

Dr. Hans Gerhard Mendius

Entwicklungsperspektiven von Ausbildung, Berufseinmündung und Arbeitskräftemobilität

- 0 Kurzvorstellung (2-3)**
- A. Funktionen der Ausbildung im dualen System für Handwerk und andere Wirtschaftszweige in der Nachkriegszeit (4-19)**
- B. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung im Handwerk – Wird die 2. Schwelle höher ? (20-32)**
- C. Demographischer Wandel und die Alterung der Belegschaften – wichtig auch für Ausbildung und Berufseinmündung(33-37)**
- D. Folgen der demographisch bedingten Nachwuchs-Verknappung für die duale Ausbildung – nicht für alle Unternehmen ein Problem (38-44)**
- E. Ansatzpunkte für eine zukunftsfähige Fachkräfteversorgung für Unternehmen mit schwacher Arbeitsmarktposition (45-54)**

0. Kurzvorstellung

Dr. Hans Gerhard Mendius

Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)*
Schwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“; Vorstand Deutsche Vereinigung
für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Zahlreiche Forschungsvorhaben im Bereich

Beschäftigungs- und Strukturwirkungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

- zu Potenzialen betrieblicher Personalplanung
- zum Handwerk, seinem Stellenwert für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und seinen Entwicklungsperspektiven
- zu den Auswirkungen des Beitritts der neuen Bundesländer auf den Arbeitsmarkt
- zur Rolle betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung für die Beschäftigungsentwicklung
- zur Vereinbarkeit von Arbeitsmarkt- (Vollbeschäftigung) und Umweltzielen („nachhaltige Entwicklung“)
- zur Problematik des Übergangs von der Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem
- zu den Folgen des demographischen Strukturbruchs für die Arbeitswelt**
- zu Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer – am Beispiel der ostbayerisch-tschechischen Grenzregion

* Nähere Informationen s. www.isf-muenchen.de

** Vgl. www.demotrans.de

Das ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.)

Besteht seit 1965 als eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit

- **Leitung durch den Vorstand (Institutsrat)**
- **Keine öffentliche Grundfinanzierung**
- **Ausschließliche Finanzierung über selbst eingeworbene Projekte**
- **Ca. 20 WissenschaftlerInnen, insgesamt ca. 40 Beschäftigte**

Auftraggeber

- **Bundes- und Landesministerien**
- **Forschungsförderungseinrichtungen**
- **Stiftungen usw.**

Forschungsschwerpunkte u.a.

- **Voraussetzungen und Folgen von Rationalisierung**
- **Entwicklung von Technik und Organisation im sozialen, politischen und ökonomischen Umfeld**
- **Zukunftsorientierte Unternehmensstrategien**
- **Arbeitsmarkt, Interessenvertretung, Sozialpolitik**
- **Bildungssystem, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Karrieremuster**
- **Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen und Bedeutung von Erfahrungswissen**

A. Funktionen der dualen Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige in der Nachkriegszeit

- **Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für einen erheblicher Teil der Arbeitskräfte hier Kombination der Ausbildungsorte Betriebe und Berufsschule erzeugt „realitätsnahe“ Qualifikationen**
- **Versprechen, den „Praxisschock“ nach Beendigung der Ausbildung zu vermeiden**
- **Förderung des Erwerbs allgemein anerkannter, öffentlich regulierter, zertifizierter und damit „mobilitätsförderlicher“ Qualifikationen**

Als Pluspunkte gelten ...

- **der hohe Qualifikationsstand vor allem der gewerblichen (industriellen und handwerklichen) Fachkräfte sowie ihre auf dieser soliden Grundausbildung basierende**
 - **Kompetenz, innovatorische Herausforderungen zu bewältigen (vor allem solange sie „schrittweise“ auftreten)**
 - **Fähigkeit der Ausgebildeten, die Arbeitsstätte zu wechseln und ohne großen Einarbeitungsaufwand wieder auf dem selben Niveau produktiv einsetzbar zu sein**

A

Das duale System – Gewähr für einen reibungslos laufenden Arbeitsmarkt ?

Die Verfügbarkeit von im dualen System erzeugten berufsfachlichen Qualifikationen fördert einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt, denn ...

- für alle, die auf dem Teilmarkt Arbeitskräfte suchen, ist transparent, was ein Absolvent einer Ausbildung im dualen System (mindestens) können muss
- ein derartiger Abschluss signalisiert zugleich, dass eine verlässliche Basis an sog. **extrafunktionalen Qualifikationen** („Arbeitsugenden“) wie **Pünktlichkeit, Genauigkeit, Vertrautheit mit betrieblichen Abläufen**, aber auch **Kooperationsfähigkeit** erworben wurde
- auch Nachfrager von außerhalb des berufsfachlichen Marktes, die nicht primär an der fachlichen Qualifikation interessiert sind, erhalten wichtige Informationen für ihre **Rekrutierungsentscheidung**
- **berufsfachliche Qualifikation ist deshalb auch über ihren eigentlichen „Geltungsbereich“ hinaus in einem breiten Sinne „arbeitsmarktgängig“**
(Beispiel: Handwerksgelesen, die in die Industrie wechseln)

A

**Trotz lang anhaltender Massenarbeitslosigkeit und z.T. bescheidenem
Wirtschaftswachstum...**

Das duale System gilt weiter als „Grundpfeiler“

Eine entscheidende Legitimationsgrundlage:

- Die erwartete Fähigkeit, **für alle Bewerber** Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen

Hintergrund

Die verbreitete Zuversicht (Basis: Erfahrung der Vollbeschäftigungsphase):

Ein Lehrabschluss im dualen System gilt gemeinhin

- nicht nur als eine notwendige,
- sondern i.d.R. auch bereits als eine **hinreichende Voraussetzung**, um einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden

**Die Versorgung aller Lehrstellensuchenden mit einem Ausbildungsplatz ist
daher eine allgemein akzeptierte gesellschaftliche Aufgabe (s. B)**

A

Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre besonders im Handwerk dominant ? / 1

- **Bei Hunderten bis Zehntausenden Betrieben pro Gewerk ist ein funktionierender, den zwischenbetrieblichen Austausch begünstigender berufsfachlicher Markt von größter Bedeutung**
- **Wer sich an der dualen Ausbildung beteiligt (wie ein Großteil der Handwerksbetriebe), kann problemlos vom berufsfachlichen Markt rekrutieren und dorthin Personal abgeben**
- **Berufsfachlichkeit fördert durch die damit verbundene Arbeitsmarktgängigkeit der Qualifikation zwischenbetriebliche Mobilität im Handwerk und damit die Verbreitung von Fachkenntnissen, Erfahrungswissen und Innovationen und verbessert so die Leistungsfähigkeit der Betriebe und die Flexibilität des Arbeitsmarkts**
- **Der einzelne Betrieb muss im dualen System nicht selbst Ausbildungskonzepte entwickeln (was die meisten Betriebe bei weitem überfordern würde), sondern findet Standards vor und wird bei der Durchführung der Ausbildung umfassend unterstützt**

Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre besonders im Handwerk dominant ? / 2

