

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 106

Philipp Ulmer, Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.)

**Der demografische Wandel
und seine Folgen für die Sicherstellung
des Fachkräftenachwuchses**

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BiBB**▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Veröffentlichung im Internet: 14.10.2008

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.106

Copyright 2008 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-847-7

Philipp Ulmer, Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.)

Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses

Beitragsübersicht

Zusammenfassung

Vorwort

Fenne große Deters, Philipp Ulmer, Joachim Gerd Ulrich

I. Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020

Stephan Kroll, Philipp Ulmer, Joachim Gerd Ulrich

II. Wege zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses

Literatur

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
Vorwort	7
Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020	9
1 Methodische Vorbemerkungen	9
1.1 Definition und Messvarianten des Nachfragepotenzials	10
1.2 Nachfragepotenzial und offiziell erfasste Nachfrage	12
2 Schätzergebnisse für den Zeitraum bis 2020	16
2.1 Quantitative Entwicklung verschiedener Kreise von Jugendlichen im Überblick	16
2.1.1 Abgänger und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen	16
2.1.2 Abgänger und Absolventen aus berufsbildenden Schulen	17
2.1.3 „Altbewerber“ aus früheren Schulentlassjahren	18
2.2 Zukünftige Entwicklung des Nachfragepotenzials.....	20
2.2.1 Entwicklung des Nachfragepotenzials in den alten Ländern.....	23
2.2.2 Entwicklung des Nachfragepotenzials in den neuen Ländern	23
2.2.3 Strukturelle Veränderungen des Nachfragepotenzials.....	24
2.3 Diskussion	24
Wege zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses	29
3 Von den Betrieben erwartete Personalbeschaffungsprobleme und ihre Lösungsstrategien	29
3.1 Wie viele und welche Betriebe rechnen mit Problemen?	29
3.2 Strategien der Betriebe zur zukünftigen Bewältigung des Fachkräftemangels.....	31
3.2.1 Strategien der Ausbildungsbetriebe	31
3.2.2 Strategien der Nichtausbildungsbetriebe	32
3.3 Reichen die Lösungsansätze der Betriebe zur Bewältigung des Fachkräftemangels aus?	32
4 Flankierende Maßnahmen der Bildungspolitik	34
4.1 Verringerung des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens.....	34
4.2 Reduzierung der Ost-West-Mobilität	35
4.3 Verbesserung der Vorqualifikation von Ausbildungsplatzbewerbern	36
4.4 Förderung der Berufsorientierung der Jugendlichen.....	36
4.5 Regionales Übergangsmanagement.....	37
4.6 Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche	38
4.7 Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland	38
4.8 Verstärkte Gewinnung von studienberechtigten Auszubildenden	39
4.9 Neue Option für Betriebe – der Bachelor?	39
4.10 (Nach-)Qualifizierung von bislang Ausbildungslosen	40
5 Schlussbemerkungen	41
Literatur	42

Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses

Zusammenfassung

Der demografische Einbruch beeinträchtigt nun auch die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses in Deutschland. Das Nachfragepotenzial nach dualer Ausbildung schrumpft bereits, und diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Zwar wird die Zahl der studienberechtigten Abiturienten noch bis 2016 zunehmen und aufgrund doppelter Abiturientenjahrgänge in einigen Ländern temporär nach oben schnellen. Doch ist das Interesse der Abiturienten an betrieblicher Berufsausbildung im dualen System zu gering, um die stark sinkende Nachfrage nichtstudienberechtigter Schulabgänger und -absolventen bundesweit kompensieren zu können.

Die demografischen Veränderungen werden in Ostdeutschland besonders schnell und besonders stark zu spüren sein. Dort halbieren sich innerhalb nur weniger Jahre die Jahrgangsstärken der Jugendlichen, und bereits im Jahr 2011 wird dieser Prozess abgeschlossen sein. Anstelle von 171.000 nichtstudienberechtigten Schulabsolventen und -abgängern wie noch im Jahr 2000 wird es dann nur noch 75.000 geben. Zu einer grundlegenden Umkehr wird es absehbar nicht mehr kommen. Angesichts eines nur marginalen Anstiegs bis 2016 auf rund 88.000 werden die Schulentlassenenzahlen weiterhin auf sehr niedrigem Niveau stagnieren. Zwar sind neben den Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden Schulen auch Abgänger und Absolventen aus beruflichen Schulen oft an einer Berufsausbildung interessiert, darüber hinaus auch Jugendliche, die die Schule bereits seit längerer Zeit verlassen haben (sogenannte „Altbewerber“). Doch sinkt das Nachfragepotenzial in diesen Gruppen nicht weniger dramatisch und kann deshalb den drohenden Nachwuchsmangel nicht verhindern.

In Westdeutschland verteilt sich der quantitative Rückgang bei den nichtstudienberechtigten Abgängern und Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen gleichmäßiger auf die kommenden 12 Jahre. Mit 416.000 Personen wird es 2020 rund 140.000 Schulentlassene weniger geben als noch im Jahr 2007, als 556.000 Jugendliche die Schule verließen. Dies bedeutet in der Summe, dass bis 2020 etwa eine Million Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung stehen, als dies bei unveränderten Schulentlassenenzahlen auf dem Niveau von 2007 der Fall gewesen wäre. Da das Nachfragepotenzial der Schulentlassenen aus den beruflichen Schulen und das der „Altbewerber“ ebenfalls zurückgehen, verengt sich auch hier der Markt sehr deutlich. Die Veränderungen verlaufen jedoch nicht ganz so rasch wie in Ostdeutschland, so dass den Betrieben etwas mehr Zeit bleibt, sich an die demografische Entwicklung anzupassen.

Ein Teil der Ausbildungsplätze anbietenden Betriebe hat bereits heute Probleme, genügend geeignete Bewerber zu finden. Insbesondere größere Industriebetriebe sind sich dessen bewusst, dass sich die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung zukünftig noch weiter verschärfen werden. Gleichwohl deuten Untersuchungen darauf hin, dass die Lösungsversuche der Unternehmen stärker als Teil einer operativen als einer strategischen Personalpolitik verstanden werden müssen. Mit anderen Worten: Es fällt den Unternehmen eher schwer, langfristige, d.h. auf viele Jahre hin angelegte Lösungsstrategien für die drohenden Probleme der Nachwuchsrekrutierung zu entwickeln. Stattdessen suchen sie nach Lösungen innerhalb eines für sie überschaubaren Zeitraums, der angesichts der Geschwindigkeit des wirtschaftlichen Wandels jedoch nur relativ begrenzt sein kann.

Spätestens an dieser Stelle ist die Politik gefordert. Wenn auch die Bildungspolitik die Auswirkungen des demografischen Einbruchs auf den Rückgang des Fachkräftenachwuchses nicht auszuschalten vermag, so stehen ihr dennoch verschiedene Strategien offen, um diese zumindest abzumildern. Dabei wird es entscheidend darauf ankommen, bisher nicht genutzte „Ressourcen“ für die Nachwuchssicherung zu erschließen. In Deutschland verbleibt immer noch rund jeder Siebte der nichtstudienberechtigten Schulabsolventen ohne Berufsabschluss. Gelänge es, diese Jugendlichen im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive auszubilden, stünden bis 2020 rund eine Million Fachkräfte mehr zur Verfügung. Die Reduzierung des Ungelerntenanteils macht jedoch ein breit angelegtes Maßnahmenpaket erforderlich. Dazu zählen u. a.

- die Verringerung der Zahl der Jugendlichen, welche die allgemeinbildenden Schulen ohne Abschluss verlassen,
- eine intensive und nachhaltige Unterstützung des Berufsorientierungs- und Berufsfindungsprozesses von benachteiligten Jugendlichen, insbesondere durch regionales Übergangsmanagement und durch die Bereitstellung von Berufseinstiegsbegleitern,
- die Senkung des durchschnittlichen Ausbildungseintrittsalters, das derzeit bei 19,3 Jahren liegt, durch den Abbau von „Warteschleifen“ und
- die Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche bei denjenigen, die den Einstieg in eine Berufsausbildung geschafft haben.

Viele Maßnahmen wurden von Seiten der Politik bereits im Laufe des Jahres 2008 eingeleitet. Angesichts der demografischen Herausforderungen kann eine solche Qualifizierungsinitiative zur Verringerung des Ungelerntenanteils immer weniger als ein primär sozialpolitisch motiviertes Handlungspaket verstanden werden. Sie stellt vielmehr eine unverzichtbare und nicht aufschiebbare Investition dar, die gerade auch im Interesse der immer zahlreicher werdenden Älteren in unserer Gesellschaft getätigt werden muss.

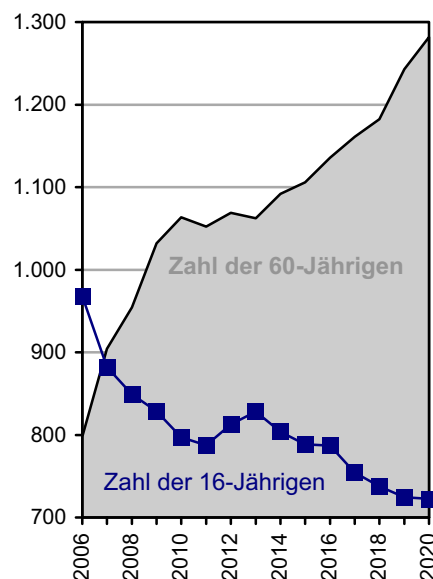
Vorwort

*„Lehrlinge im Osten händeringend gesucht.
Erste Branchen klagen über fehlende Bewerber –
Experten warnen vor Fachkräftemangel.“*

Aus: „Die Welt“, Ausgabe vom 03. Juni 2008

Die Schlagzeilen, die seit Anfang 2008 zur Ausbildungssituation formuliert werden, klingen fast befremdlich. Denn bislang war man gewohnt, Anspannungen auf dem Lehrstellenmarkt mit fehlenden Ausbildungsplätzen und vielen unversorgten Bewerbern gleichzusetzen. Doch nun scheint sich die Problemlage umzukehren. Und dies ausgerechnet zuerst in Ostdeutschland, also in der Region, die stets als „Notstandsgebiet“ beim betrieblichen Ausbildungsplatzangebot galt.

Die Umkehrung der Problemlage hängt allerdings weniger mit der gegenüber 2005 deutlich besseren Beschäftigungssituation und dem steigenden Lehrstellenangebot zusammen. Ursächlich ist vielmehr vor allem der demografische Einbruch, von dem Deutschland seit geraumer Zeit erfasst wird. Dieser wird nun auch maßgeblich die Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses beeinträchtigen. Bislang hatte das wiedervereinigte Deutschland nur wachsende Entlassenzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen kennen gelernt. Denn die Kinder der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge aus den 1950er- und 1960er-Jahren beendeten zwischen 1990 und 2007 ihre Schulzeit.



Entwicklung der Jahrgangsstärken der 16-Jährigen und der 60-Jährigen von 2006 bis 2020 (Angaben in Tsd.). Ergebnisse der Variante 1 – W1 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (Quelle: Statistisches Bundesamt 2006a).

Doch diese für die Betriebe günstige demografische Welle ist nun weitgehend abgeflaut. In den kommenden Jahren sind es die Kinder der in Folge des Pillenknicks stetig schmaler besetzten Elterngenerationen, die in das Berufsleben einsteigen werden. Da weniger Eltern zugleich aber weniger Kinder bedeuten, wird Deutschland nun zusehends mit einem Mangel an Nachwuchs konfrontiert.

Die Problemlage wird dadurch verschärft, dass nicht nur das Nachwuchspotenzial an der Schwelle zur Berufsausbildung stark zu schrumpfen beginnt, sondern gleichzeitig die Zahl der Personen, welche die Schwelle zum Eintritt in das Renten- und Pensionierungsalter erreichen, sich massiv erhöht. Damit verbinden sich zwei Probleme: Auf der einen Seite steht nicht mehr genügend Nachwuchs zur Verfügung, der aus dem Erwerbsleben ausscheidende Fachkräfte ersetzen könnte. Und zum anderen müssen die jungen Generationen mit ihren produktiven Leistungen von Jahr zu Jahr mehr ältere Personen mittragen, welche selbst nicht mehr oder nur noch teilweise an der Erwirtschaftung der sozialen Sicherungssysteme beteiligt sind.

Wie viele Jugendliche können in den kommenden Jahren überhaupt noch für einen Ausbildungsplatz im dualen System gewonnen werden? Wir wollen dieser Frage im folgenden Beitrag nachgehen und die Entwicklung des Nachfragepotenzials bis zum Jahr 2020 berechnen. Wenn wir in diesem Zusammenhang von „Nachfrage“ sprechen, meinen wir damit das Interesse der Jugendlichen an betrieblicher Berufsausbildung.

Darüber hinaus wollen wir uns mit der Frage beschäftigen, in welchem Ausmaß die Betriebe sich des drohenden Nachwuchsmangels bewusst sind und welche Strategien und flankierenden bildungspolitischen Maßnahmen angedacht werden, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zumindest auf eine Weise zu decken, bei der keine Ressourcen verschenkt werden.

Bonn, den 14. Oktober 2008

Philipp Ulmer und Joachim Gerd Ulrich

Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020

1 Methodische Vorbemerkungen

Vordergründig scheint es relativ leicht, das Nachfragepotenzial nach dualer Berufsausbildung unter den Jugendlichen bis zum Jahr 2020 vorauszuschätzen.¹ Denn die demografischen Verhältnisse bei den Jugendlichen sind weitgehend klar, da ja alle jungen Menschen, die bis dahin für eine duale Ausbildung in Frage kommen, heute bereits geboren sind. Bei der Suche nach einer Antwort ist jedoch nicht allein die demografische Situation zu berücksichtigen. Von besonderer Bedeutung ist die schulische Vorbildung der Jugendlichen: Je nach Schulabschluss ist das Interesse an dualer Ausbildung unterschiedlich groß. Haupt- und Realschulabsolventen zeigen sich wesentlich öfter an einer betrieblichen Berufsausbildung interessiert als Abiturienten. Deshalb müssen die Prognosen dahingehend konkretisiert werden, wie viele Abgänger und Absolventen² mit welchen Abschlüssen es bis 2020 geben wird und ob sich die relativen Verhältnisse zwischen den verschiedenen Gruppen verschieben.

Prognosen hierzu werden regelmäßig von der Kultusministerkonferenz (KMK) durchgeführt, und ihre Ergebnisse bilden eine der entscheidenden Grundlagen für die Abschätzung des zukünftigen Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung. Allerdings muss man neben den KMK-Daten auch auf Annahmen zurückgreifen, wie hoch die Anteile in den verschiedenen Schulabgänger- bzw. Schulabsolventengruppen sind, die sich für eine duale Berufsausbildung interessieren werden. Entsprechende Erfahrungswerte liegen aus den BIBB-Schulabgängerbefragungen vor, sind aber als Fortschreibungen in die Zukunft bereits deutlich unsicherer als die demografischen Prognosen.

Eine weitere Unsicherheit ist schließlich mit der Schätzung des Nachfragepotenzials von „Altbewerbern“ verbunden. Dies sind jene Jugendlichen, die sich weiterhin an einer Berufsausbildung interessiert zeigen, die Schule aber bereits seit längerer Zeit verlassen haben. Sie bilden neben den aktuellen Schulabgängern und -absolventen einen bedeutenden Teil des Nachfragepotenzials und können deshalb nicht unberücksichtigt bleiben. Doch gibt es zu dieser Gruppe keine KMK-Prognosen. Deshalb müssen hierzu gesonderte Schätzansätze entwickelt werden. Doch beschäftigen wir uns zunächst mit den Fragen, wie das Nachfragepotenzial überhaupt zu definieren ist und welche Unterschiede zur offiziell erfassten Nachfrage bestehen.

¹ Im Gegensatz zur Arbeitsmarktforschung wird in der Ausbildungsmarktanalyse der Begriff der „Nachfrage“ nicht auf Seiten der Arbeitskräfte nachfragenden Unternehmen, Praxen und Verwaltungen, sondern auf Seiten der an Ausbildung interessierten Jugendlichen verortet. „Anbieter“ sind dagegen die ausbildungsbereiten Betriebe und nicht die Jugendlichen, die sich bei den Betrieben als neue Auszubildende bewerben.

² „Abgänger“ sind Jugendliche, die die allgemeinbildenden Schulen ohne Schulabschluss bzw. die beruflichen Schulen ohne erfolgreichen Abschluss durchlaufen haben. „Absolventen“ sind Jugendliche aus allgemeinbildenden Schulen mit Schulabschluss bzw. Jugendliche, die den Bildungsgang einer beruflichen Schule „mit Erfolg vollständig durchlaufen und damit das Ziel des Bildungsgangs erreicht haben“ (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder 2008, S. 49). Abweichend zu den KMK-Abgrenzungen wollen wir „Schulentlassene“ über die Summe der Abgänger und der Absolventen definieren.

1.1 Definition und Messvarianten des Nachfragepotenzials

Zielgröße unserer Schätzungen ist das Nachfragepotenzial. Dieses Potenzial ist definiert als die Zahl der Jugendlichen, die sich für eine duale Berufsausbildung interessieren und somit für eine entsprechende Ausbildung gewonnen werden könnten.

Wir wollen das Nachfragepotenzial in Abhängigkeit von der schulischen Vorbildung der Jugendlichen in zwei Varianten schätzen:

- (1) In einer ersten, weiter gefassten Variante sind *alle* aktuellen Abgänger und Absolventen allgemeinbildender und beruflicher Schulen mit einbezogen, die sich *im Jahr ihrer Schulentlassung* an einer dualen Berufsbildung interessiert zeigen. Hinzu kommen jene Schulabgänger und -absolventen früherer Entlassjahrgänge, die in der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ausbildungsstellenbewerber registriert sind („so genannte „Altbewerber“) und die auch noch am Ende des Berichtsjahres die unmittelbare Aufnahme einer dualen Berufsausbildung wünschen (bzw. diesen Wunsch bereits erfolgreich umsetzen konnten).³
- (2) In der zweiten und engeren Variante werden aus dem Kreis der aktuellen und ausbildungsinteressierten Schulabgänger/-absolventen lediglich Absolventen mit *erfolgreichem* Abschluss berücksichtigt. Bei den Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen haben, fehlen somit die Personen ohne Schulabschluss; bei den teilqualifizierenden beruflichen Schulen die Abgänger, welche zwar den „Bildungsgang vollständig durchlaufen, aber das jeweilige Ziel des Bildungsganges (Abschluss/regelmäßige Teilnahme) nicht erreicht haben“ (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder 2008, S. 49; vgl. auch Statistisches Bundesamt 2007). Das Nachfragepotenzial aus dem Kreis der Altbewerber wird unverändert über jene gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber früherer Schulentlassjahrgänge definiert, die auch noch am Berichtsjahresende in eine duale Berufsausbildung vermittelt werden wollen bzw. ihr Anliegen bis dato bereits erfolgreich realisieren konnten.

