684

Die Frage wie und ob der Fachkräftebedarf durch Ausbildung gedeckt werden kann, ist von zentraler bildungspolitischer Bedeutung. Bereits vor rund 40 Jahren analysierte LÁSZLÓ ALEX in seinem BWP-Beitrag das Verhältnis von Ausbildung und Fachkräftebedarf. Grundlage seiner Analysen waren die Ergebnisse der Ausbildungsmarktforschung, die seit 1977 in die jährliche Berufsbildungsberichterstattung eingehen. Mit seinem Eintritt als Abteilungsleiter ins BIBB 1977 war ALEX nicht nur bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 2000 für die Berufsbildungsberichterstattung verantwortlich, sondern auch maßgeblich am Ausbau der Berufsbildungsforschung und der quantitativen Forschung im BIBB beteiligt.

Ein Ausflug in die 1980er Jahre¹

Der Beitrag von LÁSZLÓ ALEX nimmt seinen Ausgangspunkt in einer »scheinbaren Widersprüchlichkeit«: Im Jahr 1982 lagen sowohl die Arbeitslosenzahl als auch die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf bis dahin Nachkriegsrekordniveau (S. 181). Nach einem hohen Wirtschaftswachstum zu Beginn der 1960er Jahre und einer anschließenden Phase der wirtschaftlichen Konsolidierung mit einer Knappheit an Fachkräften und einem Überangebot an An- und Ungelernten hatten sich »die meisten beschäftigungsrelevanten Faktoren« nach 1974 »im Vergleich zur Vorphase umgekehrt« (S. 181). 1982 überstieg

¹ Daten ab 1992 beziehen sich auf West- und Ostdeutschland, davor nur auf Westdeutschland.



ELISABETH M. KREKEL
Prof. Dr., ehem. Abteilungsleiterin im BIBB und Lehrbeauftragte an der Hochschule Bremen

die Zahl der Arbeitslosen erstmals die Zwei-Millionen-Grenze. 1984 wurden bereits 2,3 Mio. Arbeitslose in Westdeutschland registriert. Damit erreichte die Arbeitslosenquote mit 8,1 Prozent ihren Höchststand vor der Wiedervereinigung. Im Vergleich dazu waren 2023 2,6 Mio. (5,7%) Menschen im wiedervereinigten Deutschland arbeitslos.²

Die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit waren für ALEX vor allem strukturell und weniger konjunkturell bedingt: »Wegen der starken weltwirtschaftlichen Verflechtung der Bundesrepublik hat die internationale Konkurrenz die Notwendigkeit einer forcierten Einführung von neuen Produktions- und Verfahrenstechniken erzwungen und damit eine Umschichtung bei Investitionen bewirkt.« (S. 182) Eine Rezession und hohe Rationalisierungsinvestitionen in der verarbeitenden Industrie prägten das Bild der damaligen Zeit. Hinzu

² Vgl. www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote/

kam, dass ab 1978 die geburtenstarken Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt traten. Dadurch erhöhte sich das Erwerbspersonenpotenzial bei gleichzeitiger Stagnation des Arbeitsplatzangebots. In der Folge erreichte die Zahl der Arbeitslosen einen neuen Höchststand und der »globale Fachkräftemangel« schlug um »in einen Facharbeiterüberschuss« (S. 183).

Gleichzeitig stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kontinuierlich an und lag von 1983 bis 1986 jährlich über 680.000, mit dem Höchstwert von 705.600 im Jahr 1984 (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1987). Dies hatte auch Auswirkungen auf die Ausbildungssituation im Handwerk, das in dieser Zeit einen enormen Zuwachs an Ausbildungsverhältnissen verzeichnete und damit den Nachwuchs für die Neugründungen im Bereich des Handwerks größtenteils sicherstellen konnte.