- **Die Beteiligung an der dualen Ausbildung ist im handwerklichen Selbstverständnis stark verankert**
- **Die Alternativen betriebsspezifische Qualifizierung** (Bedarfsanalyse, Entwicklung von Maßnahmen, Vermittlung der Inhalte an die Arbeitskräfte erfolgt jeweils durch den Betrieb) **und/oder gezielte Betriebsbindungsmaßnahmen** (z.B. Firmenwohnungen, Dienstwagen, Sport- und Freizeitprogramme, günstige Kredite usw.) **überfordern die meist kleinen Betriebe des Handwerks**
- **Fehlende Fähigkeit zur Betriebsbindung erfordert es, die Ausbildung möglichst kostendeckend oder sogar rentabel zu gestalten**
- **Umso wichtiger sind andere Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition des Handwerks**

Merkmale eines berufsfachlichen Teil-Arbeitsmarktes (idealtypisch)

- Die ausgebildeten Fachkräfte können zwar zwischen den Unternehmen **des Teilmarkts** (also z.B. jeweils von einer Tischlerei, einer Bäckerei oder einer Kfz-Werkstatt zur anderen) **problemlos wechseln (hohe interne Mobilitätsfähigkeit)** ...
- ... sie verlassen den Teilmarkt aber in der Regel nicht (**Teilmarktbindung**)
- Es besteht daher für die Marktteilnehmer zunächst kein Anlass, stark abweichend vom Gesamtbedarf auszubilden, da alle Lehrabsolventen im Teilmarkt verbleiben
- Alle **partizipieren am Teilmarkt** (d.h. sie produzieren für ihn Qualifikationen und beziehen sie von dort).

Denkbar ist unter diesen Bedingungen, dass die Ausbildung so gestaltet wird, dass

- alle in die Ausbildung investieren oder
- alle mit der Ausbildung Überschüsse erwirtschaften
- oder alle eine kostendeckende Ausbildung betreiben
- für die kostendeckende Ausbildung spricht, dass sich dann „Trittbrettfahren“ nicht auszahlt (wäre bei „investiver“ Ausbildung attraktiv), ebenso wenig wie „Überausbildung“ (wäre bei rentabler Ausbildung reizvoll)
- **daraus wiederum ergibt sich, dass „bedarfsgerechte“ und kostendeckende Ausbildung die naheliegende Lösung ist**

A

Es fragt sich:

Warum dennoch (statt Ausbildung im Gleichgewicht) **vor allem im Handwerk seit langem ausgeprägte „Überausbildung“?**

Gründe:

Bei den berufsfachlichen Teil-Arbeitsmärkten – besonders denen, auf denen das Handwerk agiert – handelt es sich **längst nicht mehr um geschlossene Systeme:**

- **Dort haben zunehmend „fachfremde Nachfrager“ rekrutiert** (Industrie, Dienstleistungen, vor allem auch öffentlicher Dienst)
- **es gab massive Abwanderung aus dem Handwerk**

Die Folge waren:

- **Fachkräftemangel bei den ausbildenden Betrieben** (s. nächste Folien) **und als**

Reaktion:

- **Ausbildung über den Bedarf im Handwerk**
- **Was Auslöser, was Reaktion war, ist nicht zu entscheiden**
(„Henne-Ei-Problematik“)

Die Grundlagen einer stabilen friktionsarmen Entwicklung der berufsfachlichen Märkte entfielen damit zunehmend

A

Charakteristisch für die Nachkriegsperiode im Handwerk

- **Eine gegenüber Industrie und Dienstleistungssektor schwächere Arbeitsmarktposition** (weit hinten in der „Schlange“ bei der Suche nach den qualifiziertesten Kräften)
- **Damit schlechte Chancen, in anderen Wirtschaftszweigen ausgebildete qualifizierte Arbeitskräfte abzuwerben**

Daher:

Eigene Ausbildung als der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung

- **84 % der im Handwerk Beschäftigten wurden auch dort ausgebildet**
- **in der Industrie sind es nur 54 % und**
- **im öffentlichen Dienst sogar nur 41 %***

* Mendius, Hans Gerhard, unter Mitarbeit von Braun, Stefan; Heidling, Eckhard; Jaudas, Joachim: Betriebliche Personalpolitik und Ausgliederungsprozesse. In: Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern. Material- und Analyseband der wissenschaftlichen Projektgruppe, hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen & Gesundheit, München 1999, S. 187-236.

A

Das Handwerk als „Arbeitskräftelieferant“ für andere Wirtschaftszweige (Handwerk als „Berufsschule der Nation“)

- **29,4 % der in der Industrie und**
- **23 % der im öffentlichen Dienst Tätigen haben ihre Ausbildung im Handwerk gemacht**
- **Verloren gingen dem Handwerk nicht zuletzt besser qualifizierte Arbeitskräfte, die es gerne gehalten hätte**
- **Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt haben daran nichts Grundlegendes geändert**

Wie können Handwerksbetriebe mit der „Öffnung“ ihrer berufsfachlichen Märkte umgehen ?

Denkbare Reaktionen auf Abwanderung und daraus resultierende Versorgungsprobleme:

- Ersetzen durch nur schwer transferierbare betriebsspezifische Qualifizierung
– wie in Großunternehmen üblich:
kaum realisierbar
- andere gezielte Betriebsbindungsstrategien (z.B. Werkwohnungen, wertvolle
Prämien, verbilligter Bezug hochwertiger Produkte usw.)
Voraussetzungen i.d.R. nicht vorhanden

Ergebnis: „Kapitulation vor der Abwanderung“ und stattdessen:

Ausweitung der Ausbildung als vermeintliches „Patentrezept“

A

Ausweitung der Ausbildung – wirklich die Lösung ?

- **Wegen schwacher Arbeitsmarktposition nur durch Rückgriff auf Auszubildende mit weniger günstigen Voraussetzungen bei Vorbildung, Qualifizierungsfähigkeit und -bereitschaft, sozialer Herkunft usw. realisierbar**
- **Wegen der daraus resultierenden Risiken für die meisten Betriebe nur attraktiv, wenn die Ausbildung kostendeckend oder möglichst sogar rentabel zu gestalten war**
- **Ausbildung mit Investitionscharakter (ohne Ertragsaussicherungschance) ist schon auf geschlossenen berufsfachlichen Märkten unwahrscheinlich, bei Abflussgefahr nach außen völlig unplausibel**
- **Kostenträchtige Überausbildung wäre nur denkbar,**
 - **wenn die Kosten auf alle „Marktteilnehmer“** (d.h. unter Einschluss der aufnehmenden Wirtschaftszweige) **umgelegt oder**
 - **von „Dritten“ übernommen werden**
(Beispiele liefern etwa die außerbetriebliche Ausbildung oder in den NBL gewährte Zuschüsse für die Schaffung von Ausbildungsplätzen)

Eine verbreitete Unterstellung:

Ausgeweitete Ausbildung = Zusätzliche Arbeitsplätze und damit höhere Beschäftigungssicherheit

Die Rechnung muss nicht aufgehen, denn:

- Nur wenn es in den entsprechenden Berufen nicht besetzbare Arbeitsplätze gibt oder wenn diese während der Ausbildungszeit entstehen, ist mit einem Anstieg der Beschäftigung zu rechnen
- Wird die Ausbildung in Bereichen ausgeweitet, in denen kein Fachkräftemangel besteht, sind keine positiven Beschäftigungseffekte zu erwarten, dann handelt es sich um „Überausbildung“
- Unsere Untersuchungsergebnisse verweisen darauf, dass in vielen Handwerksbetrieben erheblich über Bedarf ausgebildet wird
- Überausbildung führt zu vermehrten Problemen an der „2. Schwelle“ (vgl. B)
- Wenn auch der früher verbreitete Übergang in „fachfremde“ Berufe weniger gut oder nicht mehr funktioniert, entsteht vermehrt Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung
- In der Folge leidet das Arbeitsmarktimage von einzelnen Gewerken oder des Handwerks insgesamt