³ Damit soll wie bei den Schulabgängern/-absolventen aus den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen das *gezeigte Interesse* bei der Bestimmung des Nachfragepotenzials der „Altbewerber“ Berücksichtigung finden. Hier ließe sich allerdings zu Recht darüber streiten, ob nicht bereits die Registrierung bei der Bundesagentur für Arbeit als „Ausbildungsstellenbewerber“ als Beleg für das gezeigte Interesse ausreicht. Im Rahmen der hier erfolgten Abgrenzung (s.o.) wird von den „Altbewerbern“ dagegen mehr verlangt: Ihr Interesse soll auch noch am Ende des Vermittlungsjahres deutlich erkennbar sein. Dies mag insofern gerechtfertigt sein, als sich gemeldete Ausbildungsstellenbewerber aus freien Stücken umorientieren und ihren Berufswunsch aufgeben. Allerdings träfe ein solches Argument auch für die aktuellen Schulabgänger und Schulabsolventen zu, die sich im Frühjahr für eine Ausbildung interessieren. Dass dennoch mit den „Altbewerbern“ verfahren wurde wie oben beschrieben, hängt damit zusammen, dass ihr Interesse an einer Ausbildung wie bei den Schulabgängern/-absolventen möglichst im selben Kalenderjahr erfasst werden soll, in das auch der angestrebte Ausbildungsbeginn fällt. Das Berichtsjahr der Bundesagentur für Arbeit beginnt allerdings schon im Oktober des Vorjahres, und von Oktober bis Dezember sind bereits viele Personen als Ausbildungsstellenbewerber registriert. Die einzige pragmatische Lösung, das Interesse der „Altbewerber“ im nachfolgenden Kalenderjahr zu bestätigen, besteht in der erneuten Messung zum Ende des Berichtsjahres im September. Für die erfolgreichen „Altbewerber“ ist dieses Verfahren unproblematisch, fragwürdig dagegen für die erfolglosen „Altbewerber“. Denn hier droht eine tendenzielle Unterfassung (auf die Probleme, die mit einer Erfassung der erfolglosen Nachfrage erst zum Stichtag 30. September verbunden sind, wird in Fußnote 5 noch näher eingegangen). Andererseits finden sich in der Gruppe der erfolglosen „Altbewerber“ auch zu einem deutlichen Anteil Personen, die sich aus einer bereits laufenden Berufsausbildung für eine Berufsausbildung interessieren, also bereits Auszubildende sind. Diese Personen sollten eigentlich aus der Nachfragepotenzialschätzung ausgeschlossen werden. Es ist gut möglich, dass sich deren Zahl und die Zahl der tendenziell untererfassten erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager in etwa die Waage halten. Damit fände ein statistischer Ausgleich statt, der das hier verfolgte pragmatische Verfahren argumentativ stützen würde. Dies soll aber nicht darüber hinweglenken, dass gerade die Erfassung des Nachfragepotenzials aus dem Kreis der „Altbewerber“ Schwierigkeiten bereitet, die letztlich bislang nicht wirklich zufrieden stellend gelöst sind. Dies hängt, wie wir später sehen werden, auch mit den Schwierigkeiten einer verlässlichen Vorausschätzung der zukünftigen „Altbewerber“-Zahlen zusammen.

Die Anteile der Schulabsolventen, die zu einer dualen Berufsausbildung neigen, lassen sich anhand der Ergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten repräsentativen Schulabgängerbefragungen schätzen: Demnach interessieren sich von den Schulabgängern/Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden Schulen mit maximal Hauptschulabschluss in der Regel rd. 75% für einen Ausbildungsbeginn möglichst noch im selben Kalenderjahr. Bei einem mittleren Abschluss sind es 60% und bei den Studienberechtigten rund 25%. Was die Abgänger und Absolventen beruflicher Schulen betrifft, werden die höchsten Anteile an Ausbildungsinteressierten bei den Abgängern des Berufsvorbereitungsjahres (85%) und des Berufsgrundbildungsjahres (90%) beobachtet. Bei den Berufsfachschulabsolventen ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss sind es 65 %, bei den Fachoberschulabgängern und den Fachgymnasiasten jeweils 50% (vgl. Übersicht 1).

Hinzuzufügen ist das Nachfragepotenzial aus dem Kreis der „Altbewerber“, also jener bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber, die die Schule bereits im Vorjahr oder noch früher verlassen hatten. Es wird hier anhand der bei der BA gemeldeten „Altbewerber“ geschätzt, bei denen auch noch im September des entsprechenden Kalenderjahres das Interesse an einer Berufsausbildung deutlich zu erkennen ist: entweder, weil sie eine Ausbildung begonnen haben oder zu diesem Zeitpunkt immer noch nach einem Ausbildungsplatz suchen (gleich, ob sie noch als „unversorgt“ gelten oder sich bereits in „Alternativen“ befinden). Leider gibt es zu den Anteilen noch keine längeren Zeitreihen. Es liegen jedoch Informationen aus dem Jahr 2007 vor. Nach den Ergebnissen der BA-Ausbildungsmarktstatistik bestand ein solches Interesse bei mehr als drei Fünftel der Bewerber mit Schulentlassung im Vorjahr und bei knapp der Hälfte der Bewerber mit Schulentlassung in noch früheren Jahren.

Übersicht 1: Unterstellte Nachfragequoten (definiert als Interesse an der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung noch im selben Kalenderjahr) bei verschiedenen Kreisen von Jugendlichen.

Kreise von Jugendlichen, aus denen potenzielle Nachfrager nach dualer Berufsausbildung stammen	Unterstellte Nachfragequoten (gültig für beide Schätzvarianten ¹⁾)	
	West	Ost
Aktuelle Schulentlassene aus allgemeinbildenden Schulen		
■ Abgänger/Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss	75,0 %	75,0 %
■ Absolventen mit mittlerem Abschluss	60,0 %	60,0 %
■ Studienberechtigte Absolventen	25,0 %	25,0 %
Aktuelle Absolventen aus beruflichen Schulen		
■ Abgänger/Absolventen des Berufsvorbereitungsjahres	85,0 %	85,0 %
■ Abgänger/Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres	90,0 %	90,0 %
■ Abgänger/Absolventen aus teilqualifizierenden Berufsfachschulen	65,0 %	65,0 %
■ Abgänger/Absolventen aus Fachoberschulen	50,0 %	50,0 %
■ Abgänger/Absolventen aus Fachgymnasien	50,0 %	50,0 %
Bei der BA im Laufe des Berichtsjahres gemeldete Bewerber aus früheren Schulentlassjahren		
■ Schulentlassjahr im Vorjahr	63,5 %	69,5 %
■ Schulentlassjahr in früheren Jahren	47,6 %	45,8 %
¹⁾ Bei der Variante 1 werden alle aktuellen Schulabgänger und Schulabsolventen berücksichtigt, bei der Variante 2 dagegen nur aktuelle Schulabsolventen mit erfolgreichem Abschluss (vgl. Abschnitt 1.1).		

Projiziert man nun die hier genannten Quoten auf den jeweiligen Umfang der verschiedenen Gruppen und addiert die entsprechenden Werte auf, so lässt sich das Nachfragepotenzial in seiner Gesamtheit abschätzen. Dabei unterstellen wir, dass die Quoten

im Laufe der Zeit konstant bleiben. Diese Interessenkonstanz war in der Vergangenheit einigermaßen gegeben (vgl. Brandes 2005), ist aber in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung ungewiss. Es liegen jedoch zurzeit keine Informationen vor, die klare Vorhersagen für zukünftige Änderungen zuließen. Insofern sollen diese Quoten unverändert fortgeschrieben werden.

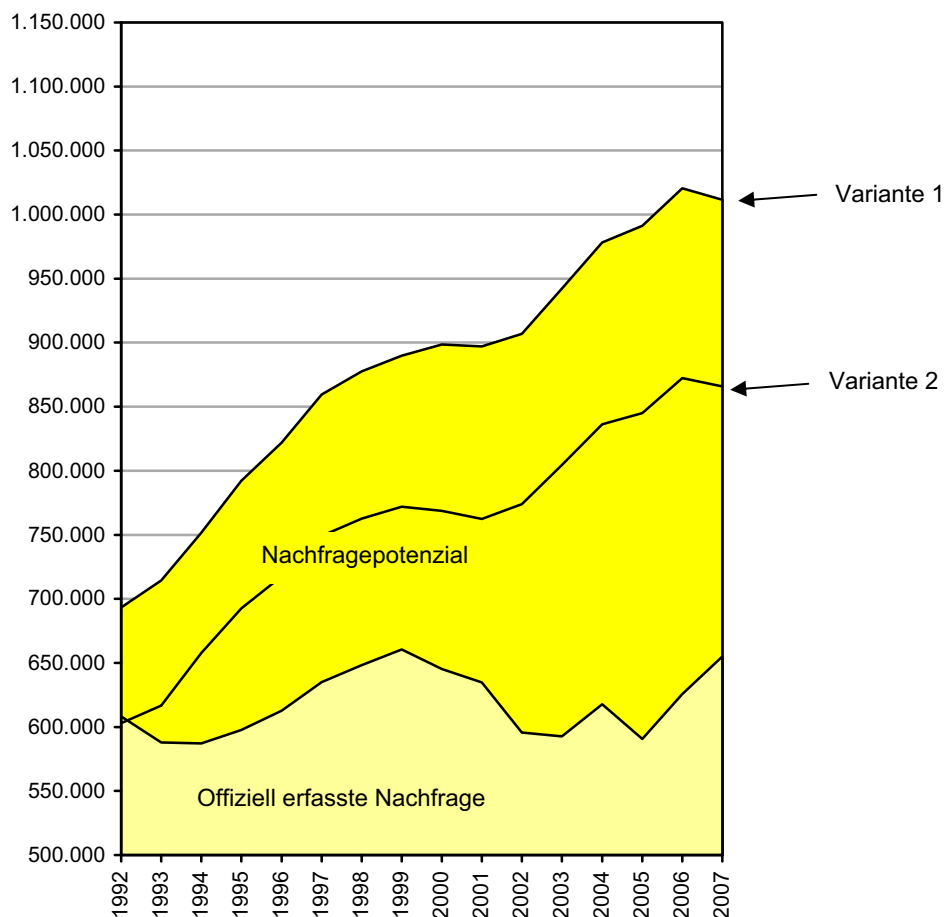
Wie sind die resultierenden Werte einer solchen Potenzialschätzung zu interpretieren? Diese Frage lässt sich am besten durch einen Rückblick auf die Vergangenheit und einen Vergleich mit Ergebnissen der offiziellen Nachfragemessung beantworten.

Deshalb wollen wir im nachfolgenden Abschnitt zunächst die Nachfragepotenziale der vergangenen Jahre berechnen und mit den Daten der offiziellen Nachfragemessung vergleichen.

1.2 Nachfragepotenzial und offiziell erfasste Nachfrage

Führt man retrospektiv eine Schätzung des Nachfragepotenzials in den Jahren 1992 bis 2007 durch und vergleicht man die Ergebnisse mit dem jeweiligen Umfang der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage, so werden zwischen beiden Zeitreihen große Abweichungen sichtbar (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2: Entwicklung der offiziell erfassten Nachfrage und des retrospektiv errechneten Nachfragepotenzials von 1992 bis 2007.



Quelle: Berechnungen nach Ulrich (2008)

Die Unterschiede beziehen sich auf zwei grundlegende Aspekte: Zum einen übertreffen die Werte beider Varianten der Nachfragepotenzialschätzung die offiziellen Nachfragezahlen deutlich. Und zum anderen verlaufen die Trends nicht parallel. Während das Nachfragepotenzial bei beiden Varianten bis 2006 stetig zunahm, ließ sich bei der Nachfrageentwicklung kein klarer Trend erkennen. Einer Zunahme bis Ende der 1990er-Jahre folgte ein deutlicher Rückgang bis 2003. Erst ab 2006 zeichnete sich wieder ein positiver Trend ab.

Die Abweichungen zwischen Nachfragepotenzial und offiziell berechneter Nachfrage resultieren nur zum Teil aus dem Phänomen, dass bei der Potenzialberechnung Annahmen über die Eignung der Jugendlichen allenfalls in der zweiten Variante einfließen, während sich die offiziell erfasste Nachfrage fast ausschließlich auf „ausbildungsreife“ Jugendliche stützt. Sie hängen vielmehr mit den Unzulänglichkeiten der offiziellen Nachfragedefinition zusammen. Darauf wollen wir im Folgenden kurz ein wenig näher eingehen.

Nach der offiziellen, bereits Mitte der 1970er-Jahre im Zusammenhang mit der Konzeption des Berufsbildungsberichtes beschlossenen Definition sind Ausbildungsplatznachfrager Personen, die

- entweder erfolgreich in eine Berufsausbildung einmündeten oder aber
- bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren, zum Ende des Berichtsjahres jedoch zu den „unversorgten“ Bewerbern zählten.

Dabei werden die *erfolglosen* Nachfrager (zweiter Spiegelstrich) allerdings nur zu einem geringen Teil mit eingerechnet (vgl. Ulrich 2005 und siehe Kasten). Bedingung für eine Berücksichtigung ist nämlich nicht nur, dass die erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber bei der BA registriert sind, somit die nötige Eignung mitbringen und als „ausbildungsreif“ gelten.⁴ Vielmehr dürfen sie sich auch nicht bis zum Ende des Berichtsjahres (jeweils am 30. September eines Jahres) für eine Alternative entschieden haben (z.B. weiterer Schulbesuch, Praktikum, Jobben). Ist dies der Fall, gelten sie als „versorgt“ und zählen selbst dann nicht zu den erfolglosen Nachfragern, wenn diese Alternativen lediglich der Überbrückung dienen und das Interesse am sofortigen Beginn einer dualen Berufsausbildung unverändert fortbesteht.

„Erfolglose Nachfrager“ sind demnach allein jene, die zum Ende des Berichtsjahres am 30. September beschäftigungslos sind. Dies trifft aber auf nur relativ wenige zu. Denn Ausbildungsstellenbewerber ohne Lehrstelle drängen in der Regel darauf, nicht völlig „auf der Straße zu stehen“ und auf Alternativen auszuweichen. Dies ist gegebenenfalls auch das Ziel der Vermittlungsdienste. Gelingt eine alternative Vermittlung, sind die betreffenden Personen zwar als *Ausbildungsstellenbewerber* in der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit weiter enthalten, werden aber aus der *Ausbildungsstellennachfragerstatistik* der Berufsbildungsberichte ausgeblendet (und bilden somit die sogenannte „latente Ausbildungsplatznachfrage“). Die Folge ist, dass die

⁴ Die Jugendlichen erfüllen diese Bedingung, indem sie von der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsstellenbewerber registriert werden. Die Bundesagentur für Arbeit registriert allerdings nur diejenigen Personen als „Bewerber für Berufsausbildungsstellen (...), die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist bzw. deren Voraussetzungen dafür gegeben sind“ (Bundesagentur für Arbeit 2007). Liegt aber „Eignung für einen Beruf vor, so ist immer auch Ausbildungsreife gegeben“ (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2006, S. 64).

Gesamtheit der offiziell erfassten Nachfrage weit überwiegend aus *erfolgreichen* Nachfragern besteht.⁵ Dies ist selbst in Zeiten eines starken Lehrstellenmangels so.⁶

Definitionen

Nachfragepotenzial: Alle Jugendlichen, die sich im Laufe eines Vermittlungsjahres am zeitnahen Beginn einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen.

Ausbildungsplatznachfrage: Die Summe der Jugendlichen, die im Berichtsjahr eine Ausbildung mit oder ohne Erfolg nachfragen und die für eine Berufsausbildung erforderlichen Voraussetzungen mitbringen.

Ausbildungsplatznachfrage in der offiziellen Variante: In der bisherigen offiziellen Berechnung ist die Ausbildungsplatznachfrage definiert als Summe der neuen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber, die zum Ende des Berichtsjahres (30. September) als „unversorgt“ gelten (weder Einmündung in Berufsausbildung noch in eine Alternative).

Latente Ausbildungsplatznachfrage: Ausbildungsplatznachfrage, die bei der offiziellen Nachfragemessung unberücksichtigt (und somit „latent“ bzw. „verborgen“) bleibt. Die latente Nachfrage setzt sich primär aus bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern zusammen, welche sich an einer Berufsausbildung interessiert zeigen und dafür auch die erforderlichen Voraussetzungen mitbringen, in ihren Bemühungen um einen Ausbildungsplatz aber erfolglos bleiben und deshalb in eine Alternative zu einer Berufsausbildung einmünden (z.B. erneuter Schulbesuch, Praktikum, Jobben).