Neben einer steigenden Zahl an Schulabgänger/-innen kam ein verändertes Ausbildungsverhalten »zugunsten des dualen Systems« (S. 183) hinzu. Immer mehr junge Menschen strebten

nach dem Besuch der Haupt- oder Realschule oder z. B. auch dem Berufsbildungsjahr eine betriebliche Ausbildung an, damit wollten 1983 »pro Jahr rund 50.000 Jugendliche mehr mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen als vor sechs Jahren« (S. 183). Ebenso wuchs der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessierten, »explosionsartig«: Er stieg »im Vergleich zu den 70er Jahren auf das Vierfache« und lag damit bei 20 Prozent.

Die allgemein »unerwartete« hohe Ausbildungsnachfrage führte ALEX nicht nur auf die gestiegenen Schulabgängerzahlen und das veränderte Ausbildungsverhalten zurück, sondern auch auf »die vielfältigen politischen Werbekampagnen, insbesondere (...) die sogenannte Ausbildungsgarantie des Bundeskanzlers«³ (S. 184). Trotz des hohen Zuwachses an Ausbildungsverträgen blieb für ALEX das strukturelle Problem »Mangel an ausgebildeten Fachkräften in manchen Berufen bei gleichzeitigem Überangebot in anderen« (S. 184) bestehen und damit auch »die Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beschäftigung« (S. 184).

Und heute?

Heute hat die Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beschäftigung ein Ausmaß erreicht, in dem nicht mehr nur von einem (punktuellen) Fachkräftemangel die Rede ist, sondern von einer »Fachkräftekatastrophe«.⁴ Gemeinsame Projektionen von BIBB und IAB zeigen, dass in einigen, insbesondere den wachsenden Beschäftigungsfeldern, die Nachfrage an Erwerbstätigen nicht mehr gedeckt werden kann, dazu zählen u. a. Berufe

der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie die medizinischen Berufe. Die Folgen des Klimawandels, die Energiewende oder die Einführung von KI-Systemen können jedoch nur gelingen, wenn ausreichend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das ist im Moment nicht der Fall und bereits heute »zeigen sich die langfristigen Auswirkungen der aktuellen Besetzungsprobleme am dualen Ausbildungsmarkt« (MAIER u. a. 2022, S. 12).

Seit der Coronapandemie (2020) liegt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter 500.000 und die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist mit 73.400 auf einen Rekordwert der letzten 30 Jahre gestiegen. Damit bleiben über 13 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Betroffen sind insbesondere Berufe im Handwerk. Mit jeweils 40 Prozent und höher waren die Berufe Klempner/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Beton- und Stahlbetonbauer/-in und Fleischer/-in in besonderer Weise betroffen, während in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs die Nachfrage häufiger nicht befriedigt werden konnte (vgl. OEYNSHAUSEN u. a. 2023).

Der massive Rückgang der Neuabschlüsse sowie das hohe Ausmaß an unbesetzten Ausbildungsplätzen ist zum einen eine Folge der demografischen Entwicklung, denn immer weniger junge Menschen verlassen heute und in den nächsten Jahren die allgemeinbildenden Schulen. Zum anderen erreichen die jungen Menschen immer höhere Schulabschlüsse und tendieren eher zu einem Hochschul- als zu einem Berufsbildungsabschluss. Darüber hinaus sind nicht alle Berufe für junge Menschen gleichermaßen attraktiv. Sie streben vor allem in Berufe, die ein hohes Ansehen genießen, und dies sind häufig nicht die Berufe, in denen noch Plätze frei sind. Dieses sich in den letzten Jahren verfestigende sogenannte Passungs-

problem zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen gab es in den 1980er Jahren in dieser Form noch nicht. Allerdings weist ALEX in seinem Artikel auf eine »zunehmende(n) Diskrepanz zwischen der Struktur der Ausbildung und der Beschäftigung von Fachkräften« hin. Dabei wird »ein steigender Anteil von Ausgebildeten nicht im erlernten Beruf tätig sein können« (S. 186). Denn bedingt durch die Rezession in den 1970er Jahren hat eine Vielzahl von Facharbeiterinnen und Facharbeitern ihre Arbeitsplätze verloren und sich anderen Branchen oder Beschäftigungsfeldern zugewandt.