A

Mittelbare gesellschaftliche Funktionen des dualen Systems („Nebenwirkungen“)

- Ein **Abschluss im dualen System** war (und ist weitgehend noch) für Angehörige der unteren sozialen Schichten (resp. Absolventen der Haupt-, z.T. auch Realschulen) das Instrument bzw. die **Ausgangsbasis**, um ...
 - einen qualifizierten, relativ **sicheren Arbeitsplatz** und ein akzeptables Einkommen zu erlangen
 - einen **sozialen Aufstieg** zu durchlaufen (innerbetriebliche Karriereleitern, Meisterprüfung mit der Chance, sich selbstständig zu machen, zunehmend Überstieg in weiterführende Bildungsgänge)
- Das **duale System** hat **maßgeblich zur Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts** in Deutschland beigetragen (s.o.) – ein großer Vorteil gegenüber wesentlich durch betriebspezifische Qualifikationen und/oder stark durch Senioritätssystem geprägten (bzw. gehandicapten) Volkswirtschaften

Zu erwartende problematische Entwicklungen bei Fortsetzung der Überausbildung

- Das Argument „irgendeine Ausbildung ist besser als keine“ ist und bleibt richtig – es wird aber fatal, wenn es als Alibi für den Verzicht auf gezielte Aktivitäten missbraucht wird
- Derzeit führt der aktuelle Mangel an Ausbildungsplätzen aber zum wiederholten Male dazu, das so getan wird,
 - als ob die Vermittlung in irgendeine Lehrstelle nicht nur als notwendiger ersten Schritt für eine erfolgreiche Berufseinmündung,
 - sondern als dafür bereits ausreichend zu betrachten wäre
- Die Herausforderung der Zukunft besteht aber darin, nicht nur in genügendem Umfang, sondern, soweit möglich, auch „bedarfsgerecht“ auszubilden
- Geschieht das weiterhin nicht, fungiert das duale System auch als Abstellgleis zum Kaschieren von Arbeitslosigkeit ohne weiterführende Perspektive

Resümee / 1

Das Aufkommen und längerfristige Fortbestehen von Überausbildung bedeutet einen tiefgreifenden Funktionswandel im dualen System

- Ausbildung im dualen System wurde (bislang i.d.R. zu Recht) als Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit verstanden, die eine bestimmte Qualifikation erfordert
- Mit der hohen Chance auf späteren qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz war auch der Einkommensverzicht während der Ausbildung zu rechtfertigen
- Mit Aufkommen von massiver Überausbildung ändert sich die Konstellation wesentlich:
 - Gelingt immerhin ein Einmünden in fachfremden Einsatz (lange Zeit bei großen Teilen der Handwerksabsolventen der Fall), „degeneriert“ die Lehre in eine schlecht entlohnte, nur unspezifisch berufsvorbereitende Phase
 - Wenn wegen des rückläufigen Bedarfs anderer Wirtschaftszweige nicht einmal dieser „unterqualifizierte“ Einstieg gelingt, führt die Lehre zur Fehlausbildung und kann zu einer Station vor der Arbeitslosigkeit werden

A

Resümee / 2

Problematische Langfristfolgen des Funktionswandels im dualen System

- Der **Funktionswandel** ist dem Großteil der **Betroffenen** bei Einstieg ins duale System **nicht bekannt** und wird auch während der Ausbildung oft nicht transparent
- **die Chancen (bzw. die Gefahren)**, sich mit einer mehrjährigen Lehre
 - statt einem Einstiegsticket in qualifizierte Fachtätigkeit
 - vielleicht einen Arbeitsplatz mit unterqualifizierten Einsatzmöglichkeiten,
 - **oft aber sogar nur eine diffuse Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktchancen einzuhandeln** (allerdings vor allem im Vergleich mit der stark geschrumpften Gruppe der Personen ohne Schulabschluss und/oder jegliche Berufsausbildung),
 - zunehmend aber sogar **an der „2. Schwelle“ hängen zu bleiben,****sind sozial sehr ungleich verteilt**

Resümee / 3

Problematische Langfristfolgen des Funktionswandels im dualen System

Das zukunftsblinde Fortsetzen einer Ausbildung über Bedarf in Bereichen ohne angemessene Einsatzmöglichkeiten

- **bedeutet nicht nur die Fehllenkung von menschlichen Ressourcen, sondern**
- **gefährdet auch (mittel- und längerfristig fatal) die außerordentlich bedeutsame Qualifizierungsmotivation der jungen Menschen**
- **und kann dazu beitragen, dass auch der Zustrom von Nachwuchs in eigentlich zukunftssträchtige Ausbildungsbereiche beeinträchtigt wird**

Deshalb ist die strukturierte, adressatengerecht aufbereitete Information der Betroffenen (z.B. über die bisherigen Übernahmequoten, über Bestimmungsfaktoren der Nachfrage nach Qualifikationen und die absehbaren Entwicklungen, die Möglichkeiten der Nutzung erworbener Qualifikationsbausteine bei gewünschtem oder erzwungenem Wechsel usw.) **von eminenter Bedeutung**

B. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung – wird die 2. Schwelle höher ?

Ein Ausbildungsplatz für alle Lehrstellensuchenden: eine überaus konsensfähige Zielsetzung

Allen an einer Ausbildung im dualen System Interessierten dazu die Möglichkeit zu geben ist eine von allen gesellschaftlichen Gruppen unterstützte Aufgabe

Daher gibt es bei Lehrstellenknappheit:

- stets eine Vielzahl von - von einem breitem Konsens getragenen - Maßnahmen zu ihrer Überwindung
- sind diese trotz regional wieder verstärkt auftretender Engpässe (insbes. Neue Bundesländer) auch derzeit insgesamt erfolgreich, zumindest bislang
- wurde die „1. Schwelle“ von den meisten Jugendlichen genommen, d.h. sie finden einen Ausbildungsplatz

Überwinden der „1. Schwelle“: **Keineswegs die Lösung aller Probleme**

- **Offt kann ein Ausbildungsplatz nur bei „Verzicht“ auf den Wunschberuf gefunden werden**
(erhöhte Gefahr des Lehrabbruchs oder des Nichtbestehens der Abschlussprüfung)
- **Ungleiche Chancen, den gewünschten Beruf erlernen zu können, hoher Druck vor allem auf Jugendliche aus den NBL, sich bei der Berufswahl als sehr flexibel zu erweisen** (fachlich und geographisch):
 - **wegen der noch schwierigeren Arbeitsmarktsituation**
 - **durchsetzbar auf Grund der „DDR“-Tradition der Zuweisung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (?)**
- **Noch weit schwieriger stellt sich i.d.R. die Situation für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf dar**
- **Die Schaffung neuer Ausbildungsplätze ist i.d.R. nur „mengenorientiert“, das Ziel ist, genügend Ausbildungsplätze anzubieten; Hauptkriterium sind daher vorhandene Ausbildungskapazitäten**
 - Kaum eine Rolle spielen dagegen**
 - **die Qualität der Ausbildungsmöglichkeiten**
 - **die Frage, ob dem Ausbildungsvolumen ein entsprechender Bedarf gegenüber steht**
 - **wieweit die angebotenen Lehrstellen den Vorstellungen der Bewerber entsprechen**

B

Probleme nach der „1. Schwelle“

Folge der skizzierten Aspekte:

- Meistern der „1. Schwelle“ ist eine notwendige, aber keineswegs eine hinreichende Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Berufseinmündung
- Die „2. Schwelle“ kann ebenfalls zum Scheitern führen
- Warum hat diese Problematik aber nie vergleichbare Aufmerksamkeit gefunden?