Eine dermaßen restriktiv gefasste Nachfragemessung erweist sich statistisch als extrem abhängig vom Ausbildungsplatzangebot (denn die erfolgreiche Nachfrage ist ja rechnerisch mit dem erfolgreich besetzten Angebot identisch). Die Abhängigkeit ist insbesondere in Zeiten des Lehrstellenmangels groß. Demografische Veränderungen bzw. Veränderungen im Umfang der Schulclassenzahlen nehmen dagegen keinen oder einen weitaus geringeren Einfluss auf das Messergebnis (vgl. Behringer/Ulrich 1997; Brandes 2005; Ulrich 2005).⁷ Dies lässt sich sehr anschaulich belegen, indem wir uns noch einmal den in Übersicht 1 enthaltenen Zeitreihen zuwenden und diese durch entsprechende Kurvenverläufe zur Zahl der Schulabgänger/-absolventen und zur Höhe des

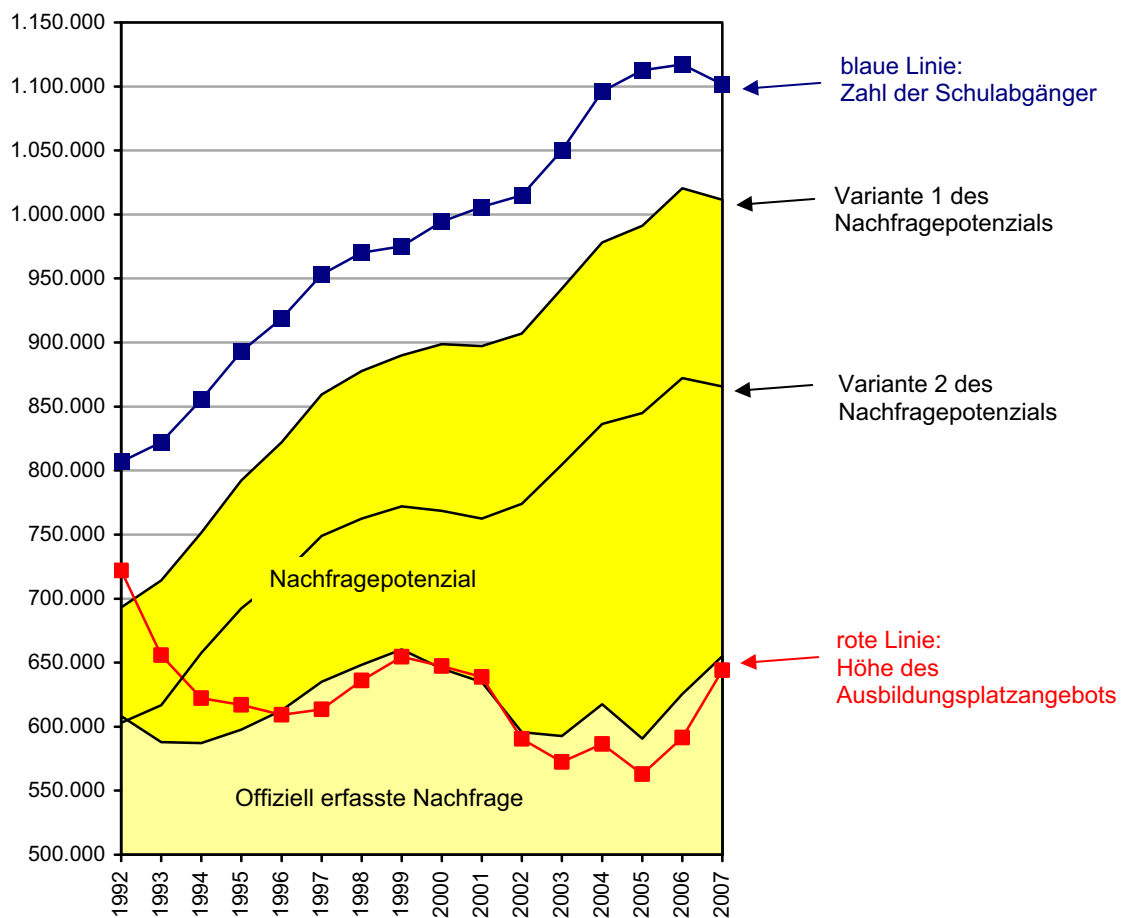
⁵ Der Anteil der erfolgreichen Nachfrager variierte zwischen 1992 und 2008 zwischen 92,1 % und 97,9 %.

⁶ Bereits im Berufsbildungsbericht 1977 wurde auf die zu eng gefasste Definition erfolgloser Nachfrageanteile innerhalb der offiziellen Nachfragemessung hingewiesen: „... ergibt sich eine Nachfragegröße, die gemessen an den eigentlichen Ausbildungswünschen der Betroffenen eher zu niedrig ist“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1977, S.24). Gleichwohl wurde bislang an dieser Definition festgehalten, auch wenn die Berufsbildungsberichte der jüngeren Zeit eine kritische Diskussion dieses Sachverhaltes keinesfalls scheuten (vgl. z.B. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006, S.46-48) und darin zumindest eine Erweiterung der erfolglosen Nachfrage um jene alternativ verbliebenen Ausbildungsstellenbewerber vorgeschlagen wurde, welche auch noch Ende September in eine Berufsausbildungsstelle vermittelt werden wollen (vgl. Ulrich 2006). Im Nationalen Bildungsbericht wurde diese Anregung aufgegriffen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Diese Erweiterung stellt zweifelsohne eine große Verbesserung der Nachfragemessung dar. Streng genommen ist damit aber immer noch keine vollständige Erfassung der erfolglosen Nachfrage erreicht. Denn viele erfolglose Ausbildungsplatzbewerber entscheiden sich bereits zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres (Anfang August/Anfang September) für Alternativen (wie z.B. ein erneuter Schulbesuch) und verschieben deshalb ihren Ausbildungswunsch auf das nächste Jahr. Diese Jugendlichen werden damit auch über die erweiterte Nachfragemessung nicht erfasst, obwohl sie zum Teil sehr intensiv nach einem Ausbildungsplatz gesucht hatten (vgl. Eberhard/Krewerth/Ulrich 2005; Eberhard/Krewerth/Ulrich 2006). Zu bedenken ist, dass der Stichtag der Nachfragemessung (30. September) zeitlich bereits recht weit vom Beginn des neuen Ausbildungsjahres entfernt liegt. Gleichwohl wollen auch wir uns bei der Berechnung des Nachfragepotenzials aus dem Kreis der so genannten Altbewerber (siehe dazu unten) an diesem offiziellen Stichtag orientieren.

⁷ Seit des ersten größeren Ausbildungsplatzmangels im wiedervereinigten Deutschland im Jahr 1996 entwickelten sich die Zahl der nichtstudienberechtigten Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen (die Hauptklientel des dualen Systems) und die Höhe der offiziell erfassten Ausbildungsplatznachfrage sogar in entgegengesetzte Richtungen ($r = -0,374$). Dagegen korrelierte die offiziell erfasste Nachfrage eng positiv mit der Höhe des Ausbildungsplatzangebots ($r = +0,93$).

Ausbildungsplatzangebots ergänzen. Die Ergebnisse finden sich in der nachfolgenden Übersicht 3.

Übersicht 3: Entwicklung der offiziell erfassten Nachfrage und des retrospektiv errechneten Nachfragepotenzials von 1992 bis 2007 – hier im Vergleich zur Entwicklung des offiziell erfassten Ausbildungsplatzangebots und der Zahl der Schulabgänger. Die Zahl der Schulabgänger ist dabei berechnet als Summe der nicht studienberechtigten Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen zuzüglich der Absolventen aus den beruflichen Schulen (ohne Berufsfachschulabsolventen, die eine voll qualifizierende Berufsausbildung erfolgreich abschlossen).



Quelle: Berechnungen nach Ulrich (2008)

Wie Übersicht 3 zeigt, waren die stetig wachsende Zahl der Schulabgänger/-absolventen und das darin enthaltene Nachfragepotenzial (zur Berechnung siehe unten) für die Veränderung der offiziell gemessenen Nachfragewerte nahezu belanglos. Dagegen wurde die Entwicklung der offiziell erfassten Nachfrage maßgeblich von der Angebotsseite bestimmt. Die auf diese Weise gemessene Nachfrage deckte in den vergangenen Jahren einen immer geringeren Teil des Nachfragepotenzials ab und vermochte das stetig wachsende Interesse Jugendlicher an dualer Ausbildung nicht valide abzubilden.

Damit wäre aber auch eine *Vorausberechnung* der Nachfrage nach offizieller Definition wenig zweckmäßig – zumindest in Hinblick auf das hier verfolgte Ziel: nämlich zu erkunden, wie viele Jugendliche in Zeiten starker demografischer Veränderungen überhaupt noch für eine duale Berufsausbildung zur Verfügung stehen. Denn bei einer solchen Berechnung würden große Teile des Nachfragepotenzials unterschätzt werden, die für eine Akquisition des zukünftigen Fachkräftenachwuchses genutzt werden könnten.⁸ Deshalb müssen bei der Berechnung und Vorausschätzung des Nachfragepotenzials andere Wege beschritten werden.

2 Schätzergebnisse für den Zeitraum bis 2020

Wir haben im ersten Abschnitt Jugendliche, die zum Nachfragepotenzial gerechnet werden, als spezielle Teilgruppen mit Interesse an einer dualen Berufsausbildung definiert, die aus drei unterschiedlichen Kreisen stammen:

- a) dem Kreis der aktuellen Abgänger/Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen,
- b) dem Kreis der aktuellen Abgänger/Absolventen aus berufsbildenden Schulen sowie
- c) dem Kreis der „Altbewerber“, also der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber, die (weiterhin) an einer Berufsausbildungsstelle interessiert sind, die (allgemeinbildende oder berufliche) Schule aber bereits vor längerer Zeit verlassen haben.

Um das Nachfragepotenzial berechnen zu können, benötigen wir zunächst Daten, wie sich die drei Kreise, aus denen die an Ausbildung interessierten Jugendlichen stammen, voraussichtlich bis 2020 quantitativ entwickeln werden. Diese Daten erarbeiten wir im folgenden Unterabschnitt 2.1. Dabei berücksichtigen wir an dieser Stelle noch sämtliche Personen, die zu diesen drei Kreisen gehören, also auch solche, die sich nicht für eine duale Berufsausbildung interessieren. Im sich anschließenden Unterabschnitt 2.2 engen wir die Berechnung dann auf die voraussichtlichen Interessenten an einer dualen Berufsausbildung ein, indem wir die im Abschnitt 1.1 genannten Nachfragequoten auf die entsprechenden Kreise von Jugendlichen projizieren.

2.1 Quantitative Entwicklung verschiedener Kreise von Jugendlichen im Überblick

2.1.1 Abgänger und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen

In den alten Bundesländern verringert sich die Zahl der Entlassenen aus allgemeinbildenden Schulen zwischen 2007 und 2020 nahezu kontinuierlich von 758.600 auf 632.500 (-17%). Lediglich in den Jahren 2011 und 2013 kommt es zu vorübergehenden kurzzeitigen Erholungen aufgrund der Entlassung von doppelten Abiturjahrgängen in bevölkerungsreichen Bundesländern. In den neuen Bundesländern fällt die Zahl der Absolventen zwischen 2007 und 2011 drastisch um 41% (-76.705) und steigt dann leicht,

⁸ Die Vorausberechnung der offiziell erfassten Nachfrage käme allenfalls eher einer längerfristigen Prognose des Ausbildungsplatzangebots gleich, die angesichts der Unwägbarkeiten der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung ohnehin kaum zu leisten ist.

um sich auf einem gegenüber 2007 um circa ein Drittel (rund -60.000) verringertem Niveau zu halten (vgl. Übersicht 4). Bundesweit sinkt die Entlassenenzahl aus allgemeinbildenden Schulen von 946.200 im Jahr 2007 auf 758.700 (-20%) im Jahr 2020 mit einem kurzen zwischenzeitlichen Anstieg im Jahr 2013 auf 902.100.⁹

Von Relevanz für den Ausbildungsstellenmarkt sind nicht nur der deutliche Rückgang, sondern auch die veränderten Anteile der Entlassenen aus den verschiedenen Schulformen. Bedingt durch Veränderungen in den alten Bundesländern wird die Quote der studienberechtigten Schulabsolventen zunehmen. Im Jahr 2007 bildeten die Studienberechtigten noch die kleinste Gruppe (29%) im Vergleich zu Abgängern/Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss (31%) bzw. zu den Absolventen mit Realschulabschluss (41%). Im Jahr 2020 wird der Anteil der Absolventen mit Studienberechtigung bei 34% liegen und damit nur noch knapp unter der Quote von Absolventen mit Realschulabschluss (39%), aber deutlich über dem Anteil der Abgängern/Absolventen mit maximal Hauptschulabschluss (27%).¹⁰ Diese Veränderung der Schulentlassenenstruktur hat ebenfalls schmälernde Effekte auf das Nachfragepotenzial. Denn Studienberechtigte interessieren sich nur zu einem kleineren Teil für eine Berufsausbildung.

2.1.2 Abgänger und Absolventen aus berufsbildenden Schulen

Die Anzahl der Abgänger und Absolventen aus berufsbildenden Schulen¹¹ sinkt in ähnlichem Ausmaß wie die der Entlassenen aus allgemeinbildenden Schulen. In den alten Bundesländern verringert sie sich um 17% von 363.400 im Jahr 2007 auf 301.200 (2020) und in den neuen Bundesländern sogar um 42% (von 64.700 auf 36.500). Dies führt zu einem Rückgang der Abgänger und Absolventen im gesamten Bundesgebiet um 21%.

⁹ Die Prognose greift auf die sich aus den Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz (KMK) ableitbaren relativen Veränderungen der Schulabgängerzahlen zurück und überträgt diese auf die beim Statistischen Bundesamt zuletzt verfügbaren Ist-Zahlen aus dem Jahr 2006. Die letzte KMK-Vorausberechnung basiert dagegen auf dem Ist-Stand 2005 und fußt selbst wiederum auf der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (2007).

¹⁰ Interessanterweise verläuft diese Entwicklung in den neuen Bundesländern anders: Hier sinkt der Anteil der Absolventen mit Studienberechtigung von 36 % (2007) auf 33 % (2020) bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils von Abgängern mit maximal Hauptschulabschluss (von 23 % auf 28 %) und einem leichten Rückgang des Anteils von Absolventen mit Realschulabschluss (von 41 % auf 39 %). Aufgrund des deutlich geringeren Beitrags der neuen Bundesländer zur Gesamtzahl der Absolventen macht sich diese gegenläufige Entwicklung auf Bundesebene jedoch nicht bemerkbar.

¹¹ Abgänger aus berufsbildenden Schulen: Hierunter sind Abgänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr, dem Berufsgrundbildungsjahr, der Berufsfachschule (aber ohne vollqualifizierendem Abschluss), der Fachoberschule und dem Fachgymnasium zusammengefasst.

2.1.3 „Altbewerber“ aus früheren Schulentlassjahren

Auch wenn die Zahl der Altbewerber stärker als die anderer Nachfragergruppen von der Wirtschaftskonjunktur und der Lage auf dem Ausbildungsmarkt abhängig ist, so entwickelt sie sich nicht völlig unabhängig von der demografischen Entwicklung.¹² Deshalb wird auch die Anzahl der Altbewerber mit Sicherheit abnehmen, von bundesweit 384.900 (2007) auf schätzungsweise 186.900 im Jahre 2020. Dies entspricht einem Rückgang um 51%. In den alten Bundesländern sinkt die Zahl der Altbewerber von 281.000 auf 166.600 im Jahr 2020 (-41%). Noch viel drastischer fällt diese Entwicklung in den neuen Bundesländern aus. Hier schrumpft die Anzahl der Altbewerber von 103.900 (2007) auf nur noch 20.200 (-81%) im Jahr zusammen. Die Altbewerber werden somit langfristig nicht dazu beitragen können, die sinkende Ausbildungsplatznachfrage aktueller Abgänger aus den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen aufzufangen.

¹² Zur Schätzung der „Altbewerber“ wurden möglichst einfache Regressionsgleichungen (mit maximal zwei Determinanten) auf der Grundlage von Zeitreihendaten für die Jahre 1992 bis 2008 in den alten bzw. 1997 bis 2008 in den neuen Bundesländern entwickelt. Die beiden Gruppen „Altbewerber mit Schulabschluss im Vorjahr“ und „Altbewerber mit Schulabschluss im Vorvorjahr und früher“ wurden getrennt geschätzt. Erwartet wurde, dass der Umfang der „Altbewerber mit Schulabschluss im Vorjahr“ weitgehend abhängig ist a) von der Zahl der vorjährigen nichtstudienberechtigten Entlassenen aus den allgemeinbildenden Schulen und b) von den vorjährigen Marktverhältnissen, gespiegelt am rechnerischen Verhältnis zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Gesamtzahl aller Abgänger aus den allgemeinbildenden Schulen (so genannte „rechnerische Einmündungsquote“). Die Anzahl der „Altbewerber mit Schulabschluss im Vorvorjahr oder früher“ sollte in relativ enger statistischer Beziehung zu den nichtstudienberechtigten Schulentlassenen des Vorvorjahres und den Marktverhältnissen des Vorvorjahres stehen. Die Erwartungen bestätigten sich in drei von vier Modellen; die multiplen Korrelationskoeffizienten schwankten zwischen $R = 0,93$ und $R = 0,96$. Lediglich die Schätzung der ostdeutschen Altbewerber des Vorjahres gelang weniger gut; der Koeffizient betrug $R = 0,89$ und fiel auch nur deshalb noch so hoch aus, weil Ausreißerwerte für 2006 und 2007 mit einer Dummy-Variable aufgefangen wurden. – Für die Vorausberechnung der zukünftigen Altbewerberzahlen anhand der Regressionsgleichung konnte auf die Schulentlassenenzahlen aus den aktualisierten KMK-Schätzungen (s. oben) zurückgegriffen werden. Die Abschätzung der zukünftigen Marktverhältnisse war dagegen deutlich problematischer, da die „rechnerische Einmündungsquote“ auch von der kaum prognostizierbaren gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängig ist. Andererseits ist der demografische Rückgang so frappant, dass auch bei nur geringen Ausbildungsangebotssteigerungen oder gar leicht sinkenden Angebotszahlen eine starke Verbesserung der Marktverhältnisse zu erwarten ist. Angenommen wurde, dass die rechnerische Einmündungsquote im Westen von 66% in 2007 (Ist-Wert) auf 75 % in 2020 steigt, im Osten von 67% in 2007 (Ist-Wert) auf 77 % im Jahr 2020.

Übersicht 4: Geschätzte Entwicklung der Schulabgänger/-absolventenzahlen und der Ausbildungsstellenbewerber mit früheren Schulentlassjahren bis 2020.