Einiges hat sich verändert – die »scheinbare Widersprüchlichkeit« ist geblieben

Seit Beginn der 1980er Jahre hat sich einiges verändert. Einem Bevölkerungswachstum und daraus resultierenden steigenden Schulabgangszahlen in den 1980er Jahren stehen aktuell sinkende Zahlen gegenüber. Vielmehr gehen die sogenannten Boomer, die ihre berufliche Qualifizierung vorwiegend über eine duale Ausbildung erworben haben, in den Ruhestand und für die dadurch frei werdenden Arbeitsplätze steht häufig kein adäquates Ersatzpotenzial zur Verfügung. In besonderer Weise sind davon Handwerksbetriebe betroffen, die händeringend Nachfolger/-innen suchen. Das Ausbildungsverhalten zugunsten der dualen Ausbildung hat sich zudem in eins zu ihren Ungunsten gedreht. Einer damals anhaltend hohen Nachfrage nach einer betrieblichen Ausbildung steht nun eine sinkende Nachfrage gegenüber. Und aus einem (nicht zuletzt daraus folgenden) eher globalen Fachkräfteüberschuss ist ein Fachkräftemangel geworden mit katastrophalen Folgen vor allem für wachsende Beschäftigungsfelder. Geblieben ist weitgehend das Ungleichgewicht zwischen Ausbildung und Beschäftigung und

³ 1983 gab der damalige Bundeskanzler HELMUT KOHL eine sogenannte Lehrstellengarantie, die besagte, dass jeder, der einen Ausbildungsplatz sucht, auch einen Ausbildungsplatz erhält (vgl. www.bibb.de/de/120981.php).

⁴ Vgl. <https://merton-magazin.de/wir-stehen-vor-einer-fachkraeftekatastrophe>

die damit verbundene Frage, wie der Fachkräftebedarf durch adäquate Ausbildung gedeckt und ein Bildungssystem, das am Bedarf vorbei qualifiziert, verhindert werden kann.

Diese Frage ist heute so aktuell wie vor 40 Jahren. Damals wie heute ist die Überführung der technischen und strukturellen Entwicklungen in die Ausbildungsinhalte von zentraler Bedeutung. Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe wie z.B. der Beruf Gestalter/-in für immersive Medien oder die Weiterentwicklung von Standardberufsbildpositionen zeigen, wie dies gelingen kann. Verhindert werden kann dadurch aber nicht, dass sich immer mehr junge Menschen vom dualen System abwenden und andere Bildungswege bevorzugen.

Geblichen ist auch eine »scheinbare Widersprüchlichkeit«. Denn trotz eines sich verschärfenden Fachkräftemangels bleibt jeder fünfte junge Mensch unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss.⁵ Die Antwort der 1970er Jahre, »den Arbeitsprozess möglichst stark arbeitsteilig zu gestalten und

komplizierte Arbeitsvorgänge in einfache Tätigkeiten zu zerlegen« (S. 181), um diese Gruppe in den Arbeitsprozess zu integrieren, ist heute nicht mehr zielführend. Vielmehr muss es gelingen, mehr junge Menschen zu qualifizieren, in Ausbildung zu integrieren und Betriebe bei der Entwicklung neuer, innovativer Strategien zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen (vgl. KALINOWSKI/PFEIFER 2023). Erste Ansätze sind die zum 1. April 2024 in Kraft getretenen Regelungen zur Förderung von Aus- und Weiterbildung, so u. a. das Qualifizierungsgeld, mit dem Betriebe, die in besonderer Weise vom Strukturwandel betroffen sind, unterstützt werden, oder die Ausbildungsgarantie, durch die junge Menschen auf dem Weg zu einem Ausbildungsabschluss unterstützt werden.