Vorab:

Ein gewisses Maß an Nichtübernahme nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Ausbildung lässt sich nie ausschließen

- wegen während der Lehrzeit eintretender, nicht vorhersehbarer Veränderungen bei den Rahmenbedingungen
- selbst wenn nur nach absehbarem betrieblichem Bedarf ausgebildet würde
- Ausbildung über Bedarf (s.u.) verschärft aber zwingend die Problematik

Nichtübernahme nach der Ausbildung:

**Im Handwerk überaus verbreitet – für die Absolventen aber
lange Zeit meist kein Drama !**

Für die Arbeitskräfte

- **Nichtübernahme ganz unproblematisch, wenn Arbeitsplatz im gleichen Beruf zu finden war** (der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt funktioniert)
- **Akzeptabel bei Wechsellmöglichkeit in andere Tätigkeiten mit gleichen oder besseren Arbeitsbedingungen** (Entlohnung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Arbeitszeiten, sozialer Status, Arbeitszeiten usw.)

Für die beteiligten Unternehmen

- **Vorteilhaft für Industrie und Dienstleistungssektor, die auf vorqualifizierte, gleichwohl meist un- oder angelernte Arbeitskräfte zurückgreifen konnten**
- **Akzeptabel für abgebende Unternehmen (vor allem Handwerk), weil ...**
 - sie einerseits nicht in der Lage waren, alle ausgebildeten Fachkräfte an sich zu binden
 - sie andererseits so viel ausbildeten, dass sie keineswegs alle hätten übernehmen können (ungelöstes „Henne-Ei-Problem“)

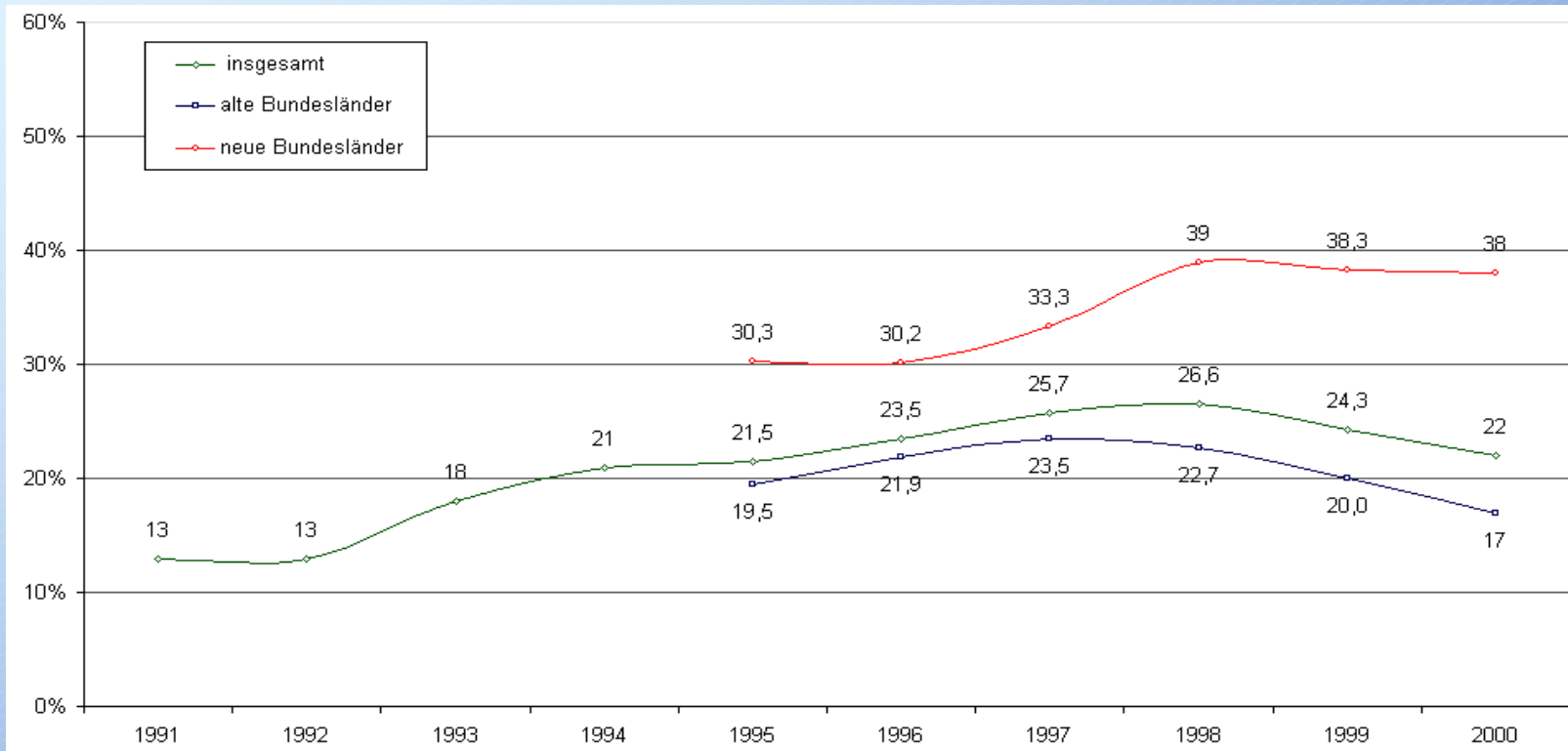
Das Ergebnis der skizzierten Konstellation: Symbiose zwischen Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftsbereichen (ca. bis Ende der 80er Jahre)

- **Industrie und Dienstleistungssektor (vor allem auch Öffentlicher Dienst) nutzen anderweitig erzeugte Qualifikationen und sparen Ausbildungskosten**
- **Industrie und Dienstleistungssektor können Personalkosten durch Einsatz von eigentlich durchaus qualifizierten Fachkräften als Un- und Angelernte reduzieren**
- **Im Handwerk können Lehrlinge schon während der Ausbildung in vielen Gewerken produktiv eingesetzt werden und Deckungsbeiträge erbringen**
- **Die Ausbildung über Bedarf wird für den ausbildenden Betrieb, aber i.d.R. auch für den Ausgebildeten nicht zum massiven Problem, weil es Abwanderungsmöglichkeiten gibt**
- **Die aufnehmenden Wirtschaftsbereiche bieten – vermeintlich oder tatsächlich – größere Beschäftigungssicherheit als das Handwerk**

Das Ende der Symbiose (ca. ab Anfang der 90er Jahre)

- **Beschäftigungsabbau in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen**
- **Bei Industrie und Dienstleistungssektor ...**
 - **werden die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte massiv reduziert**
 - **Zugleich wird verstärkt in Bereichen selbst ausgebildet, für die man früher “fachnahe” Handwerker bevorzugt einsetzte**
 - **Außerdem werden zielgerichtet neue Ausbildungsberufe geschaffen**
 - **Expandierende Wirtschaftsbereiche (insbesondere der IT-Bereich) entwickeln eigene neue Berufe und benötigen kaum Fachkräfte aus dem Handwerk**

Ende der Symbiose – die Folge: 2. Schwelle steigt (Arbeitslosigkeit nach dualer Ausbildung als Indikator)



Quelle: BBB 1996, S.95; BBB 2000, S. 156.