	Abgänger/Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen				Abgänger und Absolventen beruflicher Schulen						Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber		
	max. Haupt- schulabschluss	mit mittlerem Abschluss	mit Studien- berechtigung	Insgesamt	schulisches BVJ	schulisches BGJ	Berufs- fachschule	Fachober- schule	Fach- gymnasium	Insgesamt	Schulentlassung im Vorjahr	Schulentlassung noch früher	Insgesamt
West													
2005	257.231	297.498	176.892	731.621	47.818	34.692	177.169	54.978	27.901	342.558	113.851	128.820	242.671
2006	253.596	302.789	189.715	746.100	48.407	38.629	184.305	55.640	28.843	355.824	129.048	145.885	274.933
2007	246.089	310.203	202.346	758.638	47.886	39.056	188.716	58.397	29.308	363.362	125.902	155.072	280.974
2008	233.400	304.138	210.753	748.291	47.316	38.309	189.818	59.154	30.620	365.218	112.409	142.198	254.607
2009	218.656	298.415	220.713	737.784	45.858	37.434	186.747	59.154	30.833	360.025	107.531	132.075	239.606
2010	205.123	294.611	232.156	731.890	44.874	35.823	182.257	58.397	31.348	352.698	102.316	126.343	228.659
2011	200.915	281.578	286.403	768.896	43.898	34.211	175.562	57.424	31.045	342.141	97.676	120.228	217.904
2012	204.836	277.638	258.578	741.052	43.300	33.784	170.128	55.910	31.135	334.258	93.053	114.762	207.815
2013	202.439	284.531	299.684	786.654	43.474	33.571	170.915	55.802	30.418	334.181	91.594	109.315	200.909
2014	197.918	277.216	239.329	714.463	43.387	33.251	170.522	55.478	29.611	332.247	92.420	107.442	199.862
2015	195.494	271.531	239.150	706.175	43.087	33.037	167.844	54.937	29.611	328.516	90.246	108.375	198.621
2016	191.837	267.964	242.270	702.071	42.296	32.493	164.457	54.397	29.802	323.445	87.301	105.919	193.220
2017	187.711	266.880	230.294	684.885	42.093	32.290	162.488	53.748	29.429	320.048	84.518	102.367	186.885
2018	180.919	255.232	227.796	663.947	41.214	31.309	160.046	53.640	29.005	315.214	82.105	98.999	181.104
2019	178.607	252.101	226.009	656.717	40.230	30.989	155.084	52.234	28.692	307.228	77.262	96.049	173.311
2020	173.156	243.335	215.965	632.456	39.448	29.911	152.170	51.585	28.065	301.179	76.263	90.354	166.617
Ost													
2005	52.517	96.190	58.951	207.658	26.222	5.009	12.883	14.195	8.495	66.804	42.913	56.279	99.192
2006	51.268	89.164	60.234	200.666	23.853	5.304	12.161	14.539	8.805	64.662	42.642	67.493	110.135
2007	43.119	76.347	68.082	187.548	22.393	4.890	12.328	14.224	8.734	62.568	35.910	67.987	103.897
2008	37.515	61.239	65.610	164.364	20.153	4.394	11.780	13.212	8.936	58.476	27.585	43.199	70.783
2009	33.203	51.911	53.566	138.680	17.330	3.732	10.471	11.653	8.290	51.477	19.255	31.129	50.384
2010	31.083	47.303	42.172	120.558	15.383	2.739	8.996	10.058	7.088	44.263	14.490	16.189	30.678
2011	31.060	44.128	35.655	110.843	13.436	1.994	7.425	8.833	5.857	37.544	11.799	10.914	22.713
2012	32.791	43.574	44.953	121.318	12.657	1.580	6.473	7.831	4.958	33.499	10.839	6.158	16.998
2013	34.458	46.583	34.444	115.485	12.462	1.580	5.950	7.590	4.322	31.903	11.193	5.918	17.111
2014	35.315	49.746	36.701	121.762	12.949	1.746	5.807	7.701	4.140	32.342	12.597	6.007	18.603
2015	36.425	51.260	39.533	127.218	13.533	1.829	5.997	8.035	4.190	33.584	13.803	6.358	20.161
2016	36.584	51.831	41.580	129.995	14.117	1.911	6.402	8.360	4.584	35.374	14.591	6.659	21.251
2017	35.703	51.276	43.468	130.447	14.020	1.994	6.545	8.675	4.756	35.990	14.811	6.856	21.667
2018	34.799	50.021	43.105	127.925	14.117	1.994	6.664	8.703	4.998	36.476	14.379	6.911	21.290
2019	34.904	49.503	42.355	126.762	14.214	1.994	6.687	8.619	4.938	36.453	13.731	6.803	20.534
2020	34.852	49.588	41.775	126.215	14.117	2.077	6.664	8.712	4.938	36.507	13.607	6.641	20.248

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit

2.2 Zukünftige Entwicklung des Nachfragepotenzials

Nicht jeder Jugendliche denkt an eine duale Berufsausbildung. Das für das duale System nutzbare Nachfragepotenzial ist somit niedriger als die Summe der Jugendlichen. Wie in Abschnitt 1.1 ausgeführt, lässt sich das Nachfragepotenzial als Zahl der Jugendlichen definieren, die an einem Ausbildungsplatz im dualen System interessiert sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche aus verschiedenen Kreisen ein unterschiedlich hohes Interesse zeigen. In Übersicht 1 wurde zusammengefasst, welches Ausmaß an Interesse den verschiedenen Kreisen von Jugendlichen im Rahmen der hier vorgenommenen Nachfragepotenzialschätzungen unterstellt wird.¹³

Projiziert man nun die dort genannten Quoten auf den jeweiligen Umfang der Gruppen in den kommenden Jahren (vgl. Abschnitt 2.1) und addiert die entsprechenden Werte auf, so lässt sich das zukünftige Nachfragepotenzial in seiner jeweiligen Gesamtheit bestimmen. Bundesweit sinkt es, sofern man wie in Variante 1 *alle* Schulabgänger und Schulabsolventen einbezieht, von 1.011.600 im Jahr 2007 auf 724.300 im Jahr 2020 (-287.300 bzw. -28%).

Konzentriert man die Nachfragepotenzialberechnung ausschließlich auf Schulabsolventen mit Abschluss (wie in Variante 2 geschehen), werden absolut deutlich niedrigere Werte erzielt. Das Nachfragepotenzial verringert sich demnach bundesweit von 865.700 in 2007 auf 610.700 im Jahr 2020. Dies entspricht einer Abnahme um 255.300 bzw. -29% (vgl. Übersicht 5a mit Ergebnissen zur Variante 1 und Übersicht 5b mit den Resultaten zur Variante 2).

¹³ Die Schätzung lässt Veränderungen der Nachfragequoten außer Acht, die etwa durch steigende Kosten für ein Studium, höherer Attraktivität der kürzeren Bachelor-Studiengänge o.ä. hervorgerufen werden könnten.

Übersicht 5a: Geschätzte Entwicklung des Nachfragepotenzials von 2005 - 2020. Bei den Schulabgängern und -absolventen wurden Personen mit und ohne Abschluss berücksichtigt (Variante 1).

	Deutschland				Alte Bundesländer				Neue Bundesländer und Berlin			
	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Altbewerber	Gesamt	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Altbewerber	Gesamt	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Alt- bewerber	Gesamt
2005	527.485	274.983	189.201	991.669	415.645	228.467	133.617	777.729	111.840	46.516	55.584	213.940
2006	526.307	282.577	211.923	1.020.807	419.299	237.952	151.390	808.641	107.008	44.625	60.533	212.166
2007	516.443	285.297	209.849	1.011.589	421.275	242.371	153.765	817.411	95.168	42.927	56.084	194.179
2008	491.503	282.782	178.015	952.300	410.221	242.966	139.069	792.255	81.282	39.816	38.947	160.045
2009	467.660	273.916	158.785	900.361	398.219	239.049	131.152	768.420	69.440	34.867	27.633	131.940
2010	450.885	263.683	142.591	857.159	388.648	233.722	125.112	747.482	62.237	29.961	17.479	109.677
2011	449.919	251.840	132.450	834.208	391.234	226.454	119.255	736.942	58.686	25.386	13.194	97.266
2012	446.830	244.099	124.067	814.996	384.854	221.317	113.718	719.889	61.976	22.782	10.349	95.107
2013	459.873	243.210	120.683	823.766	397.469	221.372	110.198	729.039	62.404	21.838	10.485	94.727
2014	440.109	242.460	121.331	803.901	374.600	220.188	109.831	704.619	65.509	22.273	11.500	99.282
2015	437.285	240.890	121.394	799.568	369.327	217.730	108.895	695.952	67.958	23.160	12.499	103.617
2016	434.155	238.545	119.040	791.740	365.224	214.192	105.856	685.271	68.932	24.353	13.184	106.469
2017	426.895	236.727	115.825	779.446	358.485	212.046	102.398	672.928	68.410	24.681	13.427	106.518
2018	412.666	233.538	112.415	758.619	345.777	208.562	99.262	653.602	66.888	24.976	13.153	105.017
2019	408.187	228.355	107.435	743.977	341.718	203.352	94.782	639.853	66.469	25.002	12.653	104.124
2020	396.195	224.211	103.930	724.336	329.859	199.186	91.437	620.483	66.336	25.025	12.493	103.853

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes

Übersicht 5b: Geschätzte Entwicklung des Nachfragepotenzials von 2005 bis 2020. Dabei wurden nur Schulabsolventen mit Abschluss berücksichtigt (Variante 2).

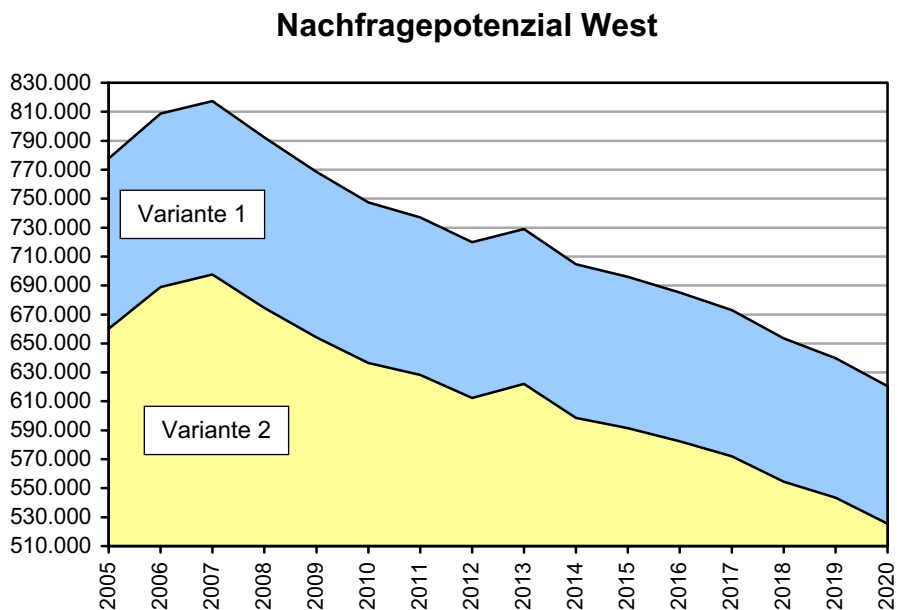
	Deutschland				Alte Bundesländer				Neue Bundesländer und Berlin			
	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Altbewerber	Gesamt	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Altbewerber	Gesamt	allgemein- bildende Schulen	berufliche Schulen	Altbewerber	Gesamt
2005	468.871	186.939	189.201	845.011	372.409	154.196	133.617	660.221	96.462	32.744	55.584	184.789
2006	469.384	190.978	211.923	872.286	377.246	160.253	151.390	688.889	92.138	30.725	60.533	183.396
2007	462.865	193.013	209.849	865.728	380.419	163.474	153.765	697.657	82.446	29.540	56.084	168.070
2008	441.384	191.594	178.015	810.994	371.316	164.134	139.069	674.519	70.068	27.460	38.947	136.474
2009	420.594	185.760	158.785	765.139	361.241	161.675	131.152	654.068	59.353	24.085	27.633	111.071
2010	405.715	178.821	142.591	727.128	353.033	158.209	125.112	636.354	52.683	20.612	17.479	90.774
2011	404.432	170.744	132.450	707.626	355.702	153.306	119.255	628.263	48.730	17.438	13.194	79.362
2012	400.420	165.384	124.067	689.871	348.890	149.810	113.718	612.417	51.531	15.574	10.349	77.454
2013	413.660	164.686	120.683	699.029	362.115	149.774	110.198	622.087	51.545	14.912	10.485	76.942
2014	394.309	164.115	121.331	679.756	339.826	148.904	109.831	598.561	54.483	15.211	11.500	81.195
2015	392.117	163.042	121.394	676.554	335.290	147.232	108.895	591.417	56.827	15.811	12.499	85.137
2016	389.215	161.539	119.040	669.794	331.618	144.910	105.856	582.383	57.598	16.629	13.184	87.411
2017	383.578	160.309	115.825	659.711	326.235	143.410	102.398	572.042	57.343	16.899	13.427	87.668
2018	370.197	158.224	112.415	640.836	314.106	141.116	99.262	554.485	56.090	17.108	13.153	86.351
2019	366.488	154.697	107.435	628.621	310.975	137.592	94.782	543.350	55.513	17.105	12.653	85.271
2020	354.790	151.936	103.930	610.655	299.319	134.789	91.437	525.545	55.471	17.147	12.493	85.110

Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes

2.2.1 Entwicklung des Nachfragepotenzials in den alten Ländern

In den alten Bundesländern sinkt das Nachfragepotenzial nach der ersten, weiter gefassten Variante relativ kontinuierlich von 817.400 im Jahr 2007 auf 620.500 im Jahr 2020 (-196.900 bzw. -24%) und nach der zweiten, enger gefassten Variante von 697.700 auf 525.500 (-172.100 bzw. -25%). Lediglich im Jahr 2013 kommt es in beiden Varianten aufgrund doppelter Abiturientenjahrgänge in bevölkerungsreichen Bundesländern zu einem kurzen Anstieg des Nachfragepotenzials, der aber dennoch relativ begrenzt ausfällt (vgl. Übersicht 6).

Übersicht 6: Entwicklung des Nachfragepotenzials von 2005 bis 2020 in Westdeutschland.

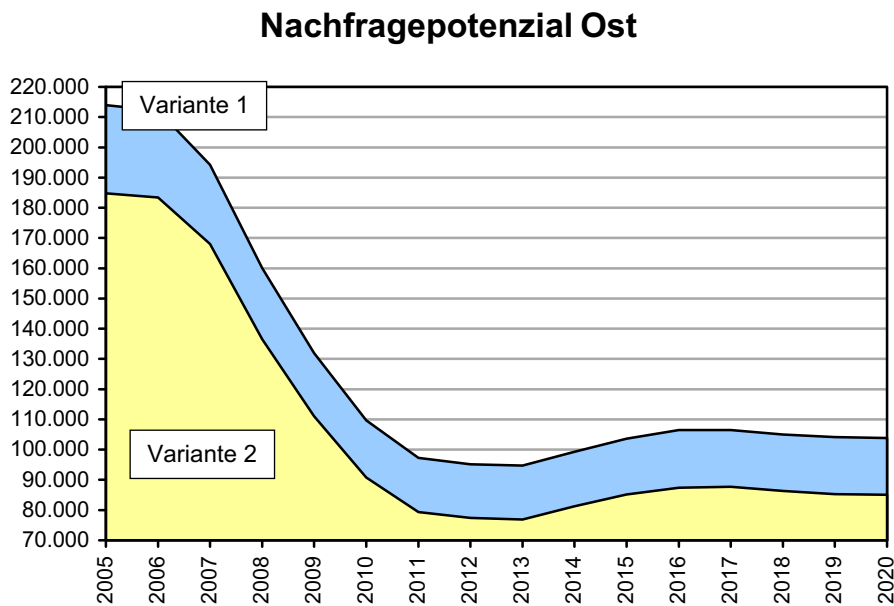


2.2.2 Entwicklung des Nachfragepotenzials in den neuen Ländern

Das Nachfragepotenzial in den neuen Ländern verringert sich nach der ersten, weiter gefassten Variante im Zeitraum von 2007-2020 um 47% (2007: 194.200; 2020: 103.900). Das Absinken des Nachfragepotenzials fällt nicht nur sehr viel stärker als im Westen aus, sondern verläuft auch nicht kontinuierlich: Bereits bis 2013 fällt die Anzahl der Jugendlichen, die an einem Ausbildungsplatz interessiert sind, um rund 99.500 bzw. 51% auf 94.700, woraufhin ein leichter Anstieg bis 2017 um 11.800 auf 106.500 folgt (vgl. Übersicht 7).

Legt man die enger gefasste Berechnungsvariante zu Grunde, die Schulabsolventen ohne bestandene Abschlussprüfung ausschließt, so wird sich das Nachfragepotenzial in Ostdeutschland von 168.100 (2007) auf 76.900 (2013) verringern. Anschließend wird es bis 2017 leicht auf 87.700 steigen, um 2020 rd. 85.100 Personen zu umfassen. Der Rückgang würde demnach zwischen 2007 und 2013 rd. -91.100 bzw. -54% ausmachen.

Übersicht 7: Entwicklung des Nachfragepotenzials von 2005 bis 2020 in Ostdeutschland.



2.2.3 Strukturelle Veränderungen des Nachfragepotenzials

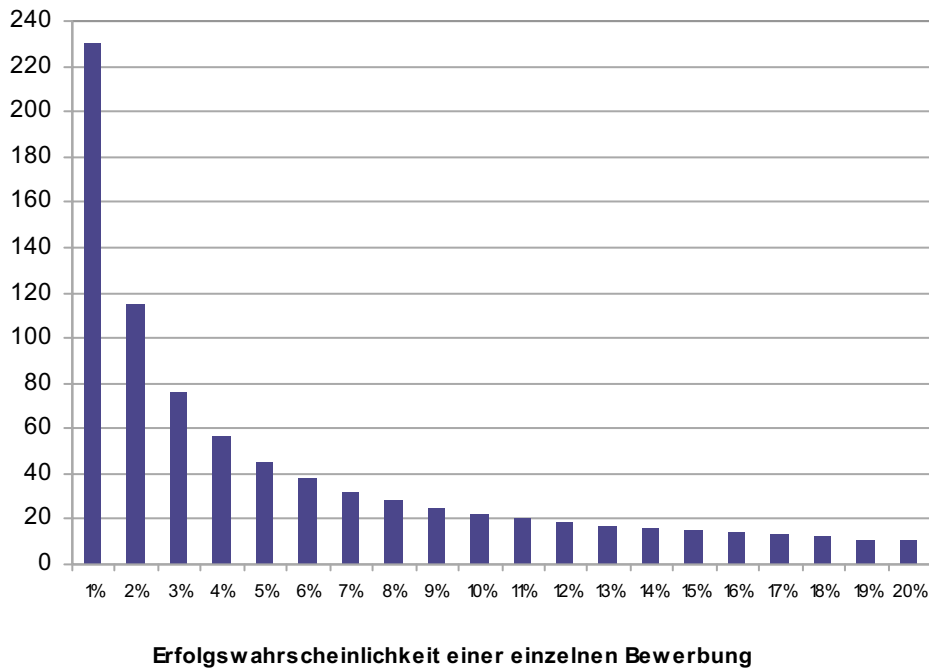
Bundesweit kommt es neben dem allgemeinen Rückgang auch zu einer strukturellen Veränderung in der Zusammensetzung des Nachfragepotenzials: Die Nachfrageanteile der Absolventen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen werden steigen, während der Anteil der von den Altbewerbern ausgehenden Nachfrage sinken wird (nach der ersten Variante von 21% auf 14%, nach der zweiten von 24% auf 17%). Obwohl die Zahl der Absolventen, die eine Studienberechtigung erreichen, deutlich wächst, bleibt ihr Anteil am Nachfragepotenzial insgesamt weiterhin gering, da sich lediglich ein Viertel von ihnen für eine Ausbildung im dualen System interessiert.

Insbesondere in den neuen Bundesländern wird der Anteil der „Altbewerber“ am Nachfragepotenzial sinken: nach der ersten Variante von 29% auf 11%, nach der zweiten von 33% auf 15%. Während der Beitrag der Absolventen aus berufsbildenden Schulen am Nachfragepotenzial relativ stabil bleibt (mit leichten Schwankungen bei rund 24% in der ersten und rund 20% in der zweiten Variante), kommt es zu deutlichen Verschiebungen zu Gunsten der Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen. Ihr relativer Anteil am Nachfragepotenzial wird im Osten von 49% auf 64% (Variante 1) bzw. von 49% auf 65% (Variante 2) anwachsen.