Trotz aller Unterschiede ist festzuhalten: Die Dynamik ist nicht nur geblieben, sondern hat deutlich zugenommen. Das (Berufs-)Bildungssystem steht vor der Aufgabe, auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Dynamiken sowie auf die unkalkulierbaren Krisen (wie Kriege und in folgedessen wachsende Flüchtlingszahlen) zu reagieren. ALEX schrieb

bereits 1983: »Und wenn schließlich infolge des technischen Wandels die beruflichen Anforderungen sich ständig verändern, dann müssen auch die Angebote der beruflichen Weiterbildung mit diesen Veränderungen Schritt halten.« (S. 185). So ist die Weiterbildung nach wie vor ein zentrales Bindeglied zwischen Ausbildung und Beschäftigung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der aktuellen und künftigen Herausforderungen. ◀

LITERATUR

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1987. Bonn 1987

KALINOWSKI, M.; PFEIFER, H.: Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. In: Ifo-Schnelldienst vom 13.12.2023, S. 3–6

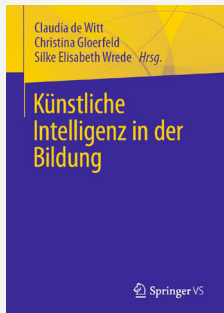
MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M. I.: Es wird knapp, BIBB-Report 3/2022. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18168

OEYNHAUSEN, S.; CHRIST, A.; SCHUSS, E.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Fassung vom 13.12.2023. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781942>

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

⁵ BIBB-Pressmitteilung v. 08.05.2024 (vgl. www.bibb.de/de/pressemitteilung_189134.php)

Künstliche Intelligenz in der Bildung



Künstliche Intelligenz in der Bildung

CLAUDIA DE WITT, CHRISTINA GLOERFELD, SILKE ELISABETH WREDE (Hrsg.)
 Springer Wiesbaden 2023, 453 S.
 ISBN (E-Book) 978-3-658-40079-8
 URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-40079-8>

Der Sammelband vermittelt eine bildungswissenschaftliche Perspektive auf das Thema KI und beinhaltet 26 Beiträge aus den Themenbereichen bildungstheoretische Positionen:

- Die Eigenlogiken von KI und ihr Einfluss auf Bildung,
- didaktische Positionen: Mit KI lehren und lernen,
- Veränderungen in Bildungsinstitutionen: Chancen und Herausforderungen von KI für Schule, Hochschule und berufliche Bildung,
- Bildungspraxis im Wandel: Kompetenzentwicklung mit KI und
- Umgang mit KI in der Bildung: Erklärbar, ethisch orientiert und souverän beherrschbar.

Das Anliegen des Sammelbands ist von großem Wert und hoher Relevanz. Allerdings stammen die Beiträge aus dem Jahr 2022 und diskutieren somit die Situation vor dem Durchbruch von Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT. Gleichwohl liefern viele

Beiträge Impulse für die weitere Forschung und Diskussion.

Der Band ist primär ein bildungswissenschaftliches Werk und erweitert die Medienpädagogik um Themen der KI. In diesem Kontext fallen allerdings auch kleinere – oder größere – technische Ungenauigkeiten in der Beschreibung und Definition von KI auf, die den Gesamtbeitrag des Bandes jedoch nicht wesentlich schmälern. Vielmehr können sie als Plädoyer für eine Intensivierung des interdisziplinären Austauschs, insbesondere mit der Informatik, gelesen werden.

Die verschiedenen Beiträge decken ein breites Spektrum an Themen ab, weshalb hier nur einige wenige erwähnt werden können. Der Beitrag von WOLLERSHEIM etwa betrachtet bildungstheoretische Perspektiven und kommt unter anderem zu dem Schluss, dass »Bildung und KI aus bildungstheoretischer Sicht keine Gegensätze sind«. Obgleich KI Bildung nicht im kausalen Sinne »machen« könne, vermögen KI-gestützte Technologien den Prozess des Kompetenzerwerbs effektiv zu unterstützen (S. 26). In diesem Kontext ist auch der Beitrag von KERRES u. a. zu nennen, der aus mediendidaktischer Perspektive Lernpfade in adaptiven und künstlich-intelligenten Lernprogrammen untersucht. Als besonders wichtiger Beitrag ist