B

Die 2. Schwelle – kein Grund zur Aufregung ?

Warum gegenüber der 1. Schwelle geringer Aufmerksamkeitswert ?

Die gesellschaftspolitische Brisanz ist offenbar geringer, u.a. weil ...

- die Betroffenen nicht mehr so jung sind,
- das Elternhaus sich weniger stark zuständig fühlt
- man glaubt, ihnen mit der Erstausbildung ausreichendes Rüstzeug auf den Weg gegeben zu haben

Es gibt weniger gezielte Aktivitäten, weil ...

- die Legende lebt, dass die Überwindung der 1. Schwelle eine durch die Gesellschaft zu lösende Aufgabe ist, das eventuelle Scheitern an der 2. aber eher als individuelles Versagen definiert wird
- das Finden konsensfähiger Lösungen weit schwieriger ist als bei der Erstausbildung
- das ein Hinterfragen der Tragfähigkeit bzw. der Nebenfolgen der Maßnahmen an der „1. Schwelle“ voraussetzen würde
- bei der 2. Schwelle wesentlich schlechter zu übersehen ist, dass die Probleme hauptsächlich mit einem Mangel an Arbeitsplätzen zusammenhängen (also der sog. Nachfrageseite geschuldet sind)

Daraus entstehende Fragen / 1

Wie erklärt sich das gleichzeitige Auftreten von „Nichtübernahme“ fertig Ausgebildeter und die Klage über den Mangel an Auszubildenden?

- Ist für viele Handwerksbetriebe das Arbeiten mit Lehrlingen günstiger als der Einsatz von tariflich zu entlohnenden Fachkräften?
- Sind die Handwerkszweige und -betriebe mit besonders hohen Nichtübernahmequoten am Ende dieselben, die bereits wieder Lehrlingsmangel beklagen?
- Bedeutet monierter Lehrlingsmangel tatsächlich stets „zu wenig Nachwuchs“ oder manchmal auch nur „Nichtdurchführbarkeit von Überausbildung im gewünschten Umfang“?
- Wird dabei bereits berücksichtigt, dass aus einer Reihe von Gründen mit einer Verringerung der Abwanderung zu rechnen ist? (s. C)

B

Daraus entstehende Fragen / 2

Gibt es Möglichkeiten, bestehenden Fachkräftemangel mit bislang nicht übernommenen Fachkräften abzudecken?

- Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen?
- Bedeutet die Feststellung von Nachwuchsmangel heute, dass - unabhängig vom wirklichen Bedarf - nicht alle Lehrstellen besetzt werden können
- oder dass es tatsächlich mittelfristig zu wenig Fachkräfte gibt?

Wie geht man mit der zunehmenden Zahl derer um, die

- die Ausbildung abbrechen
- die Abschlußprüfung nicht bestehen
- zwar einen Gesellenbrief erhalten, aber dennoch angeblich den Anforderungen des Berufs nicht genügen

Welcher Teil der Schwierigkeiten entsteht dadurch,

- dass die „Ungelernten“ fast ausgestorben sind (früher wurde ein erheblicher Anteil nach Erfüllen der Schulpflicht „Hilfsarbeiter“)
- und von den nachrückenden Jahrgängen fast 100 % mindestens eine Ausbildung im „dualen System“ (wenn nicht weiterführende Bildungsgänge) anstreben?

B

Daraus entstehende Fragen / 3

Was kann man tun, um die kategorial schlechteren Chancen der Absolventen außerbetrieblicher Ausbildungsgänge zu verbessern?

(vgl. u.a. die Untersuchungen Granato/Ulrich vom BIBB)

- **der Jugendlichen in den NBL** (hoher Anteil außerbetrieblicher Ausbildung) **sowie**
- **von Ausländern und “Spätaussiedlern”** (ebenfalls weit überproportional in solchen Ausbildungsgängen)
- **Wie stellt man sicher, dass vor der Eingliederung in eine außerbetriebliche, aber auch eine betriebliche Ausbildung die dafür erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden?**
- **Wie schafft man das Bewusstsein, dass die „2. Schwelle“ zunehmend problematischer wird als die „1. Schwelle“?**

Wie macht man sichtbar und „handlungswirksam“, dass man die jetzt nicht oder nicht qualifiziert ins Erwerbssystem integrierten jungen Menschen wegen der demographischen Entwicklung

- **bald dringend braucht und**
- **die Schaffung der dazu nötigen Voraussetzungen sehr viel sinnvoller ist als der massive Zustrom ausländischer Arbeitskräfte?**

B

Daraus entstehende Fragen / 4

Was ergibt sich aus den skizzierten Entwicklungen für die Situation von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf?

- Wie stark hängt die Bereitschaft, solche Jugendlichen auszubilden, von der Lage auf dem Lehrstellenmarkt ab?
- Erweitert sich das Spektrum der für sie verfügbaren Ausbildungsgänge bei „Lehrlingsmangel“, schrumpft es bei Lehrstellenknappheit?
- Sind davon vor allem bestimmte Ausbildungsgänge betroffen?
- Welche Rolle spielen dabei die verschiedenen Förderinstrumente?
- Was bewirken „Aufklärungskampagnen“?
- Wie wirken sich eigene Erfahrungen aus, funktioniert der Transfer an andere ausbildende Unternehmen?
- Welchen Stellenwert haben Beratungs- und Betreuungsangebote einschlägig tätiger Institutionen?

C. Demographischer Wandel und der Alterung der Belegschaften – wichtig auch für Ausbildung und Berufseinmündung

Der bevölkerungspolitische Umbruch: In vollem Gange und unaufhaltsam – die wirklichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt stehen aber noch bevor !

- Die Geburtenzahlen gingen zunächst stark zurück und stagnieren auf niedrigem Niveau
- Die Menschen werden – bislang zumindest – immer älter
- Bislang treten allerdings geburtenstarke Jahrgänge ins Erwerbsleben ein, **aktuelle Arbeitsmarktengpässe haben andere Ursachen!!** (Wenn z.B. ein Metzger in München jetzt keinen Lehrling findet, liegt das nicht an demographischen Ursachen, sondern an der spezifischen Arbeitsmarktsituation in einem Ballungsraum)
- Erst ab ca. 2008 werden die ins Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge kleiner
- Noch wird die Entwicklung durch Zuwanderung gemildert
- Mittelfristig sind aber Engpässe bei der Versorgung mit Nachwuchs absehbar
- **Bei allen Faktoren sind ganz erhebliche regionale Unterschiede zu beobachten und zu beachten** (mittlerweile kleinräumlich aufbereitbare Daten verfügbar, s. z.B. INKAR-PRO)

Bei Aussagen über die demographische Entwicklung immer beachten

- **Was beruht auf Daten ?**
(z.B. über die schon geborenen bzw. im Erwerbsleben befindlichen Personen)
- **Was beruht auf Prognosen ?**
(z.B. Unterstellungen über das Anhalten niedriger Geburtenraten, das weitere Wachsen der künftig erreichten Lebensdauer [„Lebenserwartung“] oder der Zuwanderung aus dem Ausland)
- **Geht es nur (oder wenigstens vorrangig) um die demographische Entwicklung** oder sollen darüber im „Huckepack“ andere Zielsetzungen verfolgt werden?

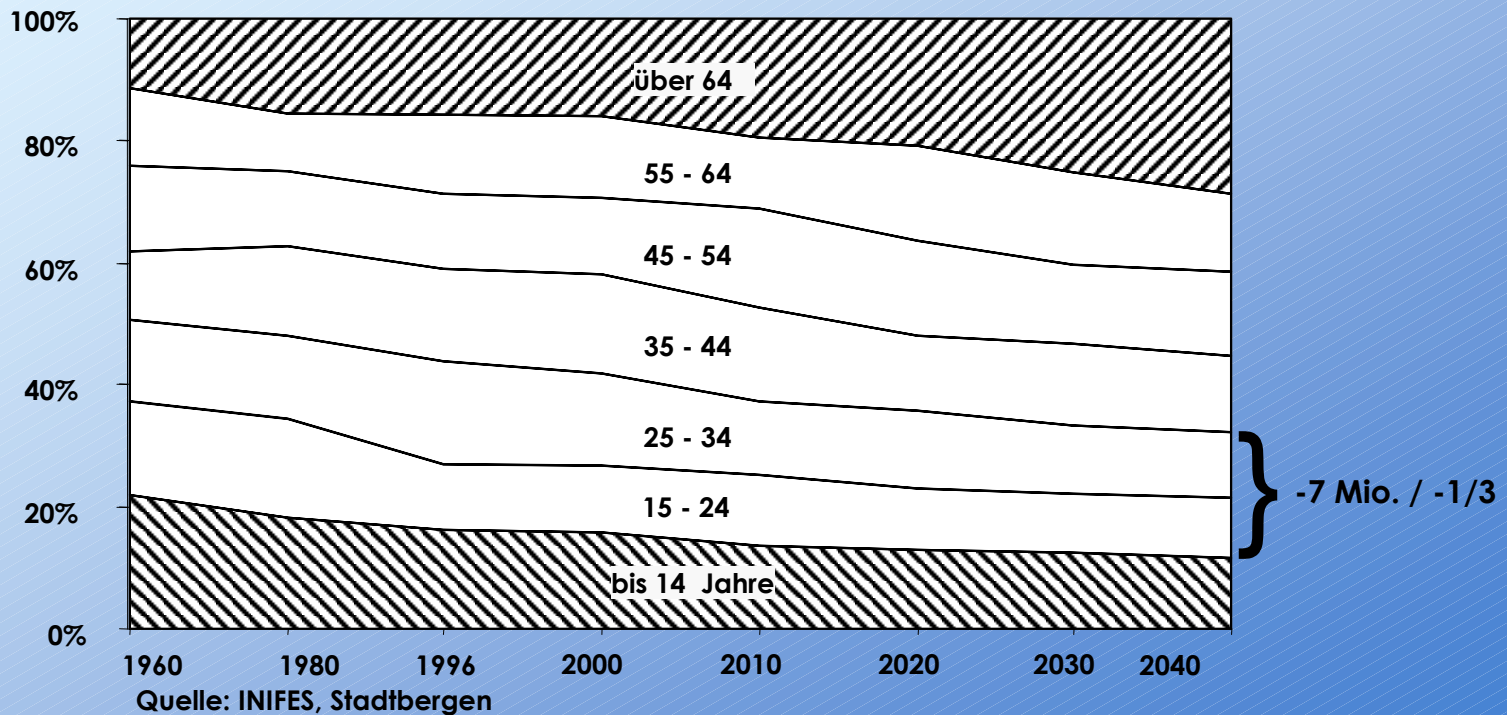
Diese Größen können sich schnell ändern

Beispiele:

- **Massiver Einbruch der Geburtenhäufigkeit in den NBL nach 1990**
- **Abrupte Veränderung der „Lebenserwartung“**
(afrikanische Staaten vor und nach Auftreten der AIDS-Epidemie)
- **Bleibt der lebensverlängernde medizinische Fortschritt für alle finanzierbar** (s. Debatte über die Gesundheitsreform)?
- **Erwartetes Volumen der Zuwanderung vor und nach Osterweiterung der EU**

C

Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960 - 2040



C

Wie ist die aktuelle Lage ?

- Die Bevölkerung altert derzeit schnell
- Auch die Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre) wird älter, wenn auch weniger rasch
- Mittel- und längerfristig muss mit einem erheblichen Bevölkerungsrückgang gerechnet werden
- Mögliche „Gegenmaßnahmen“ haben einen langen Vorlauf (beispielsweise wirken sich verstärkte Geburtenraten erst in 15 bis 20 Jahren auf dem Arbeitsmarkt aus)
- Ab 2007 ist mit einem deutlichen **Rückgang der Eintritte ins duale Ausbildungssystem** zu rechnen
- Nur **ausgeprägte Auslandszuwanderung** in kaum realistischem Ausmaß würde rasch wirken

Weitere Informationen zum Thema unter www.demotrans.de
Kostenlose Broschüren dort bestellbar:

Buck, Kistler, Mendius: „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt“ (2002)

Kistler, Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung“ (2002)



D.

**Folgen der demographisch bedingten Nachwuchs-
Verknappung für die duale Ausbildung –
nicht für alle Unternehmen ein Problem**

1. **Betroffenheit von Nachwuchs- und speziell von Lehrlingsmangel: abhängig von der Position in der Nachfragerschlange auf dem Arbeitsmarkt**

- **Marktmächtige und ertragsstarke Unternehmen werden die Verknappung kaum spüren** (z.B. im Bereich Automobilindustrie, Chemie, Maschinenbau, große Versicherungen oder Banken, IT-Unternehmen oder Medienkonzerne, aber auch kleinere Betriebe mit besonders günstiger tatsächlicher oder erwarteter Marktentwicklung)
- **Für den Bedarf dieser Unternehmen an Auszubildenden reicht auch der kleinste anstehende Altersjahrgang noch bequem aus** (Rückgang von 1,3 Mio. auf 700-800.000 zu erwarten)
- **Diese Unternehmen können sich weiter die „Rosinen“ aus dem Gesamtangebot herauspicken – umso eher, je leichter es ihnen die Wettbewerber um Personal z.B. aus dem Handwerk machen**
- **Das Problem reduziert sich auf die finanzielle Dimension: Wenn etwas knapper wird, wird es bekanntlich teurer. Wer genügend zahlen kann, muss keinen Mangel leiden**
- **Die Gefahr, dass hier die jugendzentrierte Personalpolitik mit all ihren problematischen Folgen fortgesetzt wird, ist durchaus real**

2. Demographische Engpässe bewältigen: Widersprüche zwischen betrieblicher Politik und gesamtgesellschaftlichen Erfordernissen ? / 2

Aber:

- Wenn es nicht gelingt, alle Unternehmen in eine Strategie zur gemeinsamen Bewältigung der Herausforderungen einer alternden Erwerbsbevölkerung einzubinden, können sie dem verbreiteten „Jugendlichkeitskult“ weiterhin frönen und die Alterungsprobleme damit verschärfen
- Je erfolgreicher diese Unternehmen an der Spitze der Schlange der Arbeitskraftnachfrager die knapper werdenden Jungen rekrutieren und die Älteren ausgrenzen, desto mehr trifft die Knappheit die Betriebe am Ende der Schlange
- Die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik kann Voraussetzungen dafür schaffen, dass es zur Abkehr von einer jugendzentrierten und zugleich „älterenfeindlichen“ Personalpolitik kommt
- Das Vorantreiben einer zukunftsfähigen Personalpolitik ist auch eine wichtige Aufgabe für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen

3. Unternehmen mit schwacher Arbeitsmarktposition in der demographischen Klemme? / 1

Viele kleine und mittlere Unternehmen (u.a. große Teile des Handwerks) bilden die Schlusslichter in der „Nachfrager-Schlange“ auf dem Arbeitsmarkt

- **Die Rekrutierung von „fertigen“ qualifizierten Fachkräften in Konkurrenz zu Unternehmen, die (vermeintlich oder tatsächlich) attraktivere Konditionen (Bezahlung, Aufstiegschancen, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit) bieten, ist sehr erschwert**
- **Die eigene Ausbildung ist daher meist das Hauptinstrument der Fachkräfterekrutierung**
- **Die Ausbildungsquoten sind hier oft sehr hoch und schwanken stark mit der Arbeitsmarktsituation**
- **Das Ausbildungsvolumen fungiert zugleich auch als ein personalpolitisches Anpassungsinstrument**

3. Unternehmen mit schwacher Arbeitsmarktposition in der demographischen Klemme? / 2

Folge:

- Bei rückläufigen Nachwuchsjahrgängen: Ausbildung im bisherigen Umfang kaum noch möglich
- Die Probleme, sich im Wettbewerb um die „guten und motivierten Arbeitskräfte“ zu behaupten, werden eher anwachsen

Unbedingt zu beachten:

Nicht nur der Zustrom an Auszubildenden wird zurückgehen, sondern auch der Abfluss an Ausgelernten

- Schon jetzt wird in vielen Regionen insbesondere im Handwerk eine **Abnahme der freiwilligen Fluktuation** in andere Wirtschaftszweige konstatiert, weil dort der Bedarf – insbesondere an „Angelernten“ – zurückgeht
- In der Folge ist mit **rascher Alterung der Belegschaften** zu rechnen
- Arbeiten im Handwerk und anderen KMU-Bereichen müssen mit **Altersgruppen durchgeführt werden, die bislang häufig kaum mehr vorhanden waren** (von vielen noch nicht realisiert)

Exkurs:

Wie sehen Experten aus dem Handwerk die Zukunft Ausbildung?

Zur These: „Das Handwerk wird auch in Zukunft weit über den Bedarf ausbilden“ sagen:

- ja 83 %
- nein 17 %

Ausbildung über Bedarf (N = 282), weil ... (Mehrfachnennungen)

- nur dadurch der quantitative Nachwuchskräftebedarf gesichert werden kann: 73 %
- dies die Auswahl an qualifizierten Fachkräften erhöht 65 %
- Auszubildende als produktive Arbeitskräfte wichtig sind 41 %
- die Betriebe sich gesellschaftlich zur Ausbildung von Jugendlichen verpflichtet sehen 34 %

Keine Ausbildung über Bedarf (N = 58), weil ... (Mehrfachnennungen)

- die Absolventen der Gesellenprüfungen dann auch in der Regel vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können 65 %
- dadurch die Attraktivität der Ausbildung steigt und qualifizierte Auszubildende rekrutiert werden können 39 %
- die Qualität der Ausbildung dadurch erhöht wird 32 %
- dadurch das Handwerk Entwicklungsperspektiven bieten kann 28 %

aus: Mendius, Schütt: „*Handwerk vor großen Herausforderungen: Innovative Arbeitsgestaltung und umfassende Qualifizierung als Instrumente zur Bewältigung der demographischen Herausforderung*“ (Sommer 2001). Ergebnisse unter: www.isf-muenchen.de/iah/pdf/280_Brosch%FCre.pdf

D

4. Fazit

1. **Der demographische Strukturbruch muss zwar keineswegs – wie oft erwartet – zu massiven zahlenmäßigen Arbeitskräfteengpässen bei KMU und Handwerk führen**
2. **Wegen des verringerten Zustroms von Auszubildenden und der damit unvermeidlichen raschen Alterung der Belegschaften steht aber die gewaltige Aufgabe ins Haus, vorhandene Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch von Älteren noch voll ausgefüllt werden können**

Das erfordert u.a:

- **Förderung lebenslangen Lernens**
 - **Altersgerechte Weiterbildung**
 - **Generelle Akzentverschiebung von der Erstausbildung auf die Fort- und Weiterbildung**
 - **Entwicklung von Konzepten generationenübergreifenden gemeinsamen Lernens**
3. **Gemildert werden kann der Alterungsprozess, soweit es gelingt, Arbeitsmarktreserven zu mobilisieren** (z.B. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf zu integrieren)

E.

Ansatzpunkte für eine zukunftsfähige Fachkräfteversorgung für Unternehmen mit schwacher Arbeitsmarktposition

- **Entwicklung der Potenziale der Belegschaften**
- **Stärkung der Arbeitsmarktposition der Betriebe**
- **Erschließung von Arbeitsmarktreserven**

1. Der Trend zu weiter steigenden Qualifikationsanforderungen setzt sich fort (auf dem Weg zur „Wissensgesellschaft“)

Absehbare Entwicklungen

- Die Zahl der Absolventen des dualen Systems stagniert und wird später voraussichtlich rückläufig sein
- Abgeschwächt werden kann der Trend durch noch stärkere Einbindung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in die duale Ausbildung
- Wegen des gleichwohl geringer werdenden Zustroms beim Fachkräftenachwuchs müssen mehr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden
- Dabei sind – im Gegensatz zur verbreiteten Praxis – zunehmend auch ältere Arbeitskräfte einzubeziehen
- Die bisherigen Anbieter von beruflicher Erstausbildung **und** von Fort- und Weiterbildung werden davon nachhaltig betroffen

2. Die neue Situation für Unternehmen mit schwacher Arbeitsmarktposition und meist mit hoher Ausbildungsquote

Wegen ...

- der verringerten Abwanderungsmöglichkeiten
- und des damit vorgezeichneten längeren Verbleibs im Ausbildungsunternehmen
- sowie der Erschwerung der vorzeitigen Verrentung
- einer möglichen weiteren Erhöhung der Altersgrenzen
- und der voraussichtlich überproportionalen Betroffenheit vom Rückgang der nachrückenden Jahrgänge

... stellt sich die Aufgabe,

- ältere Belegschaftsmitglieder in den Betrieben zu halten
- ggf. auch zusätzliche ältere Arbeitskräfte zu integrieren
- Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie von Älteren dauerhaft ausgefüllt werden können

mittelfristig auch:

- bestehende Arbeitsmarktreserven zu nutzen

3. Chancen zur Stärkung der Arbeitsmarktposition und Sicherung der Fachkräfteversorgung / 1

- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
- **Abbau der noch immer in vielen Bereichen hohen körperlichen und psychischen Belastungen**
- **Innovative Arbeitsgestaltung** (Delegation von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen, Autonomiespielräume schaffen, Führungsverhalten optimieren)
- **Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven realisieren**
(Beispiele aus dem Handwerk: qualifikatorische Zwischenstufen wie Kfz-Service-Techniker schaffen, „Großen Befähigungsnachweis“ aufwerten; Wie wird sich die beabsichtigte Novellierung der Handwerksordnung auswirken??)
- **Angebot berufsbegleitender Qualifizierung**
- **Entwicklung von Konzepten für altersgerechte Weiterbildung**
- **Schaffung der Voraussetzungen für generationenübergreifenden Erfahrungstransfer und Qualifizierung**

3. Chancen zur Stärkung der Arbeitsmarktposition und Sicherung der Fachkräfteversorgung / 2

- **Sozialleistungen verbessern, leistungsgerechte, „motivationsorientierte“ Bezahlungskonzepte entwickeln**
- **Ausbildung stärker am mittelfristigen Bedarf ausrichten**
- **Möglichst qualifizierte und motivierte Auszubildende gewinnen**
- **Qualität der Ausbildung verbessern**
(nicht zuletzt Ausbilder ausreichend freistellen und weiterqualifizieren)
- **Wegen künftig rückläufiger Nachwuchsjahrgänge jetzt Lösungen zur Integration der in den letzten Jahren nicht übernommenen Absolventen suchen**
- **Ansätze zur Mobilisierung von Arbeitsmarktreserven entwickeln: Wer hier jetzt schon aktiv wird, ist im Vorteil, wenn sich Engpässe künftig verschärfen!**
(z.B. Ausschöpfung der Erwerbspotenziale bei Frauen, gezieltere Einbeziehung von Arbeitskräften mit besonderem Förderbedarf, Weiter- oder Wiederbeschäftigung Älterer usw.)
- **Wenn das nicht ausreicht:**
Konzepte zur wirksamen Integration von Zuwanderern erarbeiten

4. Sicherung der Fachkräfteversorgung der Zukunft: Nur durch Gewichtsverschiebung von der Erstausbildung zur Fort- und Weiterbildung erreichbar? – Einige Thesen

- Die nachrückenden Jahrgänge werden wegen der niedrigen Geburtenraten ab ca. 2010 deutlich kleiner
- Der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung im dualen System aufnehmen, wird bei Anhalten des Trends zu weiterführenden Schulen und Studium sinken und nicht mehr durch Rückgang des Anteils von Personen ohne Bildungsabschluss kompensiert werden
- Massives Abwerben von Ausbildungseinsteigern aus anderen Regionen (NBL) ist auf Dauer keine Lösung, sondern verschärft insgesamt eher die Probleme
- Die Zahl der Ausbildungseinsteiger im Handwerk oder z.B. bei den Gesundheitsberufen, in Kanzleien usw. dürfte darüber hinaus sogar überproportional zurückgehen, wenn es nicht gelingt, die Arbeitsmarktposition der Betriebe des Handwerks zu verbessern
- Zugleich wächst der Anteil der über 50-Jährigen rasant an, die Belegschaften werden daher stark altern - noch mehr, wenn das reale Renteneintrittsalter steigt

5. Erwartbare Folgen des Rückgangs der Erstausbildung

- Wegen der rückläufigen Schülerzahlen wird sich die **Auslastung der beruflichen Schulen** verringern (Was wird mit den Lehrern und den Einrichtungen?)
- Auch die in den letzten Jahren stark ausgebaute **überbetriebliche Unterweisung** im Rahmen der Erstausbildung wird betroffen sein, die dort tätigen Einrichtungen (oft von Kammern oder Innungen getragen) müssen mit niedrigerer Auslastung rechnen
- Bei der von einem breiten Spektrum von Trägern durchgeführten **außerbetrieblichen Ausbildung** dürften diese Entwicklungen ebenfalls zu merklich verringerter Auslastung führen
- Mit welchen Konsequenzen ist bei den Einrichtungen zu rechnen, die sich besonders in der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf engagieren ?
- Der bereits durch die Arbeitsmarktreformen eingeleitete Kampf „**jeder gegen jeden**“ um Marktanteile in der Fort- und Weiterbildung wird sich dadurch verschärfen und wirft gravierende Fragen auf, u.a.:
 - Kann der reine Marktmechanismus bei einem schwer beurteilbaren Gut wie „Fortbildung“ eine adäquate Auswahl sicherstellen?
 - Besteht die Gefahr, dass eigentlich für die Weiterbildungsaufgabe dringend benötigtes Humankapital still- und vorhandene Sachkapazitäten brachgelegt werden?
 - Lassen sich Kooperationen verschiedener Einrichtungen (z.B. zwischen handwerklichen Bildungszentren und Berufsschulen) verwirklichen?
 - Welche Voraussetzungen wären dafür zu schaffen?
(z.B. Ermittlung der Bedarfsverschiebungen, Bewertung der vorhandenen Qualifizierungskapazitäten, räumliche Verteilung, inhaltliche Schwerpunkte, innovative Finanzierungsmodelle)

6. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit weiter Thema Nr. 1 trotz demographisch bedingter Umbrüche – Schlussbetrachtung / 1

Vorrangig ist und bleibt es ...

- **zusätzliche zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen**
- **zugleich die vorhandenen Arbeitsplätze altersadäquat zu gestalten**
- **systematisch zu versuchen, die sog. Problemgruppen zu erreichen**
- **vor allem aber Marginalisierungsprozesse (zu denen kurzsichtige betriebliche Personalpolitik beiträgt), die zum Entstehen von Problemgruppen führen, zu vermeiden**
- **darin auch die Belegschaften und ihre Vertretungen zu beteiligen**

6. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit weiter Thema Nr. 1 trotz demographisch bedingter Umbrüche – Schlussbetrachtung / 2

Wichtig dabei:

- Die wirksamste Politik zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der sog. „Problemgruppen“ bleibt die Wiederherstellung von Vollbeschäftigung
- Auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts (also bei den Arbeitskräften) ansetzende Maßnahmen sind sinnvoll und bei anziehender Arbeitskraftnachfrage unmittelbar hilfreich
- Bei einer Relation von „offenen Stellen“ und Arbeitsuchenden von 1 zu 8 oder mehr lassen sich die Probleme ohne die Schaffung von Nachfrageimpulsen nicht lösen
- Zusätzliche Arbeitsplätze - unabhängig davon, von wem sie eingenommen werden - helfen immer nicht zuletzt den schwachen Arbeitsmarktgruppen: Auch wenn sie z.B. von „jüngeren Hochqualifizierten“ besetzt werden, werden an anderer Stelle Arbeitsplätze frei für - aus Sicht der Unternehmen - weniger attraktive Arbeitnehmer
- Je größer die Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten, desto besser werden auch Zielgruppen erreicht

6. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit weiter Thema Nr. 1 trotz demographisch bedingter Umbrüche – Schlussbetrachtung /3

Wichtig dabei:

- **Neu zu schaffende Arbeitsplätze können aber auch speziell an die Qualifikationen und besonderen Fähigkeiten dieser Zielgruppen anknüpfen**
- **Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze ist möglich – Chancen gibt es gerade bei umweltorientierten Tätigkeitsfeldern (ein weites Feld, hier nicht auszuführen, sondern nur zu benennen*), hier liegen auch besondere Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen**
- **So lässt sich zur notwendigen nachhaltigen Entwicklung beitragen und die Möglichkeit schaffen, nicht nur einen Arbeitsplatz zu haben, sondern dort auch „in Ehren“ alt zu werden**
- **Je erfolgreicher wir dabei insgesamt sind, desto leichter werden wir auch den demographischen Wandel bewältigen können**

* Vgl. z.B. Mendius, H.G.; Weimer, S.: Beschäftigungschance Umwelt, Düsseldorf 1999