2.3 Diskussion

Die Ergebnisse der Vorausschätzung des Nachfragepotenzials verweisen auf die wachsenden Schwierigkeiten, die Betriebe in Zukunft bei der Rekrutierung von Auszubildenden drohen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Bewerbungen, welche die Betriebe von ausbildungsinteressierten Jugendlichen erhalten werden, noch deutlich stärker sinken wird als das Nachfragepotenzial selbst. Denn bei sinkendem Nachfragepotenzial und rasch steigenden Bewerbungschancen ist es für die Jugendlichen immer weniger erfolgsrelevant, möglichst viele Bewerbungen zu schreiben (vgl. Übersicht 8).

Übersicht 8: Rechnerische Zahl der Bewerbungen, die erforderlich sind, um mit 90%iger Sicherheit einen Ausbildungsplatz zu erhalten, in Abhängigkeit von der Erfolgswahrscheinlichkeit einer einzelnen Bewerbung.¹⁴



Lesebeispiele: Lag die Erfolgswahrscheinlichkeit einer einzelnen Bewerbung zunächst bei 1 % und steigt sie um einen Prozentpunkt auf 2 %, so müssen anstelle von 230 Bewerbungen nur noch 115 Bewerbungen eingeplant werden, um mit 90%iger Sicherheit einen Ausbildungsplatz zu finden. Betrug die Erfolgswahrscheinlichkeit einer einzelnen Bewerbung dagegen zunächst 5 % und steigt sie um einen Prozentpunkt auf 6 %, so müssen anstelle von 45 Bewerbungen nur noch 38 Bewerbungen eingeplant werden, um mit 90%iger Sicherheit einen Ausbildungsplatz zu finden.

Die Betriebe gelangen aufgrund dieses Phänomens mit deutlich weniger Jugendlichen in Bewerbungskontakt, als aufgrund des bloßen Rückgangs an ausbildungsinteressierten Jugendlichen zu erwarten wäre. Dies hat zugleich zur Folge, dass die Nachfragerseite des Ausbildungsmarktes für die Betriebe undurchsichtiger wird. Wollen die Unternehmen dies verhindern, müssen sie viel stärker als in Zeiten eines ausgeprägten Nachfragerüberhangs versuchen, selbst den Kontakt zu ausbildungsinteressierten Jugendlichen herzustellen.

Für die Betriebe wird die Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden auch deshalb immer schwieriger werden, weil die Geschwindigkeit des Wandels der Arbeitswelt und die Komplexität der Berufswelt voraussichtlich auch in den kommenden Jahren weiter steigen wird. Damit verbinden sich aber auch höhere Ansprüche an die Beschäftigten. Selbst einfache „Arbeit wird komplexer und erfordert mehr und andere Kompetenzen als noch vor zehn Jahren“ (Zeller 2007). Bott/Helmrich/Schade (2008, S. 11) fassen den Trend prägnant zusammen: „Informations- und Wissensarbeit nimmt mit dem Techno-

¹⁴ Die in Übersicht 8 aufgeführten Ergebnisse machen zugleich deutlich, dass gerade die leistungsschwächeren Ausbildungsstellenbewerber mit vergleichsweise geringeren Ausbildungschancen die Zahl ihrer Bewerbungen überproportional steigern müssen, um in Zeiten eines verstärkten Lehrstellenmangels auf dem Ausbildungsstellenmarkt ihre Erfolgsaussichten zu verbessern. Dies führt jedoch dazu, dass Betriebe bei einem entsprechend angespannten Markt nicht nur besonders viele Bewerbungen erhalten, sondern diese Bewerbungen im Schnitt auch immer „schlechter“ erscheinen. Ein solches Phänomen einer scheinbaren Verschlechterung der Bewerberqualifikation würde selbst dann auftreten, wenn sich die Ausbildungsreife der Schulabgänger und Schulabsolventen faktisch nicht verschlechtert hätte (vgl. dazu Ehrenthal/Ulrich 2007).

logisierungstrend der Produktions- und Wirtschaftsprozesse der Industriegesellschaft und dem Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu und bedingt Änderungen sowohl bei den Tätigkeiten als auch bei den Qualifikationsanforderungen. Die Tätigkeitsinhalte wandeln sich von materialbezogener Arbeit zu daten-, informations- und wissensbezogener Arbeit. Neben die physische Wertschöpfung, die Rohstoffe in Produkte und Dienstleistungen umwandelt, tritt die intellektuelle Wertschöpfung, die vom Rohstoff Wissen ausgeht. Der produktive Umgang mit diesem Rohstoff ist eines der Kernelemente der Wissensgesellschaft. Nicht nur für die Gruppe der hochqualifizierten Angestellten und Selbstständigen in Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Marketing und Beratung, sondern auch für die Ebene der Facharbeiter wird die Arbeit zunehmend anspruchsvoller und verstärkt wissensbasiert. Das Anforderungsprofil verlagert sich von motorisch-manuellen Tätigkeiten zu kognitiv abstrahierenden. Gefordert ist ein breites Fachwissen, Denken in Zusammenhängen, Übernahme von Prozessverantwortung, Selbststeuerung und Bereitschaft zu flexiblem Arbeitseinsatz in Gruppen sowie zur Weiterbildung.“

Dieser Wandel von der Industrie- und Produktionsgesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft hat zugleich starken Einfluss auf das duale System der Berufsausbildung. Die höheren Ansprüche der Arbeitswelt werden gleichsam an die Berufsausbildung weitergereicht. Bildung und Wissen werden somit von vielen Betrieben – gemessen an den schulischen Leistungen des Bewerbers – zunehmend als einstellungsrelevant erachtet.

In einer im Jahr 2005 durchgeführten Befragung von knapp 500 Berufsbildungsfachleuten zeigten sich nahezu alle Experten einig darin, dass die Anforderungen in den Ausbildungsberufen in den letzten Jahren stark zugenommen haben (vgl. auch Eberhard 2006; Ehrenthal/Eberhard/Ulrich 2006). 93% äußerten die Ansicht, die Anforderungen der Betriebe an das Leistungsniveau der Bewerber seien in den letzten 15 Jahren gestiegen, und 90% gingen davon aus, dass auch die theoretischen Ansprüche an die Lehrberufe gewachsen seien (vgl. Übersicht 9).

Dieser Tatbestand wirkt sich besonders auf die Chancen von Leistungsschwächeren aus, die sich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemühen. So gaben beispielsweise im Jahr 2006 in einer Unternehmensbefragung 41% der Ausbildungsbetriebe¹⁵ an, dass ihnen eine sehr gute bzw. gute schulische Leistung „sehr wichtig“ sei, wenn es um die Vergabe eines Ausbildungsplatzes geht, was einer Steigerung im Vergleich zum Jahr 2001 von knapp 5% gleichkam (vgl. Grünert/Lutz/Wiekert 2007). Wichtiger waren nur „Selbstständigkeit und Kontaktfreude“, „Interesse am Beruf und am Betrieb“ und „Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit“. Gefragt nach der Einstellung von Bewerbern mit niedrigem Abschluss, berichteten immerhin fast 29% der befragten Betriebe, dass sie den Ausbildungsplatz unbesetzt lassen würden, wenn es keinen Bewerber mit dem erwarteten Schulabschluss gäbe, selbst dann nicht, wenn der Gesamteindruck des Bewerbers überzeugt (vgl. Grünert/Lutz/Wiekert 2007, S. 40-41).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig ein formal guter schulischer Abschluss sowohl für den Bewerber als auch für die ausbildenden Betriebe ist. Für die Jugendlichen ist die Suche nach einem Ausbildungsplatz ebenso schwieriger geworden wie für die Betriebe die Besetzung ihrer Ausbildungsplatzangebote mit einem ausreichend qualifizierten Bewerber. Neben der quantitativen Verschärfung der Marktverhältnisse aufgrund der demografischen Entwicklung tritt somit eine qualitative Verschärfung in Folge des Wandels in der Arbeitswelt hinzu.

¹⁵ Basis dieser Untersuchung war eine computergestützte Telefonbefragung (CATI) ausbildender Betriebe in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen, im Herbst 2006. Insgesamt konnten 1.363 Interviews realisiert werden.

Übersicht 9: Aspekte der Arbeitswelt, die nach Meinung der Experten in den letzten 15 Jahren zugenommen (+) oder abgenommen (-) haben (Angaben in %).

	Alle Experten		darunter:											
			Ausbilder		Lehrer		Berufsbildungs- ausschussmitglieder		Forscher und Entwickler		sonstige			
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-		
■ Geschwindigkeit des Wandels der Arbeitswelt	98	0	98	0	98	0	100	0	96	0	96	1		
■ Komplexität der Berufswelt	97	0	94	1	100	0	94	0	98	0	98	1		
■ theoretische Ansprüche der Lehrberufe	90	1	83	1	97	0	92	0	87	2	92	1		
■ Mindestanforderungen der Lehrberufe	83	2	73	3	91	3	90	1	83	4	83	2		
■ Anforderungen an die Bewerber durch Neuordnung bisheriger Berufe	89	2	82	3	86	5	90	0	94	2	92	2		
■ Anforderung der Betriebe an das Leistungsniveau der Bewerber	93	1	88	0	94	3	94	1	96	2	94	1		
■ Anforderungen der Betriebe an das Sozialverhalten der Bewerber	74	1	61	0	78	3	78	0	81	0	76	2		
Zahl der befragten Experten	482		89		64		87		54		188			
<p>Lesebeispiel: 97 % der befragten Experten gehen davon aus, dass die Komplexität der Berufswelt in den letzten 15 Jahren gestiegen sei, 0 % glauben, sie habe abgenommen (die auf 100 % fehlenden 3 % sind der Ansicht, die Komplexität der Arbeitswelt habe sich nicht verändert).</p>														

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2005

Die beiden hier vorgestellten Varianten der Potenzialschätzungen bilden zwei recht unterschiedliche Szenarien möglicher Ausbildungsnachfrage. Angesichts der stark gestiegenen Ausbildungsanforderungen im Zuge der Neuordnung der Lehrberufe (vgl. Ehrental/Eberhard/Ulrich 2006; Eberhard 2006; Ulrich/Ehrental 2007) dürfte es nur unter großen Anstrengungen möglich sein, die in Zukunft realisierte Nachfrage den Werten der ersten, weiter gefassten Variante der Potenzialschätzung annähern zu können. Vor allem bedarf es einer Qualifizierungsoffensive der Schulabgänger ohne Abschluss, denn diese werden in Zukunft womöglich noch geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, als dies bereits heute der Fall ist.

Sollte eine solche Qualifizierungsoffensive nicht erfolgreich sein, stellt die zweite, enger gefasste Variante sicherlich eine realistischere Obergrenze in Hinblick auf das maximal nutzbare Nachfragepotenzial dar. Allerdings ist dessen Ausschöpfung bzw. Ausschöpfbarkeit ebenfalls davon abhängig, dass die Unternehmen zumindest den Schulabsolventen mit erfolgreichem Abschluss die erforderliche Ausbildungsreife zuerkennen. Dies scheint keinesfalls sicher zu sein, bedenkt man, wie viele Betriebe gegenwärtig selbst an der Eignung von Ausbildungsplatzbewerbern Zweifel hegen, die zwar nur mittel-

mäßige Noten vorweisen können, aber doch ihre Schullaufbahn mit einem Abschluss beenden konnten (vgl. Ulrich/Eberhard 2008).¹⁶

Für zukünftige Planungsprozesse dürften nicht allein Informationen darüber von Bedeutung sein, auf welchem absoluten Niveau sich das Nachfragepotenzial der einen oder anderen Variante in einem bestimmten Jahr bewegt. Nicht minder wichtig ist vielmehr die *relative Veränderung* im Zeitverlauf. Denn am Ausmaß dieser Veränderung zwischen den Jahren lässt sich sehr anschaulich ablesen, wie stark sich der Ausbildungsmarkt in den nächsten Jahren zu Lasten der Nachwuchs suchenden Betriebe verengen wird.

Zwischen Ost und West gibt es deutliche Unterschiede im Verlauf dieser Entwicklung. Im Osten sind bereits jetzt sehr starke jährliche Rückgänge zu verzeichnen, die von einem marginalen Anstieg in den Jahren 2014 bis 2017 mit anschließender Stagnation auf sehr niedrigem Niveau abgelöst werden. Die Anpassungsleistungen der Betriebe an den demografischen Einbruch müssen also in sehr kurzer Zeit erbracht werden.

Im Westen kommt es dagegen bis 2020 Jahr für Jahr zu nahezu gleich bleibend starken Rückgängen, in einigen Regionen zeitweise unterbrochen in Folge von doppelten Abiturientenjahrgängen. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass die Rückgänge zunächst nicht so schmerzhaft erscheinen, auf Grund des chronischen Verlaufs aber immer schwieriger aufzufangen sind und auch immer wieder neue Anpassungsleistungen erforderlich machen.

Die hier vorgestellten Daten zur zukünftigen Entwicklung des Nachfragepotenzials sind das Ergebnis von Schätzungen. Diese Schätzungen haben eine kurze Haltbarkeitsdauer und bedürfen der kontinuierlichen Überarbeitung, sobald neue Informationen zur weiteren Entwicklung des Ausbildungsmarktes vorliegen. Dies wird erstmalig Ende 2008 der Fall sein, wenn aktualisierte Vorausberechnungen der Schulabsolventenzahlen vorliegen, wenn die aktuelle Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge feststeht und wenn diese Daten mit den diesjährigen Ergebnissen der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit verknüpft werden können. Dementsprechend ist für Anfang 2009 eine Revision der Potenzialschätzung eingeplant. Dabei werden auch konzeptionelle Verbesserungen der Potenzialberechnungen überprüft. Dies betrifft insbesondere die Vorausschätzung und die Potenzialberechnungen für die „Altbewerber“.

Gleichwohl wird sich auch bei einer Revision dieser Daten ihre grundlegende Botschaft nicht ändern: Das Potenzial zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird kleiner. Welche Wege beschritten werden können, um die negativen Auswirkungen der demografischen Veränderungen auf die Rekrutierungsmöglichkeiten der Betriebe zu lindern, ist Gegenstand des nachfolgenden Beitrages.

¹⁶ Da die vollständige Ausschöpfung des Nachfragepotenzials selbst unter Zugrundelegung der zweiten Variante unsicher erscheint, stellt sich umso mehr die Frage nach dem Zweck der ersten, noch wesentlich weiter gefassten Variante. Ihr Nutzen dürfte vor allem bildungs- und sozialpolitischer Natur sein: Denn sofern die Werte dieser Variante über das zu erwartende (bzw. zu erhoffende) Ausbildungsangebot hinausgehen sollten, signalisieren sie die Möglichkeit einer Bildungsunterversorgung von Jugendlichen selbst in Zeiten einer starken demografischen Verknappung. Mit anderen Worten: Auch bei einer in Zukunft deutlich besseren Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt ist keineswegs automatisch die Gefahr abgewandt, dass viele Jugendliche nicht oder nicht unmittelbar in eine vollqualifizierende Berufsausbildung integriert werden können.

Wege zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses

Im Folgenden wollen wir untersuchen, welche Wege angesichts des stark sinkenden Nachfragepotenzials überhaupt noch zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses beschritten werden können. Dabei interessiert uns zunächst, wie die Betriebe die zukünftigen Entwicklungen einschätzen. Wir werden uns zum einen ein Bild darüber verschaffen, wie viele und welche Betriebe mit Problemen bei der Nachwuchsrekrutierung rechnen, und zum anderen darüber, welche Strategien die Betriebe zur Deckung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs verfolgen. Basis der Analysen bildet insbesondere eine Betriebsbefragung des BIBB aus dem Jahr 2007¹⁷.

Anschließend wollen wir der Frage nachgehen, welche flankierenden Maßnahmen von Seiten der Bildungspolitik getroffen werden könnten, um den drohenden Mangel des Fachkräftenachwuchses zumindest so weit wie möglich abmildern zu können.

3 Von den Betrieben erwartete Personalbeschaffungsprobleme und ihre Lösungsstrategien

3.1 Wie viele und welche Betriebe rechnen mit Problemen?

Es sind insbesondere Betriebe aus dem Wirtschaftsbereich der Industrie (55%) und des Handels (48%), die mit zukünftigen Personalbeschaffungsproblemen rechnen (vgl. die beiden linken Ergebnisspalten der Übersicht 10). Aber auch andere Wirtschaftsbereiche sehen hier durchaus Schwierigkeiten. Eine Ausnahme bilden Betriebe aus dem Bereich der Land- und Hauswirtschaft, wo nur ein Viertel zukünftige Probleme befürchtet. Schaut man sich die Lage im Hinblick auf die Betriebsgröße an, so ist festzustellen, dass mit der Betriebsgröße, gemessen über die Zahl sozialversicherter Beschäftigter, auch die Befürchtung zukünftiger Probleme bei der Rekrutierung von Personal ansteigt. Besonders deutlich wird dies bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (65%). In der Gruppe der kleinen Betriebe (1 bis 4 Beschäftigte) beläuft sich der Wert lediglich auf 34% und liegt somit fast um die Hälfte niedriger.

Einen Einfluss auf den Anteil der mit Problemen rechnenden Betriebe nimmt auch die Entwicklung der Beschäftigung: zum einen die Beschäftigungsentwicklung in den letzten drei Jahren und zum anderen die erwartete zukünftige Entwicklung. Es sind gerade die Betriebe mit starkem Beschäftigungszuwachs (60%) in den letzten drei Jahren, die von zukünftigen Engpässen bei der Personalbeschaffung ausgehen. Sehr ähnlich – jedoch auf noch höherem Niveau – verhält es sich, wenn man die erwartete zukünftige Entwicklung betrachtet. Betriebe, die einen starken Zuwachs in der Zukunft erwarten, sehen sich auch zu 76% mit Problemen bei der Personalrekrutierung konfrontiert.

¹⁷ Die Grundgesamtheit der Befragung bildeten Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registriert sind. Aus dieser Datei wurde eine geschichtete, disproportionale Zufallsstichprobe gezogen. Als Schichtungsmerkmale wurden herangezogen: die Betriebsgröße mit den Klassen „1–9 Beschäftigte“, „10–49 Beschäftigte“, „50–249 Beschäftigte“ und „250 und mehr Beschäftigte“ sowie die Ausbildungsbeteiligung mit der Differenzierung in „Betriebe, die nach 2002 (zum ersten Mal oder nach längerer Abstinenz) in eine Ausbildung eingestiegen sind“, „Betriebe, die bereits in den Jahren 2000 bis 2002 ausgebildet haben“ und „Betriebe, die im Zeitraum 2000 bis 2006 gar nicht ausgebildet haben“. Angeschrieben wurden 15.000 Betriebe. Nach Abschluss der Befragung lagen 2.599 auswertbare Fälle vor. Dies entspricht einer Brutto-Rücklaufquote von 17,3% (bezogen auf den gesamten Einsatz) und einer Netto-Rücklaufquote von 24,4% (bezogen auf den Gesamteinsatz abzüglich der qualitätsneutralen Ausfälle). Primäres Ziel der Erhebung war, die Auswirkungen der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) zu untersuchen (vgl. dazu Ulmer/Jablonka 2007 und 2008).

Übersicht 10: Determinanten vermuteter Beschaffungsprobleme von qualifiziertem Personal.

	bivariate Zusammenhänge		Logistische Regression	
	Betriebe insgesamt (hochgerechnet)	Mit zukünftigen Problemen rechnen:	N	e ^β
Wirtschaftsbereich				
■ Land-/Hauswirtschaft (Referenzgruppe)	55.600	25 %	75	1
■ Industrie	79.600	55 %	346	2,358 **
■ Handwerk	342.900	40 %	405	1,852 *
■ Handel	197.300	48 %	295	1,838 *
■ Öffentlicher Dienst	83.900	41 %	261	1,295
■ Freie Berufe	143.400	45 %	149	1,586
■ andere Dienstleistungen	354.800	47 %	661	1,777 *
■ sonstiger Bereich	105.000	38 %	155	1,775 *
Zahl sozialversicherter Beschäftigter				
■ 1 bis 4 (Referenzgruppe)	684.900	34 %	542	1
■ 5 bis 9	312.900	52 %	278	1,423 *
■ 10 bis 19	141.200	50 %	249	1,362 *
■ 20 bis 49	143.800	52 %	251	1,500 **
■ 50 bis 99	37.800	57 %	275	1,654 **
■ 100 bis 249	32.000	57 %	230	1,895 ***
■ 250 bis 499	4.900	56 %	181	1,587 *
■ 500 und mehr	8.700	65 %	341	2,507 ***
Beschäftigungsentwicklung in den letzten 3 Jahren				
■ starker Abbau (Referenzgruppe)	102.600	31 %	216	1
■ geringer Abbau	196.100	48 %	399	1,448 *
■ gleich bleibend bzw. wechselhaft	811.700	41 %	1.029	1,326 *
■ geringer Zuwachs	180.600	53 %	426	1,704 **
■ starker Zuwachs	68.600	60 %	277	1,393
Erwartete zukünftige Entwicklung				
■ starker Abbau (Referenzgruppe)	17.600	31 %	56	1
■ geringer Abbau	131.900	32 %	278	1,759 *
■ gleich bleibend bzw. unklar	979.600	40 %	1.446	2,522 **
■ geringer Zuwachs	196.700	62 %	436	4,715 ***
■ starker Zuwachs	36.600	76 %	131	9,333 ***
Ausbildungsbetrieb im Zeitraum 2000 bis 2006?				
■ nein (Referenzgruppe)	729.137	40 %	354	1
■ ja	642.100	48 %	1.993	1,077
Wurden in den letzten 3 Jahren Ausbildungsstellen angeboten, die bereits unbesetzt blieben?				
■ nein (Referenzgruppe)	1.227.900	43 %	1.995	1
■ ja	119.800	50 %	352	1,404 **
Unternehmensinhaber ausländischer Herkunft				
■ nein (Referenzgruppe)	1.262.500	43 %	2.186	1
■ ja	86.900	44 %	161	,990
Befragte/-r ist Personalleiter/-in				
■ nein (Referenzgruppe)	1.102.800	41 %	1.773	1
■ ja	268.400	52 %	574	1,490 ***
Befragte/-r ist Ausbildungsleiter/-in				
■ nein (Referenzgruppe)	1.137.500	42 %	1.993	1
■ ja	233.800	53 %	354	1,225 *
<p>* p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001 (bei einseitigem Test) Berechnung der bivariaten Zusammenhänge auf Basis der gewichteten Daten. Logistische Regression: Gesamtmodell: X² = 252,983 df = 27 p = ,000 R² nach McFadden = 0,078</p>				

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2007 zur AEVO

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Es sind vor allem Betriebe aus Industrie und Handel, größere Unternehmen sowie Unternehmen, die von einem stark wachsenden Personalbedarf ausgehen, die zukünftige Probleme bei der Personalbeschaffung erwarten¹⁸.

3.2 Strategien der Betriebe zur zukünftigen Bewältigung des Fachkräftemangels

Wie sehen nun die Strategien der Betriebe aus, um auch in Zukunft qualifiziertes Personal zu gewinnen? Wir wollen auch diese Frage auf Basis der BIBB-Betriebsbefragung aus dem Jahr 2007 nachgehen.

3.2.1 Strategien der Ausbildungsbetriebe

Betrachten wir zunächst die Ausbildungsbetriebe (vgl. Übersicht 11) und differenzieren wir dabei nach Betrieben, die mit Problemen bei der Personalbeschaffung rechnen und solchen, die dies nicht erwarten.

Übersicht 11: Vermutete Probleme bei der zukünftigen Gewinnung qualifizierten Personals und ihr Einfluss auf die Strategien der Betriebe zur Deckung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs.

	Ausbildungsbetriebe		Nichtausbildungsbetriebe	
	Werden Probleme bei der Gewinnung qualifizierten Personals vermutet?		Werden Probleme bei der Gewinnung qualifizierten Personals vermutet?	
	nein	ja	nein	ja
Anteil der Betriebe, der den Fachkräftebedarf decken möchte ...				
■ ... durch eigene betriebliche Ausbildung:	82 %	80 %	35 %	28 %
■ ... durch Einstellung qualifizierter Kräfte vom Arbeitsmarkt:	43 %	62 %	66 %	85 %
■ ... durch Weiterbildung eigener Beschäftigter:	61 %	72 %	59 %	58 %
■ ... durch Einstellung von Fachhochschulabsolventen:	10 %	16 %	19 %	21 %
■ ... durch Einstellung von Hochschulabsolventen:	8 %	17 %	12 %	23 %
Zahl der Betriebe insgesamt (hochgerechnet)	250.000	265.400	207.900	215.400
Lesebeispiel: Von den insgesamt 265.400 Ausbildungsbetrieben, die mit zukünftigen Problemen bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal rechnen, beabsichtigen 17 %, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf (unter anderem) durch die Einstellung von Hochschulabsolventen zu decken.				
Alle Berechnungen unter Ausschluss von Betrieben, für die ihr zukünftiger Fachkräftebedarf nicht absehbar war.				

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2007 zur AEVO

¹⁸ Ergänzend hierzu noch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007: Danach erwartet knapp ein Viertel aller Betriebe (23 %), in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen. Demgegenüber gehen 57 % nicht davon aus, dass sie neuen Personalbedarf haben; 17 % konnten keine Auskunft darüber geben. Von den Betrieben, die Neubesetzungen erwarten, rechnet die Hälfte (51 %) mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung. Gefragt nach den Gründen für die zu erwartenden Probleme befürchten knapp zwei Drittel aller Betriebe, dass sie keine Bewerberinnen und Bewerber mit dem gesuchten Berufsbild (65 %) oder mit den benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen (62 %) finden werden (vgl. Fischer u. a. 2008, S. 49ff.).

In Bezug auf die Bedarfsdeckung durch *eigene* betriebliche Ausbildung zeigt sich kein erwähnenswerter Unterschied: 82% der Betriebe, die keine Probleme erwarten, wollen ihren zukünftigen Fachkräftebedarf über eigene betriebliche Ausbildung decken. Bei den mit Problemen rechnenden Betrieben sind es 80%. Allerdings ziehen die Ausbildungsbetriebe, welche mit zukünftigen Rekrutierungsproblemen rechnen, verstärkt andere Optionen der Personalbeschaffung in Betracht. Besonders deutlich wird dies bei der Option „Einstellung qualifizierter Kräfte vom Arbeitsmarkt“. Auch bei der Weiterbildung eigener Beschäftigter sehen vermehrt die mit Problemen rechnenden Betriebe Potenzial. Gleiches gilt für die Einstellung von Hochschul- und von Fachhochschulabsolventen. Dabei könnten gerade auch die Absolventen eines Bachelorstudiengangs (vgl. Kapitel 4) immer mehr in den Fokus der Personalsuche gelangen.

Die Situation bei den Ausbildungsbetrieben stellt sich zusammenfassend so dar, dass erwarteten Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs nicht mehr durch verstärkte eigene betriebliche Ausbildung – sprich nicht über das derzeitige Maß hinaus – begegnet werden kann, sondern auf andere Strategien der externen Rekrutierung ausgewichen wird.

3.2.2 Strategien der Nichtausbildungsbetriebe

Erwartungsgemäß liegen die Werte für die eigene betriebliche Ausbildung als Lösungsstrategie bei den Nichtausbildungsbetrieben bei Weitem nicht so hoch wie bei den Ausbildungsbetrieben. Was in der Logik der Sache begründet ist. Dennoch ist erstaunlich, dass von den Nichtausbildungsbetrieben immerhin 35 % der Unternehmen, die nicht mit Problemen rechnen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf über eigene Ausbildung decken möchte. Bei den Betrieben, die Engpässe erwarten, liegt der entsprechende Wert bei 28 %. Da in diesen Betrieben derzeit nicht ausgebildet wird, kann man also von dieser Seite durchaus auch einen nennenswerten Zuwachs an Ausbildungspotenzialen erwarten.

Dennoch liegen die Hauptrekrutierungsstrategien für Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, vor allem in der Einstellung qualifizierter Kräfte vom Arbeitsmarkt, der Weiterbildung eigener Beschäftigter sowie vermehrt auch in der Einstellung von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen.

3.3 Reichen die Lösungsansätze der Betriebe zur Bewältigung des Fachkräftemangels aus?

Die in den letzten Jahren immer stärker in der Wirtschaft hervorgetretene Diskussion über den zukünftigen Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels zeigt, dass das Problem quer durch die Branchen zunehmend thematisiert wird. Auf die neue Herausforderung haben viele Betriebe bereits mit vielfältigen Maßnahmen reagiert, die vor allem darauf abzielen, das Beschäftigungspotenzial besser auszuschöpfen: Betriebliche Weiterbildung, eigene Ausbildung, spezifische Personalentwicklung, Beschäftigung und Förderung älterer Mitarbeiter, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Suche nach Arbeitskräften im Ausland (vgl. Fischer u.a. 2008, S.54ff.; Weiß 2006, S. 12ff.; Kloas 2007, S.32ff.; Kroll 2007; Deutscher Industrie- und Handelstag 2007, S.20ff.). Es stellt sich aber die Frage, ob die gewählten Lösungsansätze der Unternehmen das Ergebnis einer strategischen – das heißt einer weit vorausschauenden – Personalpolitik sind, oder ob sie nicht eher als Aktivitäten einer operativen Unternehmensplanung – also einer auf einen kurzen Zeitraum ausgelegten – zu betrachten sind? Jüngere Untersuchungen der Universität Bremen und des Bundesinstituts für Berufsbildung legen die Vermutung nahe, dass für die Mehrheit der Betriebe letzteres zutrifft.

In ihrer Studie über den „Demografischen Wandel und altersgerechte Personalpolitik“ (vgl. Benedix u.a. 2007) kommen die Bremer Forscher zu dem Schluss, dass es nur in Einzelfällen einen „strategischen personalpolitischen Bezug auf die Auswirkungen des demografischen Wandels gibt“. Einen wesentlichen Grund hierfür sehen die Autoren in dem „kurzen Planungshorizont“ der Unternehmen: „Der Betrieb muss vor allem zusehen, wie er sich kurzfristig am Markt behauptet; eine langfristige Personalplanung – geschweige denn unter dem Aspekt der Alterung der Belegschaft – bringt dafür keinen Vorteil“. In ihrem Fazit stellen die Forscher fest, dass den Unternehmen zwar das Problem der demografischen Entwicklung bekannt ist, in vielen Betrieben jedoch nicht die Klarheit über die Folgen des demografischen Wandels herrscht: „Meist bleibt die Vorstellung über die zu erwartende Entwicklung äußerst unklar. Entsprechend wird die Frage praktischer Konsequenzen nur mit geringer Priorität verfolgt“ (Benedix u.a. 2007, S.56). Dies gilt sicherlich nicht nur für die Alterung der Belegschaft der Unternehmen sondern in gleichem Maße für eine Berücksichtigung der demografischen Entwicklung der Gesellschaft insgesamt. Beides führt in der Regel nicht zu strategischen Konzepten bezüglich der Ausbildungstätigkeit in den Betrieben.

Einen weiteren Hinweis auf die Personalpolitik der Betriebe vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung liefert eine neue Studie des BIBB über die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Im Rahmen einer repräsentativen Betriebsbefragung wurde die Frage untersucht, warum das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen im Vorgriff auf den kommenden Fachkräftemangel nicht schon jetzt deutlicher zunimmt (vgl. Troltsch 2008). Die Ergebnisse zeigen zwar, dass Betriebe, die über einen längeren Zeitraum einen kontinuierlichen Fachkräftebedarf haben, auch vermehrt bereit sind Nachwuchs auszubilden. Sie verdeutlichen aber zugleich auch, dass die Ausbildungsbereitschaft stärker von der bisherigen Personalbeschaffung abhängt und dass der voraussichtliche Bedarf dabei eine verminderte Rolle spielt. „Offensichtlich stellen Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften eine bessere Entscheidungsgrundlage für Umfang und Zuschnitt künftiger Ausbildungsplatzangebote sowie den daraus ableitbaren Qualifikationsbedarf und weiteren Investitionen in Humankapital dar“ (Troltsch 2008, S.18), heißt es in der BIBB-Studie. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte - wie der Autor zu Recht annimmt – darin liegen, dass sich die Betriebe eher für die Ausbildung von Jugendlichen entscheiden können, wenn sie vorher eine realistische Einschätzung der mit der eigenen Ausbildung verbundenen Aufwendungen im Vergleich zum Aufwand einer Rekrutierung einer Fachkraft auf dem Stellenmarkt vornehmen können.

Beide Studien machen deutlich, dass die Mehrheit der Betriebe die demografische Herausforderung im Wesentlichen mit einer operativen Unternehmensplanung – wie sie auch bisher praktiziert wurde – zu bewältigen sucht. Strategische Lösungen spielen kaum eine Rolle.¹⁹ Es stellt sich jedoch die Frage, ob dies in Zukunft ausreichen wird, um dem Problem des Fachkräftemangels zu begegnen. Da die Unternehmen aber weitestgehend bei operativen Planungen verharren, müssen strategische Antworten zunächst von der Politik und den Sozialpartnern angestoßen werden.

¹⁹ Ähnlich lautet die Schlussfolgerung einer Studie des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. (zsh) zur Lage der Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt und den Vergleichsländern Brandenburg und Niedersachsen: „Die Mehrheit der Betriebe hat noch nicht zur Kenntnis genommen, welche massiven Veränderungen im Verhältnis von angebotenen und nachfragenden Ausbildungsplätzen sich gegenwärtig anbahnen. Die hat zur Folge, dass ein großer Teil der Betriebe des Landes, vor allem die Mehrheit der für die Betriebsstruktur prägenden kleinen Betriebe bisher kaum Vorkehrungen dafür getroffen hat, auch in einer Konstellation hoher Bewerberknappheit ausreichende Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften zu sichern. Der Widerspruch zwischen der großen betriebsstrategischen Wertschätzung der dualen Berufsausbildung auf der einen Seite und dem geringen Grad an Vorbereitung auf die neuen Verhältnisse auf der anderen Seite ist ausgesprochen beunruhigend. Das Gelegenheitsfenster einer vorausschauenden Nachwuchspolitik ist im Begriff, sich zu schließen“ (vgl. Grünert/Lutz/Wiekert 2007, S. 57f.).

4 Flankierende Maßnahmen der Bildungspolitik

Was kann nun die Bildungspolitik leisten, um dem drohenden Mangel an Nachwuchskräften für die Betriebe entgegenzuwirken? Die wichtigste Strategie dürfte darin bestehen, bislang nicht oder anderweitig genutzte „stille Reserven“²⁰ verstärkt für eine betriebliche Berufsausbildung zu erschließen. Diese „stillen Reserven“ sind von ihrem quantitativen Umfang her durchaus beträchtlich, aber zum Teil nur unter größeren Anstrengungen zu aktivieren. Ostdeutschland, das nicht nur als erste Region, sondern auch am stärksten und raschesten vom Rückgang des Nachfragepotenzials betroffen sein wird, wird hierbei eine Vorreiterrolle spielen müssen. Das ostdeutsche Nachfragepotenzial liegt nach der zweiten Berechnungsvariante (s.o.) bereits in diesem Jahr 2008 mit rund 136.500 kaum höher als die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die im Vorjahr 2007 registriert wurden (125.100). Und in den beiden nächsten Jahren 2009 und 2010 wird diese Zahl mit nur noch 111.100 bzw. 90.800 bereits deutlich unterschritten. Dies bedeutet, dass sich bereits in diesem Jahr der Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern zu Lasten der Betriebe stark verengt hat und die Entwicklung in den kommenden Jahren zu einem massiven Nachwuchsmangel führen wird. Wir wollen uns deshalb bei den nachfolgenden Erörterungen zunächst vorrangig auf die neuen Länder und Berlin konzentrieren.

4.1 Verringerung des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens

Die zurzeit bedeutsamsten Ausgleichsmöglichkeiten zur Abfederung des rasch sinkenden Nachfragepotenzials in Ostdeutschland bestehen im schrittweisen Abbau des außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebots, das in den vergangenen Jahren zur Linderung des Ausbildungsplatzmangels eingerichtet worden war. Nach groben Schätzungen umfasste im Jahr 2007 die Zahl der außerbetrieblichen, auf einen voll qualifizierenden Berufsabschluss hinführenden neuen Ausbildungsplätze rd. 30.000, dies entspricht einem Anteil von knapp einem Viertel aller 125.100 registrierten Verträge. Dementsprechend lag die Zahl der *betrieblichen* Verträge bei rund 95.000. Der Vergleichswert des außerbetrieblichen Ausbildungsanteils mit dem westdeutschen Wert (6 %) zeigt, dass durch einen kontinuierlichen Abbau des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplatznachfrage zumindest teil- und zeitweise kompensiert werden kann. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat bereits entsprechend reagiert und die Zahl der über das Ausbildungsplatzprogramm Ost geförderten Plätze mit Ausbildungsbeginn im Ausbildungsjahr 2008/09 um rd. 30 % bzw. 3.000 Plätze auf nunmehr rd. 7.000 reduziert.²¹

Während das Ergänzungsangebot aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost für marktbenachteiligte, grundsätzlich „ausbildungsreife“ Jugendliche konzipiert ist, richten sich die Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit und der Träger der Grundsicherung an sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte Jugendliche. Auch deren Umfang wird in 2008 bereits deutlich sinken. Nach den aktuellen Zwischenergebnissen der Ausbildungsmarkt-

²⁰ Der Begriff der „Stillen Reserve“ stammt eigentlich aus der Arbeitsmarktforschung. Er bezieht sich dort auf Personen, die unter bestimmten Umständen für eine Erwerbstätigkeit gewonnen werden könnten, aber gleichwohl in der Arbeitsmarktstatistik nicht als Arbeitslose geführt werden. Wir wollen den Begriff hier in abgewandelter Bedeutung nutzen und die Modifikation dadurch kennzeichnen, dass wir ihn nicht in Großschreibung verwenden.

²¹ Vgl. die entsprechende Bund-Länder-Vereinbarung vom 25. April 2008. Gefördert werden bis zu 7.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche, die „unmittelbar vor Maßnahmenbeginn bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Trägern der Grundsicherung nach SGB 11 als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber gemeldet sind.“ Damit wird deutlich, dass sich die Förderung *nachrangig* an die Versorgung der Betriebe mit geeigneten Bewerbern anschließt und erst dann wirksam wird, wenn bis dato ein betrieblicher Ausbildungsbeginn nicht verwirklicht werden konnte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008b).

statistik der Bundesagentur für Arbeit wurden bis Ende August 2008 nur noch 6.584 solcher Stellen eingerichtet, 3.463 bzw. 34 % weniger als bis zum Vorjahresmonat.²²

Völlig verzichten wird man auf das außerbetriebliche Angebot in den nachfolgenden Jahren jedoch aller Voraussicht nach noch nicht können, da – wie nicht zuletzt am quantitativen Unterschied zwischen der ersten und zweiten Variante der Vorausberechnung des Nachfragepotenzials ablesbar ist – es auch in Ostdeutschland weiterhin viele Schulabsolventen geben wird, die aus Sicht der Betriebe aufgrund fehlender Abschlüsse oder aufgrund schlechter schulischer Leistungen (trotz Schulabschluss) nicht „ausbildungsreif“ sind und damit für eine betriebliche Berufsausbildung nicht in Frage kommen. Diese Jugendlichen dürften jedoch insbesondere über die speziellen Benachteiligtenprogramme der Bundesagentur für Arbeit aufgefangen werden.²³ Das Ausbildungsplatzprogramm Ost, das sich an marktbenachteiligte, grundsätzlich „ausbildungsreife“ Jugendliche richtet, wird jedoch in den nächsten Jahren auslaufen.²⁴

Der schrittweise Abbau der außerbetrieblichen Plätze kann zudem durch eine Reduzierung vollqualifizierender berufsfachschulischer Ausbildung in BBiG- und HwO-Berufen sowie in Berufen nach Landesrecht mit verwandten Ausbildungsgängen im dualen System (z.B. Wirtschaftsassistent) ergänzt werden. In Ostdeutschland gab es 2006 immerhin 9.392 Berufsfachschüler im ersten Ausbildungsjahr in anerkannten Berufen nach BBiG/HwO. Ihr rechnerischer Anteil an der Zahl der damaligen Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen betrug 4,7 %. Der Vergleichswert für Westdeutschland lag bei 1,0 %. 2007 wurde in Ostdeutschland die Zahl der berufsfachschulischen Plätze des ersten Ausbildungsjahres bereits auf 7.068 Plätze reduziert.

4.2 Reduzierung der Ost-West-Mobilität

In Ostdeutschland war bislang eine ausgeprägte Ost-West-Wanderung der Jugendlichen zu beobachten. Dies hat eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über die Mobilität von Auszubildenden (vgl. Bogai/Seibert/Wiethöler 2008) erneut bestätigt.²⁵ Danach nehmen ostdeutsche Jugendliche wegen der bislang größeren Versorgungslücke weite Wege in Kauf. Der Studie zufolge pendeln sie sogar häufiger in die westlichen Bundesländer als ostdeutsche Beschäftigte insgesamt. Diese Entwicklung verstärkt die negativen Folgen des demografischen Wandels, da sich dadurch das für den heimatischen Ausbildungsmarkt nutzbare Nachfragepotenzial noch weiter verringert.

²² Lediglich die Reha-Plätze für Jugendliche mit Behinderungen nahmen um 1.305 (auf bislang 3.746) zu. Allerdings spielen bei der Förderung solcher Plätze Marktverhältnisse nur eine relativ geringe Rolle.

²³ Ihr relativer Anteil dürfte sich aber dem westdeutschen Niveau angleichen. In Westdeutschland kamen 2007 auf 100 betriebliche Ausbildungsplätze vier außerbetriebliche Plätze nach § 242 SGB III für (insbesondere) Lernbeeinträchtigte oder sozial Benachteiligte. In Ostdeutschland waren es 12 Plätze (rd. 17.000 Plätze nach § 242 SGB III gegenüber rd. 95.000 betrieblichen Ausbildungsverträgen). Sollten sich nun die ostdeutschen Verhältnisse auf das westdeutsche Niveau zu bewegen, so ist langfristig mit einem Umfang von rd. 4.000 Ausbildungsplätzen in Ostdeutschland nach § 242 SGB III zu rechnen.

²⁴ Nach Einschätzung von Bund und Ländern im April 2008 „ist angesichts der nach wie vor angespannten Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern und Berlin eine Fortführung der Programme auch für die Jahre 2009 und 2010 mit insgesamt 5000 Ausbildungsplätzen notwendig.“ Allerdings soll über diese Ausbildungsplätze nochmals „zu Beginn des Jahres 2009 unter Berücksichtigung der konkreten Ausbildungsplatzsituation verhandelt“ werden: „Bund und Länder sind sich darin einig, dass angesichts der demografischen Entwicklung in den neuen Bundesländern und Berlin das Ausbildungsplatzprogramm Ost danach eingestellt wird“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008b).

²⁵ Die Studie macht u. a. deutlich, dass es in Ostdeutschland zahlreiche Arbeitsmarktregionen mit negativen (gewichteten) Pendlersalden gibt, die für die strukturellen Mobilitätswänge der dortigen Auszubildenden stehen. Eine Übersicht der Pendlerdaten von Auszubildenden nach Bundesländern (in 2006), bei der sowohl Ein- als auch Auspendler und deren Saldo mit der Anzahl der Auszubildenden in der jeweiligen Region gewichtet berücksichtigt werden, zeigt, dass die negativen Pendlersalden in Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern am höchsten ausfallen (vgl. Bogai/Seibert/Wiethöler 2008, S. 2, Tabelle 1).

Es ist nun nicht sicher, wie stark sich das Ausmaß dieser Mobilität mit der aus Sicht der Jugendlichen deutlichen Marktentspannung gleichsam von selbst reduzieren wird. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass die langjährigen Mobilitätstraditionen langlebiger sind, als dies vielleicht aus der Perspektive des regionalen Bedarfs wünschenswert wäre. Wie dem auch sei, für ostdeutsche Betriebe ist es von erheblicher Bedeutung, die Ost-West-Mobilität zu reduzieren. Ansatzpunkte hierzu könnten frühzeitige Bindungsversuche an den Betrieb sein, z.B. über Schülerpraktika (vgl. dazu auch Bergzog 2008).

4.3 Verbesserung der Vorqualifikation von Ausbildungsplatzbewerbern

Bedeutende „stille Reserven“ könnten aktiviert werden, gelänge es, den Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss bzw. ohne ausreichende Ausbildungsreife zu senken. Zwar unterstehen die allgemeinbildenden Schulen der Hoheit der Länder, doch hat der Bund in seiner ordnungspolitischen Verantwortung für die betriebliche Berufsausbildung ein hohes Interesse, die Schnittstellen zwischen den Teilsystemen Bildung und Berufsbildung in Kooperation mit den Ländern zu optimieren. So zielte der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichtete "Innovationskreis berufliche Bildung" (IKBB) unter anderem auf einen gemeinsamen Handlungsrahmen von Bund und Ländern zur Halbierung der Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss.

Dazu „werden im Jahr 2008 u. a. folgende Maßnahmen gehören:

- in Zusammenarbeit zwischen Schulen und überberuflichen Berufsbildungsstätten werden Praxisphasen für die Abgangsklassen, vor allem von Hauptschulen, angeboten;
- mit Förderung der Bundesagentur für Arbeit werden modellhaft Schulunterricht und Berufspraxis in sogenannten "Praxisklassen" intensiver verknüpft, damit sich lernschwächere junge Menschen frühzeitiger an einer künftigen Ausbildung orientieren können;
- das Programm „Schulverweigerung – die 2. Chance“ zur Reintegration von so genannten „harten“ Schulverweigerern in das Regelschulsystem und die Erhöhung ihrer Chancen auf einen Schulabschluss wird fortgesetzt und qualifiziert ausgebaut;
- der Einsatz von hauptberuflichen Berufseinstiegsbegleitern und von ehrenamtlichen Ausbildungspaten, die Jugendliche auf dem Weg zum Schulabschluss und in einer Ausbildung unterstützen, wird gefördert“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 25).

Wir wollen im Folgenden den zuletzt genannten Punkt noch ein wenig näher vertiefen.

4.4 Förderung der Berufsorientierung der Jugendlichen

Die Berufswahl muss als ein komplexer Berufsfindungsprozess betrachtet werden, dessen Bewältigung gerade von dem Teil unter den Jugendlichen als erster zu bewältigen ist, die nicht unbedingt zu den privilegierten Jugendlichen zählen. Während Gymnasiasten bis zum Alter von 19 bzw. 20 Jahren nicht mit dem Arbeitsmarkt konfrontiert werden und häufig dieses Ereignis bis zum Ende des Studiums hinausschieben können, sind insbesondere Hauptschüler bereits im Alter von 15 bis 16 Jahren gefordert, sich dieser Aufgabe zu stellen. Dabei fehlt es gerade diesen Jugendlichen in vielen Fällen an der ausreichenden familiären Unterstützung. Wie wichtig diese aber für eine erfolgreiche Bewältigung der Lehrstellensuche ist, ist durch empirische Studien hinreichend belegt (vgl. z.B. Beicht/Friedrich/Ulrich 2007 und 2008).

Inzwischen wurde als Folge der am 09. Januar 2008 verabschiedeten Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung im neuen § 421s des Sozialgesetzbuchs III (SGB III) die Möglichkeit geschaffen, „Maßnahmen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger Jugendlicher durch Berufseinstiegsbegleiter“ zu finanzieren, „um die Eingliederung des Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung zu erreichen (Berufseinstiegsbegleitung). Unterstützt werden sollen insbesondere das Erreichen des Abschlusses einer allgemein bildenden Schule, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einem Ausbildungsplatz und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Die Begleitung beginnt in der Regel mit dem Besuch der Vorabgangsklasse der allgemein bildenden Schule und endet ein halbes Jahr nach Beginn einer beruflichen Ausbildung. Sie endet spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemein bildenden Schule. Der Träger hat mit Dritten, die Schüler derselben Schule bei der Berufsorientierung und -wahl unterstützen, und mit den Arbeitgebern in der Region eng zusammenzuarbeiten.“

Das Programm beschränkt sich allerdings zunächst „zum Zweck der Erprobung“ auf Schüler an 1.000 ausgewählten allgemeinbildenden Schulen.“ Dabei bestimmt die Bundesagentur bis zum 31. Dezember 2008 „durch Anordnung“, welche Schulen an dem Modell teilnehmen.

4.5 Regionales Übergangsmanagement

Das Durchschnittsalter zu Beginn einer Berufsausbildung liegt zurzeit bei 19,3 Jahren (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008a). Viel wäre für den Gesamtbestand an jungen Fachkräften gewonnen, gelänge es, die Jugendlichen wieder früher in Berufsausbildung – und damit zusammenhängend – in qualifizierte Erwerbstätigkeit zu integrieren. Dies kann u. a. durch ein regionales Übergangsmanagement von der Schule in die Ausbildung unterstützt werden, das eine intensive und systematische Zusammenarbeit von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Berufsbildungs- und Jugendhilfeeinrichtungen, Betrieben, Kammern, Arbeitsagenturen, Kommunen und Kreisen fördert (vgl. Kremer 2008).

Da es vor allem die Regionen selbst sind, welche die Folgekosten für die auf dem Arbeitsmarkt kaum noch integrierbaren Jugendliche ohne Berufsabschluss zu tragen haben (vgl. Beicht/Ulrich 2008b), besteht bei den Kommunen und Landkreisen in der Regel ein hohes Interesse an einer Berufsausbildung aller einheimischen Jugendlichen. Allerdings sind „Kommunen und Landkreise (...) zwar betroffen, aber nur sehr begrenzt zuständig“ (Bertelmann Stiftung 2008, S. 20). Die Zuständigkeiten für die Jugendlichen liegen teils bei den Ländern, teils bei der Bundesagentur für Arbeit und teils bei den Kammern. Dies verringert die Transparenz dessen, was mit den einzelnen Jugendlichen geschieht, und kann gerade bei den besonders schwer vermittelbaren Jugendlichen dazu führen, dass diese sich im Dickicht eines unkoordinierten „Förderdschungels“ verlieren.

Eine Untersuchung des BIBB im Rahmen des Strukturprogramms zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze „Jobstarter“ unterstreicht den Nutzen eines regionalen Übergangsmanagements. Die 2007 im Auftrag des BMBF durchgeführte Studie, bei der 142 schon bestehende JOBSTARTER-Projekte untersucht wurden, verdeutlicht, dass die Projekte eine große Bandbreite von Maßnahmen für eine erfolgreiche Akquisition und Besetzung von betrieblichen Ausbildungsplätzen einsetzen. Diese reichen von einer guten Vernetzung in der Region über die intensive Beratung und Begleitung der Betriebe bis hin zur verstärkten Präsenz von Unternehmen in Schulen. Als Ergebnis der Studie kann festgehalten werden, dass „die Qualität der Vernetzung und die Einbettung der Aktivitäten in einen Gesamtkontext“ besonders wichtig sind (vgl. Liebscher/Tschöpe 2008).

Die jüngeren Erfahrungen aus den Projekten machen aber auch deutlich, dass die Besetzung von akquirierten Ausbildungsstellen zunehmend zu einem Problem wird. Ungefähr die Hälfte der Projekte, die an einer entsprechenden Umfrage teilnahmen, berichtete bereits von Schwierigkeiten, ein Fünftel sogar von starken Problemen (vgl. Liebscher/Tschöpe 2008, S. 4). Angebot und Nachfrage „passend“ zu machen, wird somit zunehmend zu einer entscheidenden Koordinierungsaufgabe.

4.6 Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche

Eine weitere Möglichkeit zur Verringerung eines zukünftigen Nachwuchsmangels besteht in der Reduzierung der Zahl der Ausbildungsabbrüche (vgl. Beicht/Ulrich 2008a und 2008b). Programme, die auf eine längerfristige Unterstützung des Berufsorientierungs- und -findungsprozesses von Schülern hinzielen, dürften hier ebenso von Nutzen sein wie eine verstärkte berufspädagogische Begleitung von benachteiligten Jugendlichen, die sich bereits in der Ausbildung befinden.

Angesichts der gestiegenen inhaltlichen Anforderungen und den gewachsenen pädagogischen Herausforderungen²⁶ ist es äußerst wichtig, dass das betriebliche Ausbildungspersonal über eine gute berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation verfügt. Dies hat auch die bereits erwähnte Untersuchung des BIBB über die Aussetzung der AEVO bestätigt. Demnach hat zwar die Rechtsänderung von 2003 einen gewissen Zuwachs an Ausbildungsplätzen gebracht. Es ließen sich jedoch auch negative Auswirkungen in Bezug auf die Qualität, v. a. hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen: Betriebe mit AEVO-qualifiziertem Personal wichen hier spürbar von Betrieben ohne solche Fachkräfte ab (vgl. Ulmer/Jablonka 2008, S.24ff.). Die Bundesregierung hat daher beschlossen, dass die Nachweispflicht nach der AEVO mit Beginn des Ausbildungsjahres 2009/10 wieder eingeführt wird. Zugleich wurde das BIBB beauftragt, zusammen mit den Sozialpartnern einen neuen Verordnungsentwurf und einen neuen Rahmenstoffplan zu erarbeiten.

Der größte Teil der Lehrverträge wird bereits in den ersten Monaten nach Beginn der Berufsausbildung gelöst. Dies ist einer der Gründe, warum das im SGB III geschaffene Instrument der Berufseinstiegsbegleitung (s.o.) nicht mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages endet, sondern auch noch das erste halbe Jahr der Berufsausbildung einschließt.

4.7 Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland

Angesichts der in diesem Jahr verschärften Situation auf dem Lehrstellenmarkt in den neuen Ländern verlangen einige Branchen die Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland. So fordert das Handwerk unter Hinweis auf die „dramatische“ Lage in Ostdeutschland, die die Existenz vieler Betriebe gefährden könnte, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen sollen, „Jugendliche aus grenznahen Regionen in Polen oder Tschechien für eine Ausbildung in Deutschland (zu) gewinnen“²⁷.

²⁶ Die Bedeutung des Ausbildungspersonals für den Ausbildungserfolg hat auch der Ausbildungsreport 2008 des DGB herausgestellt. Nach Angaben des Reports, bei dem 4.725 Auszubildende aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen nach ihrer Zufriedenheit im Ausbildungsbetrieb befragt wurden, hat jeder zehnte Befragte schon einmal eine Ausbildung abgebrochen. Als Gründe geben die Auszubildenden zumeist massive Überstunden, regelmäßige ausbildungsfremde Tätigkeiten, die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie persönliche Gründe an. Befragt nach der Betreuung durch den Ausbilder gaben zwei Drittel der Jugendlichen, die einen Ausbilder haben, an, dass sie „immer“ oder „häufig“ eine gute Betreuung erhalten. 15,7 % bekommen dagegen eher „selten“ bzw. „nie“ etwas beigebracht. Vgl. (DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend 2008, S. 10 und S. 20).

²⁷ So der Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), Hanns-Eberhard Schleyer in der Wirtschaftswoche vom 05.7.2008 sowie der ZDH-Präsident im Tagesspiegel vom 17.9.2008.

Offen ist jedoch, in welchem Ausmaß eine solche Strategie erfolgreich sein kann und politisch umsetzbar ist. Zum einen ist zu vermuten, dass entsprechende Anwerbe-Maßnahmen nur begrenzten Erfolg haben dürften, da auch in anderen Ländern mit deutlichen demografischen Veränderungen zu rechnen ist und Sprachprobleme nur bedingt während der Ausbildung ignoriert werden können. Zum anderen dürfte es politische Widerstände geben: Die Gefahr droht, dass in den grenznahen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns, Brandenburgs und Sachsens Ausbildungsplätze mit aus dem Ausland angeworbenen Jugendlichen besetzt werden, während bislang schwer vermittelbare Jugendliche aus dem nahe gelegenen Berlin (darunter überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund) weiterhin ausbildungslos bleiben.

4.8 Verstärkte Gewinnung von studienberechtigten Auszubildenden

Als Teil der Sekundarstufe II wird das duale Berufsbildungssystem die Folgen der demografischen Entwicklung deutlich rascher zu spüren bekommen als das tertiäre Bildungssystem. Dies bedeutet, dass die sinkende Ausbildungsplatznachfrage aus dem Kreis nichtstudienberechtigten Schulabsolventen auch durch die verstärkte Rekrutierung von Abiturienten und Absolventen des tertiären Systems kompensiert werden muss.

Wichtig in diesem Zusammenhang wäre es, Anreize zu schaffen, um Abiturienten mehr als bislang für eine betriebliche Ausbildung zu motivieren. Eine Alternative ist zum Beispiel eine verstärkte Fokussierung auf die „Duale Abiturientenausbildung“, bei der eine kaufmännische Berufsausbildung mit einem betriebswirtschaftlichen Studium kombiniert wird. Hier werden betriebliche Praxis und berufsschulische Theorie – wie bei der dualen Ausbildung – verbunden, ergänzt beispielsweise um das Studium an einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie. Eine andere Variante ist der duale ausbildungsintegrierte Studiengang („Duales Studium“), bei dem die berufliche Ausbildung mit einem Studium an einer Fachhochschule kombiniert wird. Diese beiden Möglichkeiten würden hochqualifizierte Nachwuchskräfte ausbilden, die durch die betriebliche Komponente unmittelbar eine Bindung an das Unternehmen bekämen.

Zudem könnte man durch solche Kombinationsmodelle dem Dilemma ausweichen, dass es zum einen darum geht, mehr qualifizierte Nachwuchskräfte für eine duale Ausbildung zu gewinnen, dass es aber andererseits nicht minder wichtig erscheint, den Akademikeranteil in Deutschland zu erhöhen. Erst jüngst hat die OECD im Rahmen ihrer Studie „Bildung auf einen Blick 2008“ die zu geringe Akademikerquote beklagt. Es fehle vor allem an Naturwissenschaftlern und Ingenieuren (vgl. Secretary-General of the OECD 2008).

4.9 Neue Option für Betriebe – der Bachelor?

Die Verknappung auf der Nachfrageseite und das trotzdem weiter bestehende Anliegen der Betriebe, Bewerber einzustellen, die den stetig wachsenden Anforderungen gewachsen sind, könnten den Fokus der Suche der Betriebe in eine andere Richtung lenken. Es wird erwartet, dass durch die Einführung von Bachelor-/Masterstudiengängen²⁸ die hochschulische Ausbildung für Unternehmen attraktiver wird und somit in Konkurrenz zum dualen System der Berufsausbildung tritt. Die Unternehmen erhoffen sich zum einen höher qualifizierte Bewerber und zum anderen Kostenersparnis, da keine Ausbildungskosten anfallen. Sicherlich betrifft dieser Wettbewerb besonders wissensintensive Ausbildungsberufe.

²⁸ Die Umstellung auf Bachelor-/Masterstudiengänge geschieht im Rahmen des Bologna-Prozesses. Bis zum Jahr 2010 soll ein gemeinsamer Hochschulraum geschaffen werden, der zu europaweit vergleichbaren Studienabschlüssen führt.

Eine Auswertung vorliegender Forschungsergebnisse von Weber (2007) zeigt, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten und akademisch ausgebildeten Fachkräften besonders in den Spitzentechnologiebereichen und wissensintensiven Dienstleistungen stattfindet. Stärker vertreten sind im Beschäftigungssystem allerdings nach wie vor die Abschlüsse der dualen Berufsausbildung. Ob diese Tendenz in kommenden Zeiten der Nachfrageverknappung und der steigenden Anforderungen an die Bewerber weiter Bestand hat, bleibt abzuwarten. Denn es könnten verschiedene Betriebe dazu übergehen (fach-)hochschulisch ausgebildete Fachkräfte einzustellen, da sich der demografische Wandel bei den Studienabsolventen erst mit deutlicher Verzögerung bemerkbar macht. In jedem Fall sei eine Qualitätsverbesserung der dualen Ausbildung angeraten, um weiterhin auch für die schulisch höher Gebildeten Anreize zu bieten.

4.10 (Nach-)Qualifizierung von bislang Ausbildungslosen

Weitere „Reserven“, die für eine Steigerung der künftigen Zahl junger Fachkräfte genutzt werden könnten, bilden all jene ausbildungslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bereits seit längerer Zeit die allgemeinbildenden Schulen verlassen haben. In Deutschland gibt es zurzeit über anderthalb Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss (vgl. Beicht/Ulrich 2008b).

Für diese Jugendlichen müssen allerdings in Folge des bereits fortgeschrittenen Alters zum Teil spezielle Wege aufgezeigt werden, den fehlenden Ausbildungsabschluss nachzuholen. Darauf zielt auch die Anfang des Jahres beschlossene Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“, in der verschiedene Maßnahmen zur Stärkung von Bildungschancen gebündelt wurden.²⁹

Einen Schwerpunkt der Initiative bildet das Programm JOBSTARTER CONNECT, mit dem mittels bundeseinheitlicher „Ausbildungsbausteine“ Lösungsansätze konzipiert und erprobt werden sollen, die auf eine raschere „Integration in die duale Berufsausbildung abzielen und eine Verbesserung von Übergängen aus „Warteschleifen“ ermöglichen“ (vgl. <http://www.jobstarter.de/de/1208.php>). Die Ausbildungsbausteine sollen bei der Qualifizierung von Altbewerbern sowie an den Schnittstellen zwischen Benachteiligtenförderung und betrieblicher Ausbildung bzw. zwischen schulischer (einjähriger oder vollzeitschulischer) Ausbildung und Ausbildung nach BBiG/HwO eingesetzt werden.

Zudem sollen sie für die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten genutzt werden. Als An- und Ungelernte werden Jugendliche und junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung bezeichnet. „Es handelt sich dabei um eine sehr heterogene Gruppe: Jugendliche mit abgebrochenem Studium, mit abgebrochener Berufsausbildung, Berufsrückkehrer, arbeitslose An- und Ungelernte, beschäftigte An- und Ungelernte, Erwachsene mit einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss oder Personen, deren Abschluss in Deutschland keine Anerkennung findet. Gemeinsam ist dieser Gruppe, dass sie aus Alters- und/oder persönlichen (familiären, sozialen) Gründen keine Ausbildung mehr beginnen können/wollen“ (vgl. <http://www.good-practice.de/3343.php>). In diesen Fällen kann eine Berufsausbildung nur noch auf dem Wege einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung erreicht werden. Die Ausbildungsbausteine, die für 14 Ausbildungsberufe entwickelt wurden, sollen Wege für eine flexible, modulare und abschlussorientierte Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen eröffnen.

²⁹ Zu den sieben Maßnahmen der Qualifizierungsinitiative vgl. auch <http://www.bmbf.de/de/12745.php> .

5 Schlussbemerkungen

Die Analysen und Schätzungen zur Entwicklung des Nachfragepotenzials haben gezeigt, dass bis 2020 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen deutlich sinken wird. Dementsprechend muss sich auch die Angebotsseite auf eine veränderte Situation einstellen und Maßnahmen ergreifen, um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können. In den Betriebsbefragungen der jüngeren Vergangenheit zeichnete sich ab, dass eine Vielzahl der ausbildenden Betriebe noch nicht oder womöglich zu spät mit einer Verschlechterung der Akquisitionsmöglichkeiten rechnete. Zwar hat sich gezeigt, dass gerade Betriebe, die einen kontinuierlichen Fachkräftebedarf über einen längeren Zeitraum haben, auch vermehrt bereit sind, Nachwuchs auszubilden. Doch ist hier die bisherige Personalbeschaffung bedeutsamer als der voraussichtliche Bedarf (vgl. Troltsch 2008, S.17). „Offensichtlich stellen Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften eine bessere Entscheidungsgrundlage für Umfang und Zuschnitt künftiger Ausbildungsplatzangebote sowie den daraus ableitbaren Qualifikationsbedarf und weitere Investitionen in Humankapital dar“ (vgl. Troltsch 2008, S.18).

Es sind demnach nicht die drohenden Rekrutierungsprobleme, an denen sich die Betriebe im Hinblick auf ihr Ausbildungsverhalten orientieren, sondern ihre Erfahrungswerte im Bereich der Personalbeschaffung. Offenbar können die einzelnen Betriebe ihre Personalpolitik nur bedingt an langfristigen Entwicklungen orientieren. Es widerspricht zum Teil auch den operativen Erfordernissen, ein Verhalten zu praktizieren, das erst aus einer Langfristperspektive heraus betrachtet zweckmäßig sein könnte, für die unmittelbare Bewältigung der aktuellen Arbeit aber mit keinem offensichtlichen Nutzen oder gar mit Kosten verbunden ist. Probleme werden sich allerdings dann ergeben, wenn die Betriebe nicht mehr aus einer ausreichend großen Anzahl von Bewerbern auswählen können.

Es ist Aufgabe der Politik, nach betriebsübergreifenden Lösungen zu suchen, welche die Folgen des demografischen Einbruchs abmildern. Dazu zählt, die Rahmenbedingungen der Gegenwart so zu konstruieren, dass sich alle an beruflicher Bildung beteiligten Seiten bereits bei der Bewältigung aktueller Anforderungen so verhalten, dass die langfristige Zukunft der gesamten Gesellschaft in optimaler Weise gefördert und gesichert werden kann. Dieses Verhalten muss nun verstärkt auf jene Jugendliche ausgerichtet werden, die zur Risikogruppe derer gehörten, die dauerhaft ohne qualifizierte Berufsausbildung zu bleiben drohen. Angesichts der Notwendigkeit, alle Reserven zu mobilisieren, wird es nun gerade auf diese Jugendlichen verstärkt ankommen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Behringer, Friederike; Ulrich, Joachim Gerd (1997): Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 3. S. 612-619.
- Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd (2008a): Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer/-innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg., Heft 3. S. 19-23.
- Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd (2008b): Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse von wichtigen Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB-Report 6/2008.
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: (Hrsg.)(2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen (Berichte zur beruflichen Bildung, 18). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: (2007): Schulabsolventen auf Lehrstellen-suche: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg (BIBB REPORT, Heft 2/2007).
- Benedix, U.; Hammer, G; Knuth J.; Schick H. (2007): Demografischer Wandel und alternsgerechte Personalpolitik: Bestandsaufnahme, Strategien und Unterstützungsbedarfe in regionalen Unter-nehmen. Bremen.
- Bergzog, Thomas (2008): Beruf fängt in der Schule an. Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase (Berichte zur beruflichen Bildung, 13). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)(2007): Leitfaden lokales Übergangsmanagement. Von der Problem-diagnose zur praktischen Umsetzung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bogai, Dieter; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2008): Duale Ausbildung in Deutschland: Die Su-che nach Lehrstellen macht junge Menschen mobil. IAB Kurzbericht 9/2008.
- Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020 (IZA Research Report Nr. 9). Bonn 2007.
- Bott, Peter; Helmrich, Robert; Schade, Hans-Joachim (2008): Arbeitsmarktprognosen – Trends, Möglichkeiten und Grenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg., Heft 3. S. 9-13.
- Brandes, Harald (2005): Bildungsverhalten von Jugendlichen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bonn: BIBB. S. 97-104.
- Buckert, Andreas; Kluge, Michael (2007): Keine Azubis – keine Zukunft. Warum wir in Zeiten des demografischen Wandels die Ausbildung neu denken müssen. Konstanz.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2006/07. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. August 2008. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2008): Aktuelle Informationen aus der Modellversuchspraxis. Info-blatt 1/2008. Dokumentation und Förderung von Veränderungskompetenzen. Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)(2006): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn und Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)(2008a): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn und Berlin: BMBF (Entwurf).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b): Vereinbarung. Ausbildungsplatzprogramm Ost. Bonn und Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.)(1977): Berufsbildungsbericht 1977. Bonn: BMBW.

- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (2008): Ausbildungsreport 2008. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2007): Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft Ergebnisse einer DIHK- Unternehmensbefragung (Herbst 2007). Berlin: DIHK.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2008a): Ausbildung 2008. Ergebnisse einer Online- Unternehmensbefragung. Berlin: DIHK.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2008b): IHK-Ausbildungsumfrage 2008. Bundesergebnisse. Berlin: DIHK.
- Eberhard, Verena (2006): Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen? (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 83). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim (Hrsg.)(2005): Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jg., Heft 3. S. 10-13.
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim (Hrsg.)(2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bonn.
- Ehrenthal, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2006): Ausbildungsreife aus Sicht der Ausbilder und sonstiger Experten. In: Ausbilder-Handbuch, Kap. 3.1.11, S. 1-35 (83. Erg.-Lfg., März 2006).
- Ehrenthal, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd (2007): Grundsätzliche Thesen zum Thema Ausbildungsreife vor dem Hintergrund attributionstheoretischer Überlegungen. In: Hilke, Reinhard; Müller-Kohlenberg, Lothar; Schober, Karen (Hrsg.): Ausbildungsreife und Berufseignung. Psychologische und pädagogische Konzepte und Anforderungen der Praxis (14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006, Workshop 21: Berufseignung). Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 138-154.
- Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2007): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (IAB-Forschungsbericht 3/2008). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Friedrich, Michael (2008): Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld: Bertelsmann.
- Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2007): Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen (Forschungsberichte aus dem zsh 07-5). Halle: Zentrum für Sozialforschung e.V.
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2007): Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage. In: IAB Kurzbericht Nr. 11 / 23.05.2007.
- Kloas, Peter-Werner (2007): Woher bekommen wir in Zukunft unsere Azubis? Sieben Strategien zur Nachwuchssicherung. In: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrsg.): Handbuch Demografie Beratung. S.31-44.
- Kremer, Manfred (2008): Herausforderung für die Berufsausbildung. Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die berufliche Bildung. In: didacta 3/2008.
- Kolz, Heinz; Stock, Gereon (2007): Ausbildung 2030 – Experten entwickeln Handlungsansätze für die Zukunft. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BWP, Heft 1. Bonn.
- Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.)(2007): Herausforderung Demografischer Wandel. Berufliche Bildung in Verantwortung für die Zukunft. Bonn: KWB
- Liebscher, Sandra; Tschöpe, Tanja (2008): Matching-Prozesse in JOBSTARTER-Projekten. Erste Ergebnisse einer Befragung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2006): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Secretary-General of the OECD (2008): Education at a Glance 2008. OECD Indicators.
- Prognos (2007): Prognos Zukunftsatlas 2007 – Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (Hrsg.)(2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182 vom Mai 2007). Bonn: KMK.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (Hrsg.)(2008): Definitionenkatalog zur Schulstatistik. Bonn: KMK.

- Statistisches Bundesamt (2006a): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(2006b): Demografischer Wandel – Auswirkungen auf das Bildungssystem (Statistik und Wissenschaft, Bd. 6). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(2007): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2006/07 (Fachserie 11, Reihe 2). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Troltsch, Klaus (2008): Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg., Heft 3. S. 14-18.
- Ulrich, Joachim Gerd (2005): Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004. Bonn: BIBB. S. 5-36.
- Ulrich, Joachim Gerd (2006): Wie groß ist die Lehrstellenlücke wirklich? Vorschlag für einen alternativen Berechnungsmodus. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35. Jg., Heft 3. S. 12-16.
- Ulrich, Joachim Gerd (2008): Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@ Spezial 4 - HT2008, WS 12. Im Internet abrufbar unter: <http://www.bwpat.de>
- Ulrich, Joachim Gerd, Eberhard, Verena (2008): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland seit der Wiedervereinigung. In: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes. Bielefeld: Bertelsmann (im Druck).
- Ulrich, Joachim Gerd, Ehrental, Bettina (2007): Indikatoren, Determinanten und Veränderungen der Ausbildungsreife von Jugendlichen aus Sicht von Bildungsfachleuten. In: Hilke, Reinhard; Müller-Kohlenberg, Lothar; Schober, Karen (Hrsg.): Ausbildungsreife und Berufseignung. Psychologische und pädagogische Konzepte und Anforderungen der Praxis (14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006, Workshop 21: Berufseignung). Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 104-137.
- Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter (2007): Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. In: BIBB-Report 1 (3/2007).
- Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter (2008): Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Weber, Heiko (2007): Bachelor und Master – Neue Konkurrenz für das duale System? In: Dietrich, Hans; Severing, Eckart (Hrsg.): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Bonn.
- Weishaupt, Horst (2006): Veränderungen im elementaren und sekundären Bildungsbereich durch demografischen Wandel. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistik und Wissenschaft, Band 6, Wiesbaden, S. 26-44.
- Weiß; Reinhold (2006): Demografische Herausforderung: Potenziale nutzen und Strukturen entwickeln. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 58. Jg. (Heft 7/2006). S.12-15.
- Zeller, Beate (2007): Neue Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit am Beispiel der Elektroindustrie. In: Dietrich, H. und E. Severing (Hrsg.): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Bonn.

Abstract

Infolge der demografischen Entwicklung wird die Nachfrage der Jugendlichen nach dualer Ausbildung von 2008 an deutlich sinken. Während in Ostdeutschland der Einbruch des Nachfragepotenzials sehr rasch erfolgt und bereits 2011 abgeschlossen sein wird, verteilt sich der Rückgang in Westdeutschland relativ kontinuierlich auf die kommenden zwölf Jahre.

Es fällt den Unternehmen eher schwer, langfristige, d. h. auf Jahre hin angelegte Konzepte zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs zu entwickeln. Wenn auch die Bildungspolitik die Auswirkungen des demografischen Einbruchs auf die Personalbeschaffungsmöglichkeiten der Betriebe nicht völlig auszuschalten vermag, so stehen ihr dennoch verschiedene Strategien offen, um diese zumindest abzumildern. Dazu zählt, bislang nicht genutzte „Ressourcen“ für die Nachwuchssicherung zu erschließen. In Deutschland verbleibt immer noch rund jeder Siebte der nicht studienberechtigten Schulabsolventen ohne Berufsabschluss. Gelänge es, diese Jugendlichen im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive auszubilden, stünden bis 2020 rund eine Million Fachkräfte mehr zur Verfügung.

Demand among young people for 'dual' vocational training (which combines part-time vocational schooling with practical work experience) will decline noticeably starting in 2008 in the wake of the current demographic trend. The drop in potential demand will be very sudden in Germany's eastern states, but will end by the year 2011. By contrast, the decline in the western states will be spread relatively evenly over the next 12 years.

Enterprises tend to find it hard to develop long-term plans – in other words, plans that cover a timeframe of more than just a few years – to ensure they have enough skilled labour. Although education policy is not able to completely eliminate the impact that the demographic decline will have on enterprises' possibilities for procuring personnel, it does have several strategies available to it for at least lessening it. One of these strategies is to tap previously unused 'resources' for ensuring a supply of young skilled labour. Approximately one out of every seven school-leavers in Germany who has not earned university entrance qualification never acquires formal vocational qualification. If it would be possible to get these youths vocationally qualified in the course of a training campaign, approximately one million more skilled workers would be available by the year 2020.