die Arbeit von FEHRMANN und ZEINZ zum Computational Thinking zu nennen. Hier geht es um die Frage, wie Problemlösekompetenz als Bestandteil digitaler Souveränität erworben werden kann. Unter Bezugnahme auf die ICILS-Studie werden Mängel an der digitalen Bildung in Deutschland benannt und anschließend digitale Kompetenzen diskutiert. Bedauerlich ist, dass ihr Fazit auf den Rahmen eines Hochschulseminars (durchgeführt 2020, 2021) beschränkt bleibt. Sie folgern: »Um den Aufbau digitaler Kompetenz [...] umfassend im Unterricht anzuregen, gilt es, gegenwärtig und zukünftig sowohl Fragen der Lehrkraftqualifikation zu diskutieren als auch Aspekte der Unterrichtsplanung und -gestaltung vermehrt in den Blick zu nehmen.« (S. 192) Auch der Beitrag von VLADOVA und BERTHEAU, der sich mit Berufen, Kompetenzen und Kompetenzvermittlung der Zukunft befasst, bleibt leider ohne konkrete Implikationen, auch wenn die Autorinnen zusammenfassen: »Eine steigende Bedeutung erfährt der Bereich der Datenkompetenz. [...] [Sie] ist weiterhin dafür notwendig, um die Risiken erkennen zu können, die durch die Datennutzung entstehen.« (S. 406). Auch der Beitrag über die ethischen Perspektiven von SCHÖNMANN und UHL ist positiv hervorzuheben.

Fazit: In der Summe bleibt an diesem durchaus gelungenen Sammelband mit wertvollen Beiträgen lediglich ein Kritikpunkt, nämlich dass er zwar die Problemfelder sicher beschreibt, allerdings zu wenig konkrete Aspekte zur Problemlösung im Bereich KI und Bildungswissenschaften nennen kann. Die fehlende Aktualität der Beiträge ist einem solchen Werk bei der Geschwindigkeit neuer Entwicklungen im Bereich KI nicht anzulasten. ◀

JENS DÖRPINGHAUS
 Dr., wiss. Mitarbeiter BIBB
jens.doerpinghaus@bibb.de

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Höherqualifizierende Berufsbildung



Die höherqualifizierende berufliche Bildung unterscheidet sich in Bezug auf eine Reihe von Merkmalen grundlegend von den übrigen Weiterbildungsbereichen, insbesondere dem non-formalen Lernen sowie anderen formalen Lernaktivitäten. Daher erscheint es unerlässlich, dass ein effektives Weiterbildungsmonitoring diesen Bereich durchgängig getrennt behandelt. Der vorliegende Beitrag definiert eine Reihe von Sachverhalten, die Bestandteil eines Monitorings sein sollten.

N. MÜLLER: Höherqualifizierende Berufsbildung – Indikatoren und Datenlage. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19605

Berufliche Handlungskompetenz von betrieblichem Ausbildungspersonal



Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung



Der Förderschwerpunkt »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020–2022« hatte das Ziel, ausgewählte Ergebnisse vorheriger Modellversuche »vom Projekt zur Struktur« zu bringen und dabei Wissen und Erkenntnisse zum Transfer zu generieren. Dazu wurde ein eigenes Transferprogramm ins Leben gerufen. Der Band stellt die Ergebnisse dar und reflektiert diese aus unterschiedlichen Perspektiven.

C. MELZIG; B. HEMKES (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer. Verbreitung, Verstetigung und Transferforschung als Kern der Modellversuche 2020–2022. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19686

Angesichts der Digitalisierung der Berufswelt wird die Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals bedeutsamer. Die Anpassung der Bildungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe an die aktuellen Anforderungen ist ein entscheidender Faktor. In diesem Fachbeitrag werden die Ergebnisse eines Vorhabens als Teil der konzeptionellen Arbeiten am Internetportal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal »Leando« durch das BIBB vorgestellt.

Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson



Die Studie »Teilzeit in der Pflegeausbildung (TiPa)« untersucht die Rahmenbedingungen, Zielgruppen, Potenziale und Perspektiven der Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson. Neben grundlegenden Informationen zur Teilzeitausbildung in der Pflege enthält die Handreichung konkrete Praxisbeispiele.

