

Robert W. Jahn
Andreas Diettrich
Manuela Niethammer
Astrid Seltrecht

*Demografie, Bildung
und Fachkräftesicherung
in den ostdeutschen
Bundesländern*

**Befunde und Problemlagen aus berufs- und
wirtschaftspädagogischer Perspektive**

Robert W. Jahn
Andreas Diettrich
Manuela Niethammer
Astrid Seltrecht

*Demografie, Bildung
und Fachkräftesicherung
in den ostdeutschen
Bundesländern*

**Befunde und Problemlagen aus berufs- und
wirtschaftspädagogischer Perspektive**

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation –
Band 45

Geschäftsführende Herausgeber

Klaus Jenewein, Magdeburg
Marianne Friese, Gießen
Georg Spöttl, Bremen

Wissenschaftlicher Beirat

Thomas Bals, Osnabrück
Karin Büchter, Hamburg
Frank Bünning, Magdeburg
Ingrid Darmann-Finck, Bremen
Michael Dick, Magdeburg
Uwe Faßhauer, Schwäbisch-Gmünd
Martin Fischer, Karlsruhe
Philipp Gonon, Zürich
Franz Ferdinand Mersch, Hamburg
Manuela Niethammer, Dresden
Jörg-Peter Pahl, Dresden
Karin Rebmann, Oldenburg
Susan Seeber, Göttingen
Tade Tramm, Hamburg
Thomas Vollmer, Hamburg

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Herausgebern.

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2018
Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Umschlaggestaltung: FaktorZwo, Günter Pawlak, Bielefeld
Redaktion und Koordination: Dr. Steffen Jaschke

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

ISBN 978-3-7639-5865-8

Bestell-Nr. 6004609

Dieses Buch ist auch als E-Book unter der ISBN 978-3-7639-5866-5 erhältlich.

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung der Herausgeber	11
I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und regionaler Perspektive	
Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland <i>Reinhold Weiß</i>	25
Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Ausgangslage und Diskurse aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive <i>Robert W. Jahn</i>	51
Berufsbildung, demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Eine Analyse der Entwicklungen in den neuen Bundesländern <i>Klaus Jenewein</i>	81
Demografie und Fachkräftesicherung: Ausgewählte Problemstellungen, Befunde und Perspektiven aus Mecklenburg-Vorpommern <i>Andreas Diettrich & Vivien Peyer</i>	103
Fachkräftesituation in Sachsen <i>Manuela Niethammer & Robert Eichinger</i>	119

II. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Problem- und Handlungsfelder entlang der Bildungskette

Statuspassagen und Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung – Konsequenzen aus einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse am Beispiel Sachsen-Anhalts <i>Frank Bünning</i>	135
„Berufs“orientierung als biographischer Prozess – Anforderungen an eine Lebens- und Arbeitsweltorientierung in Zeiten demografischer Umbrüche <i>Andreas Dietrich & Katharina Peinemann</i>	153
Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen <i>Vivien Peyer</i>	173
Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt <i>Philipp Thiele & Dietmar Frommberger</i>	191
Demografie, Fachkräftesicherung und Ausbildung aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmen – Empirische Typisierung von Handlungskonzepten <i>Robert W. Jahn</i>	215
Verkürzung von Ausbildungszeiten durch Transparenz und Durchlässigkeit. Möglichkeiten der Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen <i>Christian Steib</i>	235
Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf <i>Astrid Seltrecht</i>	253

III. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Ansätze und Handlungsfelder zum Gegensteuern

Es geht was! Plädoyer für eine Politik des demografischen „Gegensteuerns“ <i>Thomas Brockmeier</i>	267
Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer <i>Christian Vogel</i>	285
Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung und das Übergangssystem in den neuen Ländern <i>Dietmar Heisler</i>	309
„Studienaussteiger/-innen als potenzielle Auszubildende und Fachkräfte?“ – Eine qualitative Erhebung der betrieblichen Perspektive in Sachsen-Anhalt <i>Dana Bergmann & Katja Richter</i>	327
Strategien der Personalentwicklung zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel <i>Evelina Sander & Nathalie Weisenburger & Michael Dick</i>	345

Vorwort

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich in einer Phase des Umbruchs. Die Gründe sind vielfältig: Sie liegen unter anderem in der digitalen Revolution, im demografischen Wandel und einer in den vergangenen Jahren gestiegenen Erwerbstätigkeit. Auch in Sachsen-Anhalt sind deutliche Veränderungen spürbar. Noch vor 10 bis 15 Jahren bestand ein Überhang an Arbeitskräften. Heute müssen Unternehmen um die klügsten Köpfe konkurrieren, gut ausgebildete Bewerber und Fachkräfte werden händeringend gesucht. Seit 2005 steigt die Zahl der nicht besetzten Stellen.

Zwischen 2007 und 2014 ist die Zahl der Schulabgänger im Land rapide gesunken – von 35.000 auf 14.000. Dieser Abwärtstrend immerhin scheint gestoppt: Im vergangenen Sommer verließen mehr als 17.000 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen. Die schwindende Zahl von Auszubildenden stellt uns vor große Herausforderungen: Seit der Jahrtausendwende sind die Bewerbungen für betriebliche Ausbildungen um die Hälfte gesunken. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bekommen die Auswirkungen zu spüren, sie können freie Ausbildungsstellen nicht besetzen. Gleichzeitig gelten aber bis zu 10.000 Jugendliche in Ostdeutschland als ausbildungssuchend. In Sachsen-Anhalt hat die Politik dieses Problem erkannt und im Jahr 2010 einen Fachkräftesicherungspakt geschlossen, der bis heute fortbesteht. Gemeinsam mit den Sozialpartnern soll beispielsweise sichergestellt werden, dass jedem ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

Der demografische Wandel lässt sich nicht innerhalb weniger Jahre umkehren. Die Unternehmen werden weiterhin deutliche Anstrengungen unternehmen müssen, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Mit zeitlicher Verzögerung werden die Folgen auch Betriebsübernahmen und die Gründung von Unternehmen betreffen. Ohne ausreichend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann wirtschaftlicher Wettbewerb nicht funktionieren. Im Koalitionsvertrag des Landes haben die Regierungsparteien deshalb wichtige Faktoren benannt, die dazu beitragen sollen, auch künftig Fachkräfte für den Standort Sachsen-Anhalt zu sichern. Die Grundlage für eine innovative und wachstumsstarke Wirtschaftsbranche ist ein Zusammenwirken von gut ausgebildeten Facharbeitern mit den Absolventen unseres Hochschulsystems.

