



Vortrag

Prof. Dr. Eckart Severing,

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH

Prof. Dr. Eckart Severing, Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung in Nürnberg und Berlin, eröffnete seinen Vortrag mit dem Hinweis, dass die Problemlage selbst bekannt ist und keiner weiteren Beschreibung bedürfe. In nuce: Dieser Osten Deutschlands ist von demografischen Rückgängen früher und stärker betroffen als der Westen; er leidet zudem nach wie vor an einer Abwanderung von Ost nach West. So geht in den nächsten 50 Jahren die Bevölkerung im Osten nicht nur um 1/5 zurück wie im Westen, sondern um 1/3. Dieser harte Umbruch von Arbeitskräfteüberfluss zum Fachkräftemangel trifft auf einen Arbeitsmarkt, der von Klein- und Kleinstunternehmen geprägt ist, denen es schwerer fällt, ihre Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte zu verbessern.

Die Diskussion lohnt sich aber bei den Konzepten, die zur Lösung dieser Herausforderungen entwickelt werden. Die in den Projekten der Fachkräfteinitiative „Ostdeutsche Zukunftsfelder“ entwickelten Strategien sind insgesamt gerade in ihrer Vielfalt nützlich für die Entlastung der regionalen Arbeitsmärkte.

Da geht es um:

- die Verbesserung der Attraktivität der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Osten,
- um die Attraktion von Fachkräften, sei es aus anderen Städten, sei es um die Rückholung von Berufspendlern,
- um die Stärkung der Weiterbildung und Personalentwicklung in KMU,
- und darum, dass aus Ost-Studierenden auch Ost-Arbeitskräfte werden,
- sowie darum, Reservepotenziale des Arbeitsmarktes zu heben: Frauen, Ältere und andere Gruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung,
- Marketing der Unternehmen,



um eine bunte Mischung nützlicher Strategien also, die im Rahmen der FK-Initiative auch in exemplarische Projekte mit vielen beteiligten Unternehmen und Akteuren gemündet sind.

Allerdings unterschied Severing die im Rahmen der Initiative vorgeschlagen und umgesetzten Strategien aber in zwei verschiedene Typen:

Erstens gibt es solche Konzepte, bei denen es um die Werbung um bereits ausgebildete Fachkräfte geht – etwa durch ein auf Fachkräfteakquisition abgestelltes Marketing eines Bundeslandes, einer Region oder eines Unternehmens.

Zweitens finden sich in großer Zahl Konzepte, deren Ziel es ist, durch Personalentwicklung und Weiterbildung neue Fachkräfte in nennenswerter Zahl entstehen zu lassen. Solche Konzepte richten sich meist an die Reservepotenziale des Arbeitsmarkts, an Menschen, die bisher eine nur ungenügende Ausbildung absolviert haben oder deren Qualifikation obsolet geworden ist.

Die erste Strategie verringert die Fachkräfteprobleme letztlich nicht, sondern wirkt bestenfalls auf ihre Verteilung. Und diese Wirkungen sind begrenzt: Andere Bundesländer und Regionen ziehen schon jetzt mit der Entwicklung von Strategien zur Fachkräfteentwicklung und -gewinnung nach. Baden-Württemberg beispielsweise führt schon jetzt eine solche Kampagne durch, obwohl dort der Zuzug demografische Rückgänge noch ausgleicht. Auch eine qualifikationsselektive Zuwanderungspolitik stößt an Grenzen: Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die neuen EU-Mitglieder im Osten hatte zwar Befürchtungen ausgelöst, es würde einen Ansturm geben, der in Deutschland die Arbeitslosigkeit noch erhöht. Tatsächlich aber stellt sich heraus, dass insbesondere viele gut qualifizierte Polen und Tschechen ihren heimischen Arbeitsmarkt attraktiver finden.

So sinnvoll solche Strategien des Fachkräftemarketings im Einzelfall sein mögen: Das Problem lösen sie nicht. Allerdings ist man darauf auch nicht allein verwiesen. Fachkräfte sind keine natürlich begrenzte Ressource wie seltene Erden – auch wenn

der Verweis auf die Demografie bei vielen den falschen Schluss bewirkt hat, dass sich Fachkräftemangel mit einer gleichsam natürlichen Unvermeidlichkeit einstellen würde.



Das ist nicht so: Fachkräfte kann man bilden. Wenn das in der Vergangenheit unterblieben ist, dann nicht wegen eines schieren Mangels an Menschen, sondern man in den Jahren der Überbevölkerung am Arbeitsmarkt ein träges Bildungssystem hat entstehen lassen, dass stark vorselektiert, wen es qualifizieren will. Der – auch im Osten – segmentierte Arbeitsmarkt mit einer nach wie vor hohen Zahl an Arbeitslosen und zugleich bestehendem Fachkräftemangel zeigt das deutlich.

Es bedarf mithin vor allem vermehrter Anstrengungen in Aus- und Weiterbildung, um auch zukünftig die benötigten Fachkräfte zur Verfügung zu haben.

Zur Untermauerung seiner These ging Severing auf die berufliche Ausbildung und die Weiterbildung ein.

Zur Ausbildung:

- Unternehmen klagen in ganz Deutschland über fehlende Auszubildende. Der Berufsbildungsbericht zeigt aber gleichzeitig, dass sich über 30 % der Jugendlichen in Übergangsmaßnahmen befinden, 40 % der Hauptschüler landen in Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Das Ausbildungssystem produziert somit jährlich ca. 14 % bis 16 % ungelernete Arbeitskräfte.
- Es ist nun nicht so, dass in den ostdeutschen Bundesländern die Unternehmen besonders entschieden gegensteuern würden: Hamburg hat mit gut 18 % die niedrigste Ausbildungsbetriebsquote im Westen (Saarland 28 %). Die östlichen Bundesländer liegen alle darunter, zwischen 13,5 % (Berlin) und 16 % (Sachsen-Anhalt). Und die Ausbildungsbetriebsquote geht im Osten auch am stärksten zurück, so in Mecklenburg-Vorpommern in einem Jahr um 1,4 Prozentpunkte. Selbstverständlich liegt das in einigen Regionen am Mangel an überhaupt vorhanden Jugendlichen. Ab an vielen anderen Stellen geht es um die Frage, ob die noch vorhandenen Jugendlichen von den Unternehmen als ausbildungsg geeignet wahrgenommen werden. Es ist zu prüfen, ob nicht die Kategorie

„mangelnde Ausbildungsreife“ Vorurteile gegenüber schwächeren Jugendlichen manifestiert und ihnen somit den Zugang zum Ausbildungssystem erschwert. „Ausbildungsreife“ ist keine psychologisch-analytische Kategorie, mit der per Eignungsdiagnostik die Eignung oder Nichteignung festgestellt werde, sondern um eine reine Marktkategorie aus vergangenen Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit. Ohnehin hat sich erwiesen, dass die prognostische Substanz von Schulnoten und anderen üblichen Prädiktoren für den Ausbildungserfolg nicht überschätzt werden darf.



- Über die Ausbildung könnten in einem größeren Umfang Fachkräfte produziert werden, indem das bestehende Ausbildungssystem um Stufenberufe und Ausbildungsbausteine erweitert wird. Ausbildungsbausteine würden denen, die etwas mehr Zeit brauchen oder die Ausbildung nur in Intervallen absolvieren können, leichtere Einstiege ermöglichen.

Zur Weiterbildung:

In der beruflichen Weiterbildung stellt sich die Sache nicht viel anders dar: bei demografischen Rückgängen sollte eine Intensivierung und Fokussierung der Weiterbildung zu erwarten sein: Es gibt weniger Junge, also sind die bereits Erwerbstätigen besser zu qualifizieren und Reserven zu erschließen, also bisher Bildungsabstinenten besonders zu qualifizieren. Da verfügen alle Bundesländer über ein reiches Potenzial. Zur Erinnerung: 15 % An- und Ungelerntenquote an der Erwerbsbevölkerung.

Nach wie vor wirkt aber die Weiterbildung in Deutschland nicht kompensierend, sondern verschärfend auf Bildungsdifferenzen. Im unteren Segment überwiegen Trainings- und Anpassungsqualifikationen ohne große Nachhaltigkeit. Andere Staaten: Dänemark, Niederlande, Finnland, aber auch Großbritannien und Frankreich, selbst Tschechien haben deutlich höhere Weiterbildungsquoten bei teilweise geringerem demografischen Druck. (Zwar weist der AES 2012 einen sprunghaften Anstieg der Quote der Weiterbildungsteilnahme besonders im Osten aus: binnen 2 Jahren um 12 Prozentpunkte. Dieses an sich erfreuliche Ergebnis scheint leider aber auch auf methodischen Änderungen bei der Erhebung zu beruhen (andere Population, neue Fra-

geformulierung). Strukturell – in Bezug auf die geringe Weiterbildungsteilnahme der gering Qualifizierten – hat sich ohnehin nichts geändert.



Die Weiterbildung steht vor mehreren Herausforderungen, wenn sie besser zur Fachkräftesicherung beitragen will: Es geht um eine Pluralisierung der Lernformen und Lernorte, damit jeder erreicht wird und zugleich um eine Orientierung auf anerkannte Berufsabschlüsse statt auf kurze und wenig nachhaltige Anpassungsmaßnahmen. So erhielten auch Un- und Angelernte eine Möglichkeit zur Nachqualifizierung. Für die Entwicklung dieser potenziellen Fachkräftegruppe ist auch noch die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen von Bedeutung. Hier könnten mittelfristig Instrumente und Ansätze aus der IQ-Fachstelle „Qualifizierung“, die im Zuge des im April 2012 in Kraft getretenen Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (kurz: Anerkennungsgesetz) ihre Arbeit aufgenommen hat, auf die inländische Zielgruppe der Un- und Angelernten in modifizierter Form übertragen werden. Über die Ausbildung könnten in einem größeren Umfang Fachkräfte produziert werden, indem bspw. das bestehende Ausbildungssystem um Stufenberufe erweitert wird. D.h., es sind Ausbildungsbausteine zu entwickeln, die gerade denjenigen, die etwas mehr Zeit brauchen, sanftere Einstiege ermöglichen. Lücken zwischen erworbenen Kompetenzen und fehlender Ausbildung könnten identifiziert und über Nachqualifizierung zu am Arbeitsmarkt orientierten Berufsabschlüssen geschlossen werden. Im Einzelnen geht es also um:

- Die Weiterbildung von Migranten, Anerkennung von deren Kompetenzen (in diesem Zusammenhang sind die Leistungen des IQ-Netzwerks hervorzuheben)
- Die Dokumentation und Anerkennung der Kompetenzen von bereits Berufstätigen
- Bildungsmarketing und Beratung für die Weiterbildung
- Stabile Rahmenbedingungen der Weiterbildung statt Programm- und Projektförderung



Weiterbildung müsse insgesamt so gestaltet werden, dass sie die vorhandenen Bildungsdifferenzierungen nicht verschärft, sondern ausgleicht, so Severing abschließend. Dies sei an die Gestaltung von pluralen Lernformen, Gewinnung von bildungsabstinenten Menschen und die Schaffung von stabilen Rahmenbedingungen geknüpft.

Der Referent plädierte dafür, dass Verbände und Unternehmen sich mehr dafür einsetzen sollten, Fachkräfte durch Aus- und Weiterbildung zu bilden. Imagekampagnen seien wichtig, würden aber das Fachkräfteproblem nicht beheben.