J. GRUNAU; L. SACHSE; L. BARTSCH: Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson. Informationen und Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19608

M. SCHALL; F. HOWE: Berufliche Handlungskompetenz von betrieblichem Ausbildungspersonal. Ein Kompetenzmodell für die Erstellung von Kompetenzprofilen und die Entwicklung von Bildungsangeboten. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19626

Emotionale Kompetenz in der Pflegeausbildung



Pflegeauszubildende bleiben mit belastenden Gefühlen häufig sich selbst überlassen. Das Manual wurde im Rahmen des Forschungsprojekts TiP-regio erstellt, um Lehrende in der Pflege bei der Umsetzung und Durchführung eines Unterrichtsbausteins zu unterstützen, mit dem Auszubildende gezielt Kompetenzen zur Emotionsregulation aufbauen können, auf die sie in herausfordernden Situationen zurückgreifen können.

S. PARTSCH; I. DARMANN-FINCK: Emotionale Kompetenz. Ein Unterrichtsbaustein zur Förderung der Emotionsregulation in der Anfangsphase der Pflegeausbildung. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19611

Voraussetzungen und Nutzung von Teilqualifikationen



Teilqualifikationen stellen für Menschen über 25 Jahre einen interessanten Weg dar, um erneut auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder um von einer Helfertätigkeit in eine Beschäftigung auf dem Niveau einer Fachkraft zu wechseln. Damit es zur Nachqualifizierung über Teilqualifikationen kommt, braucht es Förderer dieses Instruments und viele überzeugte Mitstreiter/-innen bei Kammern und Bildungsträgern, auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite.

H. BIEBELER; T. BLUM : Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614

Nachteilsausgleich in der Berufsbildung



Der Fachbeitrag stellt den Nachteilsausgleich in der Berufsbildung als Schlüssel und Stellschraube zur Inklusion behinderter Menschen und zur Fachkräftequalifizierung vor. Präsentiert werden ausgewählte Ergebnisse eines aktuellen BIBB-Projekts zur Umsetzung und daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis.

K. VOLLMER: Nachteilsausgleich in der Berufsbildung: Schlüssel und Stellschraube für Inklusion und Fachkräftequalifizierung. Aktuelle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen. Bonn 2024.

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19689

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe



Das Verzeichnis führt alle 328 anerkannten Ausbildungsberufe in Industrie und Handwerk, im öffentlichen Dienst, in der Hauswirtschaft, Landwirtschaft, Seeschifffahrt und in den freien Berufen auf. Zu allen Berufen sind u. a. Ausbildungsdauer, Rechtsgrundlagen, Schwerpunkte, Fachrichtungen, Wahlqualifikationen sowie die Zuordnung zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) aufgeführt. Der statistische Teil liefert Angaben zur Anzahl und zur quantitativen Entwicklung der Ausbildungsberufe so-

wie zur Zahl der Auszubildenden seit 1970. Das Verzeichnis wird seit 1977 vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben und erscheint jährlich. BIBB (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2024. Bonn 2024.

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757

(Alle Links: Stand 17.07.2024)

Die besondere Zahl

Prüfungserfolg 100 Prozent



Volltreffer: Im Ausbildungsberuf Buchhändler/-in haben 2022 alle 411 Auszubildenden die Abschlussprüfung bestanden. Mit einer Prüfungserfolgsquote von 100 Prozent steht dieser Ausbildungsberuf an der Spitze, gefolgt von Biologielaborant/-in und Technische/-r Produktdesigner/-in (beide 99,3 %).

Erfolgsquote II: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmenden in Prozent (auf Basis gerundeter Werte berechnet). Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmenden im Jahr 2022; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Erhebung zum 31. Dezember, Berichtsjahr 2022.

Vorschau



4/2024 – Demokratiebildung

Das Erstarken populistischer und extremistischer Strömungen bedroht die offene Gesellschaft. Im Mittelpunkt der Ausgabe stehen das Konzept der Demokratiebildung und wie es didaktisch umzusetzen ist.