In den kommenden Jahren warten weitere Herausforderungen auf uns: Fachkräftesicherung, Unternehmensnachfolge und Digitalisierung müssen gemeistert werden. Hier setzt auch die Wirtschaftspolitik des Landes an. Mit der Investitionsförderung, Existenzgründung und Unternehmensnachfolge stellen wir

die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der Unternehmen im Land. Ein zentrales Element ist dabei die neue GRW-Richtlinie, mit der die Investitionsförderung vor allem für kleine Mittelständler einfacher und transparenter wird. Allein dafür stehen 2017 rund 150 Millionen Euro zur Verfügung. Neu gestartet ist auch der Mittelstands- und Gründerfonds mit einem Volumen von mehr als 110 Millionen Euro. Er soll der heimischen Wirtschaft Rückenwind für weiteres Wachstum verleihen. Mit der Meistergründungsprämie und dem Nachfolgefonds hat das Land weitere wichtige Instrumente vorgestellt, die Betriebsübernahmen und den Start in die Selbstständigkeit erleichtern sollen. Bei der Digitalisierung fördert die Landesregierung den Sprung ins Gigabitzeitalter, der Breitbandausbau wird mit hohem Tempo umgesetzt. Unter Federführung des Wirtschaftsministeriums wird mit einer Vielzahl von Akteuren derzeit eine Digitale Agenda für Sachsen-Anhalt auf die Beine gestellt. Die digitale Revolution im Land soll aktiv mitgestaltet werden – davon wird auch die Wirtschaft in hohem Maße profitieren.

Vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Anstrengungen begrüße ich ausdrücklich die Initiative von Professoren der Universitäten in Dresden, Magdeburg und Rostock, die gemeinsam das Forschungsnetzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ initiiert haben. Sie stellen sich der Aufgabe, die verschiedenen Arbeitsmarktprozesse aus einer berufs-, betriebs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive zu analysieren. Dabei legen sie Wert auf eine ganzheitliche Betrachtung entlang der Bildungskette, beginnend von der allgemeinbildenden Schule über das berufliche Ausbildungssystem bis hin zur Berufstätigkeit und Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens. Ebenso bedeutsam ist ihr analytischer Zugriff aus unterschiedlichen fachlichen Perspektiven. Dabei wird besonders die spezifische Situation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern unter die Lupe genommen.

Erfreulich ist, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bereitschaft mitbringen, der Bildungs- und Wirtschaftspolitik nicht nur mit kurzfristigen Analysen und Ergebnissen wichtige Impulse für anstehende Entscheidungen zu geben. Sie heben ebenso die Defizite wissenschaftlicher Erkenntnisse in Bezug auf prozessbezogene Analysen längerer Entwicklungszeiträume hervor.

Ich wünsche den Autorinnen und Autoren des vorliegenden Sammelbandes „Demografie, Bildung, Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ eine Vielzahl aufmerksamer Leserinnen und Leser und regen Austausch mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Für Ihre künftige Arbeit wünsche ich Ihnen persönlich alles Gute und weiterhin eine breite Unterstützung aus allen Branchen,

Ihr

A handwritten signature in black ink, reading "Armin Willingmann". The signature is fluid and cursive, with a large initial 'A' and a stylized 'W'.

Prof. Dr. Armin Willingmann

Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt

Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Einleitung der Herausgeber

*Robert W. Jahn, Andreas Diettrich, Manuela Niethammer,
Astrid Seltrecht*

1 Problemstellung

Unter dem Titel „Im Osten nichts Neues?“ stellten Troltsch, Walden & Zopf 2009 fest, dass sich die Strukturen der beruflichen Bildung auch 20 Jahre nach dem Mauerfall noch immer wesentlich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Trotz der massiven staatlichen Unterstützung der außerbetrieblichen Ausbildung konnten den ostdeutschen Jugendlichen nur unbefriedigende Ausbildungschancen eröffnet werden (vgl. Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 12). Der Zusammenbruch der großbetrieblich orientierten Berufsbildungsstrukturen der DDR, der ökonomische und gesellschaftliche Transformationsprozess und die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Folgejahre führten zu einer Verringerung der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland. Nur drei Jahre später heißt es dann „Vom Regen in die Traufe?“. Troltsch, Gerhards & Mohr (2012) stellen fest: „War über Jahre hinweg die Suche nach Berufsausbildungsstellen für viele Jugendliche geprägt von erfolglosen Bewerbungsschreiben, mehrjährigen Warteschleifen und Kompromissen bei der Berufswahl, so verbessern sich nun ihre Ausgangschancen“ (Troltsch, Gerhards & Mohr 2012, S. 1). Durch den demografischen Wandel kann nun jedoch eine zunehmende Zahl von Betrieben die Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen, sodass sich die „Machtverhältnisse“ auf dem Ausbildungsstellenmarkt deutlich zugunsten der Jugendlichen verändern (vgl. ebd., S. 9) – und das insbesondere in den neuen Ländern. Dies war lange absehbar. Auch Troltsch, Walden & Zopf wiesen bereits 2009 darauf hin, dass die demografische Entwicklung die Unternehmen vor das bislang nahezu unbekannte und zugleich „gravierende“ Problem stellen wird, den eigenen Fachkräftenachwuchs durch Ausbildung zu sichern (vgl. Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 1).

Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt zu massiven Verwerfungen vor allem in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren. Der massive Rückgang der Schulabgänger/-innen, der innerhalb weniger Jahre im gesamten Osten der Bundesrepublik zu verzeichnen gewesen ist, führt u. a. dazu, dass die Ausbildungsplatznachfrage sinkt und in manchen Berufen faktisch zusammenbricht. Den Jugendlichen in den neuen

Bundesländern stehen damit erfreulicherweise wieder mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung, allerdings gelten gleichzeitig weiterhin ca. 10.000 Jugendliche im Osten als ausbildungssuchend, sodass die demografischen Entwicklungen nicht zu ausgeglichenen Marktverhältnissen führen (vgl. Jahn & Diettrich 2015). Diese Gleichzeitigkeit von Versorgungs- und Besetzungsproblemen offenbart ein erhebliches regionales, berufliches und qualifikatorisches Passungsproblem. Ein Teil der Bewerber/-innen interessiert sich nicht für die angebotenen Berufe oder bringt die erforderlichen Kompetenzen für den Wunschberuf nicht mit. Probleme, wie die mangelnde „Ausbildungsreife“ von Jugendlichen und das „Matching“, werden also durch die Demografie allein nicht gelöst. Zudem bestehen in diesem Zusammenhang erhebliche Branchen- und regionale Unterschiede, nicht nur zwischen Ost und West, sondern im Besonderen auf der Ebene einzelner Agenturbezirke (vgl. Milde & Matthes 2016). Die Problemlagen variieren nicht nur in Abhängigkeit der Regionen, sondern auch der einzelnen Berufe, Betriebe, Zielgruppen etc. Aggregierte Analysen und Betrachtungen reichen insofern allein nicht aus, um die Probleme am Ausbildungsmarkt adäquat zu fassen, zu bewerten und überdies geeignete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die Berufsbildungsforschung ist vielmehr herausgefordert, sich verstärkt mit den spezifischen Unterschieden auf den regionalen Ausbildungsmärkten zu beschäftigen (vgl. auch Troltsch, Walden & Zopf 2009, S. 13).

Zudem wird aktuell in den neuen Bundesländern die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dadurch verschärft, dass in vielen Ausbildungsberufen die Vertragslösungszahlen sehr stark ansteigen und sich in Einzelfällen bereits mehr als verdoppelt haben. So hat sich in den ostdeutschen Bundesländern – bei gleichzeitig dramatischem Rückgang der Neuvertragszahlen – die Vertragslösungsquote in einigen großen, insbesondere gewerblich-technischen Ausbildungsberufen auf einer Quote von ca. 50 % eingeepegelt: in Sachsen-Anhalt etwa für Anlagenmechaniker/-innen auf 48,3 %, Elektroniker/-innen auf 47,5 %, für Metallbauer/-innen auf 55,1 % oder für Friseur/-innen auf 58,9 % (Zahlen für 2015, vgl. Jenewein in diesem Band). Es stellt sich damit nachdrücklich die Frage, ob die Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen in den ostdeutschen Bundesländern bei solchen Rahmendaten noch gegeben ist. Es ist zu erwarten, dass eine nicht mehr funktionierende Fachkräfteversorgung die wirtschaftlichen Potenziale, gerade der mittelständischen Betriebe in den neuen Ländern, nachhaltig gefährdet.

Es gilt daher dringend zu bestimmen, an welcher Stelle und mit welchen Maßnahmen dieser Entwicklung begegnet werden kann. Zu kurz greifen reflexartige Ursachen- oder gar Schuldzuweisungen an die Jugendlichen und ihr soziales Umfeld, bspw. die häufig wiederholte Aussage, es mangle an Berufswahlkompetenz, oder Elternhaus und Schule würden ungenügende Vorbereitungen

leisten (vgl. Jenewein 2016). Aber auch einseitige Schuldzuweisungen an die Unternehmen sind in dieser Situation wenig angebracht. Viele klein- und mittelständische Unternehmen müssen ihre Strategien der Fachkräftesicherung und Berufsausbildung der demografischen Situation anpassen. Das gelingt vor allem den kleinen Betrieben in Ostdeutschland bislang nur unzureichend (vgl. Jahn & Diettrich 2015).

Mit diesen Problemfeldern befasst sich der vorliegende Sammelband. Bemerkenswert sind die Analysen und die Diskussionen in diesem Buch auch aufgrund der Tatsache, dass sich die betriebliche Ausbildung in den neuen Bundesländern gegenwärtig bereits in einer Situation befindet, die nunmehr allmählich auch in vielen Regionen der alten Bundesländer spürbar wird und auch dort Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt verändert.

2 Forschungsnetzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“

Eine Fachtagung im November 2016 griff die oben skizzierten Forschungs- und Praxisfragen auf. In der Konsequenz haben sich im Herbst 2016 fünf Professorinnen und Professoren dreier ostdeutscher Universitäten zum Netzwerk „Demografie und Fachkräftesicherung in den neuen Bundesländern“ zusammengeschlossen:

- Andreas Diettrich (Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock),
- Robert W. Jahn (Wirtschaftsdidaktik und Didaktik der ökonomischen Bildung, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg),
- Klaus Jenewein (Fachdidaktik technischer Fachrichtungen, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg),
- Manuela Niethammer (Berufliche Fachrichtung Labor- und Prozesstechnik; Didaktik der Chemie, Technische Universität Dresden) und
- Astrid Seltrecht (Fachdidaktik Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)

Ziel des Netzwerks ist es, aus betriebs-, berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive Fragen der Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung im Kontext demografischer Entwicklungen nachzugehen und Beiträge zur wissenschaftlichen Erkenntnis, zur Verschränkung von Theorie und Praxis und letztendlich zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in den Regionen zu leisten.

Die Professuren des Forschungsnetzwerks intensivieren damit ihre Forschungsarbeiten zu dieser Thematik und sichern durch die Kooperation Synergieeffekte. Im Fokus der Vorhaben stehen berufliche Arbeits- und Bildungsprozesse sowie Übergänge und Statuspassagen in verschiedenen beruflichen Domänen, welche aus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive betrachtet werden. Die Prozesse der Berufsorientierung, der Berufsausbildung, der Fort- und Weiterbildung, des Aufbaus beruflicher Identität(en), des Berufswechsels etc. sind biografisch zu konzeptualisieren und in Forschungs- und Entwicklungsprojekten über längere Entwicklungszeiträume zu denken.

3 Vorschau auf die Beiträge

Der vorliegende Sammelband ist ein unmittelbares Ergebnis dieser Forschungsaktivitäten und Diskussionen. Er will die bisherigen Aktivitäten unter Einbezug weiterer Akteure systematisieren und Forschungsperspektiven aufzeigen. Der Sammelband richtet sich an Forscher/-innen, Vertreter/-innen aus Politik und Wirtschaft sowie Praktiker/-innen aus der betrieblichen, beruflichen und schulischen Bildungsarbeit.

Der Sammelband ist in drei grundlegende Teile gegliedert. Im ersten Abschnitt stehen Bestandsaufnahmen und Problemanalysen im Mittelpunkt der Betrachtung. Hierbei sollen die demografischen Entwicklungen in den neuen Ländern in Blick genommen und Auswirkungen auf die berufliche Bildung analysiert werden. Im zweiten Abschnitt werden Problembereiche entlang der Bildungskette systematisch diskutiert – angefangen bei Fragen der Berufsorientierung über Themen der Ausbildungsqualität und vorzeitigen Vertragslösungen bis hin zu Fragen des Verbleibs und der Bindung von Fachkräften. Der dritte Abschnitt widmet sich dann Themen mit Querschnittscharakter, z. B. Migration, Auswirkungen der Demografie auf die Benachteiligtenförderung oder die Hochschulen und bietet Anregungen für mögliche Handlungsstrategien.

I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und regionaler Perspektive

Der Beitrag „Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland“ von Reinhold Weiß, ehem. Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), diskutiert die demografischen Entwicklungen und deren Wirkungen auf die Berufliche Bildung aus einer gesamtdeutschen Perspektive. Nach einer Analyse der gegenwärtigen und projizierten Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nimmt Reinhold Weiß vor allem zentrale Handlungsfelder und -optionen in den Blick, denn die „Daten und Projektionen machen deutlich, dass die künftigen Ent-

wicklungen auf den Arbeitsmärkten keineswegs zwangsläufig und unveränderbar sind“ (Weiß in diesem Band). Er diskutiert in diesem Zusammenhang die weitere Modernisierung von Berufsbildern, die Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung (siehe auch Thiele & Frommberger in diesem Band), die bessere Ausschöpfung von bislang noch zu wenig genutzten Potenzialen (siehe auch Vogel in diesem Band) sowie die „reziproke“ Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung (siehe auch Bergmann & Richter in diesem Band).

Der zweite einführende Überblicksbeitrag fokussiert stärker auf die neuen Länder. Unter der Überschrift „Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern – Ausgangslage und Diskurse aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive“ reflektiert Robert W. Jahn die demografischen Veränderungen und deren Wirkungen auf die Fachkräftesicherung und die berufliche Bildung im Zusammenspiel mit weiteren Trends aus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive. In diesem Kontext wird verdeutlicht, dass die demografischen Entwicklungen und deren Folgen äußerst komplex und die entsprechenden Prognosen und Projektionen diffizil sind. Zudem ist darauf zu verweisen, dass der Osten der Republik in diesem Zusammenhang als eine Art Modellregion fungiert. Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt deutlich früher und stärker zu zum Teil gravierenden Veränderungen am Ausbildungsmarkt, insbesondere in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren.

Klaus Jenewein fokussiert in seinen Ausführungen unter dem Titel „Berufsbildung, demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Eine Analyse der Entwicklungen in den neuen Bundesländern“ insbesondere die Entwicklungen in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen. Der Beitrag stellt die demografiebedingten Entwicklungen am Ausbildungsmarkt in den drei mitteldeutschen Bundesländern vor. Er zeigt am Beispiel der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe, wie sich diese Entwicklungen auf die Ausbildungssituation und die Fachkräftesicherung der Klein- und Kleinstbetriebe auswirken. Dabei wird für die gewerblich-technischen Berufe nicht nur deutlich, dass erhebliche Veränderungen in den Bewerber/-innenzahlen, Neuverträgen und Lösungsquoten bestehen, sondern auch die Meister/-innenabschlüsse massiv rückläufig sind, sodass Klaus Jenewein resümierend von einer „beträchtlichen Schieflage“ spricht.

Andreas Diettrich und Vivien Peyer nehmen exemplarisch eine Fokussierung auf die konkrete Situation in Mecklenburg-Vorpommern vor. Die Analyse von „Demografie und Fachkräftesicherung: Ausgewählte Problemstellungen, Befunde und Perspektiven aus Mecklenburg-Vorpommern“ zeigt die Besonder-

heiten eines nordostdeutschen Flächenlandes auf, das aufgrund seines starken Dienstleistungssektors und der Abwanderungsbewegungen der letzten Jahrzehnte besonders auf die Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Bildungsinstitutionen und -strukturen in den vorwiegend ländlich strukturierten Regionen angewiesen ist. Dies ist besonders wichtig, um einerseits jungen Menschen eine berufliche „Bleibeperspektive“ zu offerieren und andererseits die sich derzeit ausdifferenzierende Unternehmensstruktur mit geeigneten Fachkräften zu versorgen. Problematisch ist in dieser Region zudem der hohe Anteil von Ausbildungsverhältnissen in Branchen, die bundesweit bereits besonders hohe Vertragslösungsquoten aufweisen, insbesondere im Tourismusbereich.

Manuela Niethammer und Robert Eichinger thematisieren die „Fachkräftesituation in Sachsen“. Es werden vor allem Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage dargestellt und auf der Basis einer regional fokussierten Analyse des Ist-Zustandes der Fachkräftesituation sowie der Ausbildungssituation diskutiert. Die Zielstellung besteht darin, Ursachen und mögliche Unterstützungsmaßnahmen abzuleiten. Die Autoren stellen fest, dass die Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden einen hohen Aufwand für die Unternehmen darstellen, der von Klein- und Kleinstunternehmen zumeist weder qualitativ noch quantitativ zu leisten ist. „Es bedarf insofern eines Unterstützungssystems, das den Klein- und Kleinstunternehmen diese Arbeit abnimmt und ihnen dennoch eine betriebsspezifische Ausbildung des eigenen Personals ermöglicht“ (Niethammer & Eichinger in diesem Band) Diesbezüglich sind externe Bildungsdienstleistungen erforderlich. Zudem besteht ihren Analysen nach ein Bedarf an flexibleren, durchlässigeren und differenzierteren Bildungskonzepten für die berufliche Ausbildung.

II. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Problem- und Handlungsfelder entlang der Bildungskette

Unter dem Titel „Statuspassagen und Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsorientierung – Konsequenzen aus einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und einer kritischen Analyse am Beispiel Sachsen-Anhalts“ diskutiert Frank Bünning die Bedeutung berufsorientierender Maßnahmen. Ausgehend von den unbefriedigenden Ergebnissen der IngWeb-Studie, die Schüler/-innen aller Schulformen im Bereich der Berufs- und Studienorientierung in Sachsen-Anhalt untersuchte, fokussiert der Beitrag die Bedeutung außerschulischer Lernorte und deren Wirkungen auf die Berufswahl und Karriereentwicklung. Eine Absolventen/-innenbefragung zeigt, dass die Wirkungen solcher berufsorientierender Maßnahmen durchaus differenziert zu betrachten sind. Frank Bünning leitet auf der Basis der Untersuchungsergebnisse Anforderungen an

eine „zeitgemäße Berufsorientierung“ ab. Dabei fordert er unter anderem eine verstärkte „regionale Fokussierung“ von berufsorientierenden Maßnahmen.

Der Beitrag „Berufsorientierung als biografischer Prozess – Anforderungen an eine Lebens- und Arbeitsweltorientierung in Zeiten demografischer Umbrüche“ von Andreas Diettrich und Katharina Peinemann analysiert ein derzeit häufig vorfindbares Verständnis von Berufsorientierung, das einerseits weiterhin stark an berufskundliche Vorstellungen und Konzepte anknüpft und damit auf eine möglichst genaue „Passung“ von Beruf und Subjekt fokussiert, wobei die Jugendlichen z.B. durch Potentialanalysen, Kompetenzchecks oder gezielte arbeitsmarktinduzierte Berufsorientierungsprogramme an derzeitige berufliche Anforderungen herangeführt werden sollen. Andererseits zielt Berufsorientierung in diesem Verständnis häufig lediglich auf das Überwinden der ersten Schwelle ab, ist also zeitpunktbezogen und – idealerweise – mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages abgeschlossen. Die Verfasser erörtern eine eher biografische Perspektive, die Berufs-, insbesondere aber Arbeits- und Lebensweltorientierung, als langfristigen, individuellen und kontinuierlichen Prozess interpretiert.

Der Beitrag von Vivien Peyer „Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen“ problematisiert die Vertragslösungsquoten und deren Ursachen in den neuen Bundesländern. Sie stellt fest, dass die Vertragslösungsquoten in allen ostdeutschen Flächenländern bisweilen deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegen. Eine Analyse der Ursachen ist jedoch mit besonderen Herausforderungen verbunden und erfordert einen mehrdimensionalen Zugang. Vivien Peyer skizziert die Bedeutung individueller, betrieblicher, beruflicher, regionaler und ökonomischer Einflussfaktoren auf vorzeitige Vertragslösungen und weist auf die Besonderheiten des Lösungsgeschehens in den ostdeutschen Bundesländern hin. Sie zeigt, dass eine „einseitige Betrachtung von Lösungsgründen mit gegenseitigen Schuldzuschreibungen“ (Peyer in diesem Band) ungeeignet ist, um die Vielschichtigkeit des Lösungsgeschehens abzubilden. Insofern sind weder die Jugendlichen, die Betriebe noch die ostdeutschen Ländern isoliert in den Blick zu nehmen, sondern vielmehr das komplexe Zusammenspiel beruflicher, ökonomischer, wirtschaftsstruktureller und demografischer Faktoren.

Philipp Thiele und Dietmar Frommberger präsentieren unter dem Titel „Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt“ eine Replikationsstudie der BIBB-Studie ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ aus dem Jahr 2008. Sie untersuchen die Ausbildungsqualität in Betrieben und Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt sowie deren Ausbildungszufriedenheit.

Erhoben und ausgewertet wurden die Qualitätseinschätzungen bezüglich verschiedener Faktoren der Input- und Prozessqualität. Das Resultat zeigt u. a., dass die Befunde denen der BIBB-Studie aus anderen Bundesländern zwar in wesentlichen Tendenzen entsprechen, aber auch leichte Unterschiede zu erkennen sind. Der Vergleich ergibt ähnlich befriedigende Gesamteinschätzungen für Betriebe, jedoch bessere Bewertungen für die Berufsschulen. Die Mängel am Lernort Betrieb hinsichtlich der verschiedenen Qualitätskriterien gelten „jedoch weder für alle Ausbildungsberufe und noch weniger für alle Betriebsgrößen im gleichen Maße. Vielmehr sind in Handwerksberufen sowie Berufen primärer Dienstleistungen als auch in Kleinst- und Kleinbetrieben Ausbildungsunzufriedenheit und stark erhöhte Lösungsneigungen nachzuweisen“ (Thiele & Frommberger in diesem Band).

Robert W. Jahn richtet den Blick auf die Unternehmen. Sein Beitrag „Demografie, Fachkräftesicherung und Ausbildung aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmen – Empirische Typisierung von Handlungskonzepten“ zeigt, dass in Folge der demografischen Entwicklungen die Besetzungsprobleme von Unternehmen ansteigen und die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung schwieriger wird. Der Beitrag stellt eine Studie vor, in der untersucht wurde, wie ostdeutsche Betriebe auf die Veränderungen am Ausbildungsmarkt reagieren. Die Befragung zeigt, dass die veränderte Marktlage zu Anpassungen der betrieblichen Bildungsarbeit führt. Allerdings dominiert hierbei die Intensivierung von Marketingmaßnahmen. Konzepte, die auf Öffnung und Verbesserungen der Ausbildung zielen, sind weniger bedeutsam, was vor dem Hintergrund der Analysen von Peyer, Thiele und Frommberger (s. o.) bedenklich erscheint. Wenig überraschend lässt sich feststellen, dass vor allem kleine Betriebe Probleme haben, mit der veränderten Situation proaktiv umzugehen.

Christian Steib analysiert Notwendigkeiten und Möglichkeiten zur „Verkürzung von Ausbildungszeiten durch Transparenz und Durchlässigkeit über die Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter (beruflicher) Leistungen“. Die Anerkennung und/oder Anrechnung bereits erworbener, nachgewiesener und dokumentierter Leistungen stellt in der Berufsbildung immer noch einen seltenen Sachverhalt dar, „obgleich dafür bereits die notwendigen rechtlichen Grundlagen bestehen und oftmals die erforderlichen individuellen Voraussetzungen gegeben sind“ (Steib in diesem Band). Die Möglichkeit der Anerkennung und Anrechnung wurde dabei insbesondere von Seiten der Unternehmen weitgehend vernachlässigt. Die Veränderungen am Ausbildungsmarkt erhöhen nun allerdings den Druck auf die Unternehmen, sich im eigenen Interesse dem Thema stärker zu widmen, um die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung im Allgemeinen sowie die der Ausbildung im speziellen Betrieb zu erhöhen. Christian Steib hält es für erforder-

derlich, dass die betriebliche Berufsausbildung dabei den Blick nicht nur auf z. B. Studienabbrecher/-innen (siehe auch Bergmann & Richter in diesem Band), sondern auch auf Benachteiligte oder Geflüchtete richtet (siehe auch Vogel sowie Heisler in diesem Band).

„Sicherung des Verbleibs von Pflegefachkräften im Beruf“ lautet der Beitrag von Astrid Seltrecht. Sie zeigt zunächst auf, dass der Gesundheitsbereich in doppelter Weise von den demografischen Entwicklungen betroffen ist: Der immer größer werdenden Gruppe von Pflegebedürftigen stehen zunehmend älter werdende Pflegekräfte gegenüber, die durch die derzeit gegebenen Arbeitsbelastungen und den daraus resultierenden individuellen Beanspruchungen zu einem Ausstieg aus dem Pflegeberuf getrieben werden. Anschließend wird ein Projekt skizziert, in dem mithilfe der qualitativen Sozialforschung die Belastungen und Beanspruchungen von Pflegefachkräften in der Arbeitswelt am Beispiel des Universitätsklinikums Magdeburg untersucht sowie in der Folge gesundheitsfördernde Maßnahmen implementiert und evaluiert werden.

III. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung – Ansätze und Handlungsfelder zum Gegensteuern

Thomas Brockmeier kritisiert den von Politik, Medien und Öffentlichkeit vermittelten Eindruck, dass der demografische Wandel urplötzlich entstanden wäre, und macht dies zum Ausgangspunkt seiner Analysen. Er kritisiert dieses Bild, „weil damit suggeriert wird, man müsse den demografischen Wandel passiv, wehrlos und duldsam über sich ergehen lassen“ (Brockmeier in diesem Band). Anstatt allein Möglichkeiten und Maßnahmen zu diskutieren, den demografischen Wandel zu bewältigen, plädiert er dafür, vor allem „nach Ansatzpunkten für eine aktive Beeinflussung der demografischen Wandlungsprozesse Ausschau zu halten und damit den demografischen Wandel zu wandeln“ (Brockmeier in diesem Band). Unter dem Titel „Es geht was! Plädoyer für eine Politik des demografischen ‚Gegensteuerns‘“ diskutiert Thomas Brockmeier u. a. Einflussmöglichkeiten der Steuer-, Familien-, Renten-, Zuwanderungs- und Berufsbildungspolitik auf den demografischen Wandel.

Die „Zuwanderungspolitik“ im weiteren Sinne nimmt auch Christian Vogel in den Blick. Er diskutiert in seinem Beitrag „Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die Integration von Migrantinnen/-innen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dabei fokussiert er insbesondere auf die in den letzten Jahren zugewanderten „Geflüchteten“. Christian Vogel resümiert, dass – entgegen der Hoffnung, durch Migration und Integration die demografischen Herausforderungen abmildern zu können – auf

Basis der aktuellen Befunde der Arbeitsmarkt- und (Berufs-)Bildungsforschung insbesondere für die ostdeutschen Bundesländer ein ernüchterndes Bild zu zeichnen ist. Zuwanderung allein kann nicht automatisch die arbeitsmarktpolitischen Probleme lösen. Die erfolgreiche Integration von Geflüchteten setzt vielmehr die Entwicklung ihrer arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen voraus. Die zentrale Herausforderung ist damit, den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung zu sichern. In diesem Zusammenhang formuliert er abschließend Gelingensbedingungen für eine heterogenitätssensible Gestaltung des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems auf Marko-, Meso- und Mikroebene.

Der Zusammenhang zwischen der Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen und der beruflichen und gesellschaftlichen Integration gilt gleichermaßen für die hier geborenen Jugendlichen. In der Nachwendezeit, insbesondere in den Krisenzeiten der 2000er Jahre, sollte die Benachteiligtenförderung in Ostdeutschland fehlende Ausbildungsplätze kompensieren und junge Menschen beim Übergang in die Arbeitswelt unterstützen. Dieses System basiert in hohem Maße auf einer öffentlichen Förderung von beruflichen Integrationsmaßnahmen, die vor allem von Bildungsträgern durchgeführt werden. Dietmar Heisler beleuchtet in seinem Beitrag „Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Benachteiligtenförderung und das Übergangssystem in den neuen Ländern“, welche Auswirkungen das Einsetzen der wirtschaftlichen Normalisierung und der demografische Wandel auf dieses System sowie die Funktion und Bedeutung der Bildungsträger hat. Eine Expertenbefragung zeigt, neben quantitativen Veränderungen, eine Akzentverschiebung hin zu berufsorientierenden Maßnahmen. Zudem wird die Sorge geäußert, dass sich die Integrationschancen förderbedürftiger Jugendlicher eher verschlechtert haben.

Dana Bergmann und Katja Richter nehmen Studiaussteiger/-innen und deren Integration in die berufliche Bildung in den Blick. Wie Reinhold Weiß unter dem Stichwort der „reziproken Durchlässigkeit“ zwischen akademischer und beruflicher Bildung (s. o.) bereits angedeutet hat, wird die Diskussion um die Durchlässigkeit im Bildungswesen zunehmend auf die sog. Studiaussteiger/-innen gelenkt. Unter dem Titel „Studiaussteiger/-innen als potenzielle Auszubildende und Fachkräfte? – Eine qualitative Erhebung der betrieblichen Perspektive in Sachsen-Anhalt“ stellen Dana Bergmann und Katja Richter die Frage, wie Unternehmen dieser Zielgruppe gegenüberstehen. Der Beitrag untersucht die Einstellungen betrieblicher Akteure gegenüber Studiaussteiger/-innen in Sachsen-Anhalt und analysiert, welche Akquise-, Integrations- und Bindungsaktivitäten sie nutzen. Sie stellen fest, dass es – trotz der betrieblichen Aufgeschlossenheit gegenüber Studiaussteiger/-innen – an einer

„zielgruppenadäquate[n] Gestaltung des Übergangs von der Hochschule in die berufliche Bildung“ mangelt.

Unter dem Titel „Strategien der Personalentwicklung zur Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ skizzieren Evelina Sander, Nathalie Weisenburger und Michael Dick die Personalentwicklung als zentrale Aufgabe der betrieblichen Bildungsarbeit. „Sie kann Unternehmen von der Rekrutierung auf einem knappen Fachkräftemarkt ein Stück weit entlasten, indem sie bestehende Belegschaften fördert und qualifiziert“ (Sander, Weisenburger und Dick in diesem Band). Die Autoren/-innen fokussieren dabei zwei Perspektiven der Personalentwicklung: Orientierung an Diversität und Kompetenzmanagement. Durch die Ansätze einer diversitäts- und kompetenzorientierten Personalentwicklung wird die Passung zwischen Mensch und Organisation erhöht, insbesondere unter sich wandelnden Rahmenbedingungen. Mit Überlegungen zur Professionalisierung der Personalentwicklung in kleinen und großen Unternehmen schließt der Beitrag ab. Damit wird ein Perspektivwechsel für die betriebliche Bildungsarbeit thematisiert. Vor dem Hintergrund eines veränderten Ausbildungs- und Fachkräftemarktes sind künftig weniger Selektionsstrategien, sondern vermehrt Modifikationsstrategien zu fokussieren.

„Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Ländern“ wird auch in den nächsten Jahren zu einer bedeutsamen und mehrperspektivisch zu bearbeitenden Herausforderung für die Berufsbildungsforschung, die Berufsbildungspraxis sowie für die Berufsbildungspolitik, wie auch im Vorwort des Ministers für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt zu diesem Sammelband deutlich wird.

Literatur

- Diettrich, A.; Jahn, R.W. (2016): Erfolgreiche Passung oder Mismatch? Konzeptuelle Überlegungen zum Prozesscharakter von Matching vor, an und nach der ersten Schwelle. Unveröffentlichtes Manuskript. Magdeburg, Rostock.
- Diettrich, A.; Jahn, R.W.; Klöpfel, M. (2014): Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland. In: BWP, 43 (H.2), S. 31–35.
- Euler, D. (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann.

- Jahn, R. W.; Diettrich, A. (2015): Demographisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise – Ergebnisse einer quantitativen Regionalstudie zu Ausbildungsstrategien kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung/et al. (Hrsg.): Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen. Bielefeld, S. 97–118.
- Jenewein, K. (2016): Ausbildungsabbrüche und Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 70 (157), S. 1.
- Troltsch, K.; Gerhards, C.; Mohr, S. (2012): Vom Regen in die Traufe?: Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. BIBB-Report, 2012 (19).

**I. Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung –
Bestandsaufnahmen aus bundesdeutscher und
regionaler Perspektive**

Demografie und Fachkräftesicherung und deren Wirkungen auf die berufliche Bildung in Deutschland

Reinhold Weiß

Der Beitrag beschreibt mögliche Szenarien der Qualifikations- und Arbeitsmarktentwicklung. Die vorliegenden Projektionen weisen auf einen Anstieg der Qualifikationsanforderungen hin, aber auch eine zunehmende Lücke bei Absolventen/-innen mit einer beruflichen Ausbildung. Unternehmen und Wirtschaftsverbände klagen über einen zunehmenden Mangel an Fachkräften. Verantwortlich dafür sind nicht allein die demografische Entwicklung, sondern eine Vielfalt an Einflussfaktoren. Ein Mangel an Fachkräften ist deshalb kein schicksalhaftes Phänomen, sondern es bestehen sowohl für Unternehmen als auch für die politisch verantwortlichen Akteure eine Reihe von Gestaltungsmöglichkeiten. Sie reichen von der Modernisierung der Berufe über die Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung und die Ausschöpfung von Potenzialen bis zur verbesserten Durchlässigkeit.

1 Fachkräftebedarf und Fachkräftesicherung

1.1 Vielfalt der Einflussfaktoren

Eine Fachkraft bezeichnet einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit einer durch einen Ausbildungsgang erworbenen und in der Regel in einer Prüfung nachgewiesenen beruflichen Qualifikation. Es kann sich um Absolventen/-innen einer beruflichen Ausbildung, einer anerkannten Fortbildung oder auch um Hochschulabsolventen/-innen handeln. Insofern beschreibt der Begriff den Bedarf von Arbeitgebern an einschlägig qualifizierten Arbeitnehmern/-innen.

Ungleich schwieriger ist die Identifikation und Quantifizierung des berufs- oder qualifikationsspezifischen Bedarfs. Denn erstens handelt es sich bei dem „Bedarf“ nicht um eine feststehende Größe, die geradezu zwangsläufig aus bestimmten Planungsentscheidungen erwächst, sondern um das Ergebnis aus vielen einzelnen Bewertungen und Entscheidungen, die von der jeweiligen Wirtschafts- und Beschäftigungslage und den Einschätzungen der künftigen Entwicklung abhängen. Zweitens splittet sich der Fachkräftebedarf in eine Vielzahl unterschiedlicher interner wie externer Teilarbeitsmärkte auf. Schätzungsweise gibt es rund 30.000 verschiedene Erwerbsberufe in Deutschland sowie

ein Vielfaches davon an Berufsbezeichnungen. Die Klassifikation der Berufe stellt dafür einen systematischen Rahmen bereit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Drittens kann dem betrieblichen Bedarf auf unterschiedliche Weise Rechnung getragen werden. Herrscht ein Mangel an Absolventen/-innen mit spezifischen Berufsabschlüssen, greifen Unternehmen auf Kandidaten/-innen mit vergleichbaren oder geeignet erscheinenden Qualifikationen zurück. Umgekehrt erschließen sich für Absolventen/-innen mit bestimmten Qualifikationen nicht nur die eng darauf profilierten Tätigkeiten, sondern im Prinzip ein mehr oder weniger breites Spektrum an beruflichen Aufgaben. Ein Großteil der Erwerbspersonen ist deshalb längst nicht mehr in dem beruflichen Segment tätig, für das sie ursprünglich einmal eine Ausbildung absolviert haben (vgl. Maier et al. 2016, S. 10).

Was für den Fachkräftebedarf zutrifft, gilt umgekehrt auch für das Angebot an Fachkräften. Es stellt keine feste Größe dar, sondern ist abhängig von zahlreichen Parametern, bspw. den auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Qualifikationen, den Arbeitsbedingungen, der Vergütung, den Anreizen für Beschäftigung oder Ruhestand, den verfügbaren Angeboten für die Kinderbetreuung sowie der Flexibilität der Arbeitszeiten. Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage reagieren zudem permanent und flexibel auf Signale des Arbeitsmarktes und veränderte Rahmenbedingungen (vgl. Brunow/Möller/Stegmaier 2012). Die Flexibilität ist umso größer, je breiter profiliert die Ausbildungsabschlüsse sind, je mehr transferierbare Kompetenzen im Laufe der Bildungs- und Berufskarriere erworben wurden und last but not least, je besser die Qualität der erworbenen Abschlüsse und der damit verbundenen Kompetenzen ist.

Tab. 1: Angebot und Nachfrage nach Fachkräften – quantitative und qualitative Einflussfaktoren [Quelle: Wissenschaftsrat 2014, S. 27 mit eigenen Ergänzungen]

	Fachkräftenachfrage	Fachkräfteangebot
Quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Jahrgangsstärken der altersbedingten Arbeitsmarktaustritte (Fachkräfteersatzbedarf) • Wirtschaftswachstum/Fachkräfteexpansionsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtenraten/Jahrgangsstärken der Arbeitsmarktneueintritte • Erwerbsbeteiligung/Umfang der stillen Reserve • Qualifikation der Erwerbspersonen • Zuwanderung • Lebensarbeitszeit • Wochenarbeitszeit • Anteil der Arbeit in Teilzeit

(Fortsetzung Tab. 1)

	Fachkräftenachfrage	Fachkräfteangebot
Qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensation einer möglichen quantitativen Fachkräftelücke durch Produktivitäts- und Qualifikationssteigerungen • Wissensintensität der Tätigkeiten/ technologischer Fortschritt • Länge der Innovationszyklen 	<ul style="list-style-type: none"> • Passung von Fähigkeiten/Interessen und Ausbildung • Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung • Weiterqualifizierung • Qualifikationsstruktur der Zu- und Abwanderung

All das macht es schwierig, den Fachkräftebedarf verlässlich zu spezifizieren und zu quantifizieren. Die Nachfrage und das Angebot an Fachkräften unterliegen somit einer Vielzahl an Einflussfaktoren. Sie stellen zugleich wichtige Handlungsparameter dar. Der Wissenschaftsrat (2014, S. 27) regt an, grundlegend zwischen quantitativen und qualitativen Einflussfaktoren zu unterscheiden (s. Tab. 1). Die demografische Entwicklung bildet dabei zwar einen wichtigen, aber eben nur einen Faktor unter zahlreichen anderen.

In der Arbeitsmarktpolitik spricht man von einem Fachkräftemangel, wenn Arbeitsstellen nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden können. Was qualifikatorisch passend ist, kann nicht allein anhand von Zertifikaten und beruflichen Abschlüssen festgemacht werden, sondern unterliegt auch einer Bewertung von Qualifikationen und Bewerber/-innenprofilen durch die Arbeitgeber.

Wichtige Engpassindikatoren sind die Relation zwischen Arbeitsangeboten und Arbeitsgesuchen sowie die berufsspezifischen Arbeitslosenquoten. Ein weiterer sind die Vakanzenzeiten, also die Zeiten bis offene Stellen besetzt werden können. Auf der Grundlage dieses Indikators gibt es nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit bislang keinen flächendeckenden Mangel an Fachkräften in Deutschland (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 6). Es gibt indessen Engpässe in einzelnen Berufen/Berufsgruppen und Regionen. Dies betrifft akademische wie auch nicht-akademische Fachkräfte, insbesondere in technischen Berufen (z. B. Elektrotechnik, Maschinen- und Fahrzeugbau, Informationstechnik, Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energietechnik, Heizung und Sanitär) sowie im Gesundheits- und Pflegebereich.

1.2 Entwicklung des Erwerbpersonnenpotenzials

Lange Zeit galt es als ausgemacht, dass die Bevölkerung Deutschlands schrumpft und altert. Aufgrund sinkender und anhaltend geringer Geburtenraten sowie einer längeren Lebenszeit infolge des medizinischen Fortschritts wur-

den massive Probleme bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses wie auch der Finanzierung der Alterssicherung vorausgesagt (vgl. u. a. Kerschbauer/Schroeder 2005). Betroffen waren davon zunächst v. a. die neuen Bundesländer. Die alten Bundesländer konnten noch von einer günstigeren Geburtenentwicklung und Binnenwanderungen profitieren.

Die Zuwanderung aus anderen EU-Ländern, v. a. aus Süd- und Südosteuropa, sowie der Zustrom von Menschen, die vor Krieg, Bürgerkrieg, Hunger und Armut geflüchtet sind, hat diese Entwicklung einstweilen gestoppt. Entgegen den Prognosen der Vergangenheit steigt die Bevölkerung in Deutschland seit 2012 an. Das Statistische Bundesamt (2017) geht nach einer Schätzung von etwa 82,8 Millionen Einwohnern/-innen im Jahr 2016 aus. Von der Bevölkerungszunahme der jüngsten Vergangenheit haben v. a. die Ballungsregionen profitiert. In ländlichen und strukturschwachen Regionen hingegen stagniert die Bevölkerung oder sie geht zurück.

Mittelfristig ändert dieser Bevölkerungsanstieg aber nichts an den Grundkonstanten. Wie stark der Bevölkerungsrückgang in Zukunft sein wird, ist durchaus noch offen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dazu verschiedene Modellrechnungen angestellt, die jeweils unterschiedliche Parameter verändern, bspw. den Umfang von Zuwanderungen, die Dauer der Erwerbstätigkeit oder der Erwerbsbeteiligung. Je nachdem, welche Modellannahmen zugrunde gelegt werden, ergibt sich gegenüber dem Ausgangsjahr 2015 mit 45,8 Mio. Erwerbspersonen für 2060 eine Erwerbsbevölkerung von lediglich 28,6 Mio. oder von 38,9 Mio. Menschen (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Bei der ersten Variante, die zu einem Rückgang von 38 Prozent führt, wurde unterstellt, es gäbe keine Nettozuwanderung (s. Abb. 2). Das ist höchst unwahrscheinlich, zeigt aber das Ausmaß des Rückgangs der inländischen Erwerbspersonen. Bei der anderen Variante – im Schaubild die Nummer drei – wurde eine steigende Erwerbsbeteiligung und eine Nettozuwanderung von 200.000 Personen jährlich unterstellt. Das wäre deutlich mehr als in der Vergangenheit, aber auch weniger als in den Jahren 2015–2016. Diese Variante dürfte der tatsächlichen Entwicklung voraussichtlich besser entsprechen.

Die Projektionen des IAB weisen, wie alle Projektionen, einen hohen Grad an Unsicherheit auf. Sie beschreiben mögliche Szenarien, aber keine zuverlässig eintretenden Entwicklungen. Die Ergebnisse zeigen zugleich, dass die Bevölkerungsrückgänge durch eine erhöhte Zuwanderung wie auch eine steigende Erwerbsbeteiligung sowie eine Erhöhung der Arbeitszeiten (vgl. Zika et al. 2012) abgeschwächt werden können. Dies eröffnet zugleich entsprechende Gestaltungsspielräume. Denn bei entsprechenden Rahmenbedingungen erscheint es durchaus möglich, den längerfristig zu erwartenden Bevölkerungsrückgang zu