Erscheint im November 2024

1/2025 – Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Erscheint im Februar 2025

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
53. Jahrgang, Heft 3/2024, August 2024
Redaktionsschluss 17.07.2024

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),
Ute Jaskolski-Thiart, Dr. Britta Nelskamp,
Arne Schambeck, Laura Weber
Telefon: (0228) 107-1723
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Belinda Aeschlimann, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen;
Mag. Julia Bock-Schappelwein, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien;
Prof. Dr. Robin Busse, TU Darmstadt; Dr. Margit Ebbinghaus, BIBB; Dr. Hannelore Mottweiler, BIBB; Dr. Daniel Neff, BIBB; Prof. Dr. Elke Schwing, Roche Diagnostics Mannheim;
Dr. Claudia Zaviska, BIBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

Haftung

Für die Inhalte externer Links übernimmt das BIBB keine Haftung. Dafür sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Gestaltung und Satz

Datagroup-Int SRL,
300665 Timișoara, Rumänien

Grafik, Illustration

Seiten 43, 70 und Poster
Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,
95445 Bayreuth
www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memminger Medien Centrum,
87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag
Maybachstr. 8, 70469 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Benjamin Wessinger,
Leonie Haas-Rotta,
Thomas Koch,
Nils Wörner

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Valerie Noller
Telefon: (0711) 25 82-497
vnoller@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 13,90 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,95 €, Ausland: 5,45 €); Jahresabonnement 48 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 15,80 €, Ausland: 21,80 €). Alle Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

UMSETZUNGSHILFE INDUSTRIEKAUFMANN / INDUSTRIEKAUFFRAU



Industrielle Wertschöpfungsprozesse haben sich mit der Digitalisierung stark verändert. Stärkere Vernetzung, neue Geschäftsmodelle und Technologien sowie die zunehmende Relevanz der Themen Datenschutz und Nachhaltigkeit sind nur einige Aspekte, die für angehende Industriekaufleute an Bedeutung gewonnen haben.

Wie die Inhalte der modernisierten Ausbildungsordnung in der Praxis am besten vermittelt werden können, erläutert diese Umsetzungshilfe.

Die Umsetzungshilfe für den Ausbildungsberuf „Industriekaufmann / Industriekauffrau“ bietet:

- ▶ Informationen zum Beruf und zur Neuordnung
- ▶ Erläuterungen zur Ausbildungsordnung und zu den Lernzielen des Ausbildungsrahmenplans
- ▶ Praxisbeispiele für die betriebliche Ausbildung
- ▶ Erläuterungen zur Struktur und zum Ablauf der „Gestreckten Abschlussprüfung“
- ▶ Rahmenlehrplan und exemplarische Lernsituationen
- ▶ Checklisten und Muster



Umsetzungshilfen zu über 130 Ausbildungsberufen finden Sie als **kostenlose Downloads** und zur Bestellung als **Printversion** unter:

www.bibb.de/ausbildunggestalten

▶▶▶ Hermann-Schmidt-Preis 2024



Copyright: Annett Seidler - Adobe Stock

Thema des Wettbewerbs: „Demokratiebildung in Beruf und Arbeitswelt“

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die innovative Konzepte und Modelle zum diesjährigen Wettbewerbsthema entwickelt und erfolgreich umgesetzt haben.

▶ **Der Hermann-Schmidt-Preis ist mit 3.000 Euro dotiert.**

Die unabhängige Fachjury kann weitere Wettbewerbsbeiträge mit Sonderpreisen auszeichnen, die mit jeweils 1.000 Euro dotiert sind.

▶ **Nehmen Sie teil!**

Antragsberechtigt sind Betriebe, berufliche Schulen sowie berufliche Bildungseinrichtungen in Kooperation mit Betrieben und/oder beruflichen Schulen.

▶ **Bewerbungsfrist: 27. September 2024**

Informationen unter:
www.bibb.de/hermannschmidtpreis

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung