

Dr. Hans Gerhard Mendius

Vom Lehrstellenmangel zu Problemen an der 2. Schwelle - Folgen der Ausbildung über Bedarf im Handwerk

- 0 **Kurzvorstellung** (2-3)
1. **Ausbildung im Handwerk und „Career Counselling“ - Ausgangsthesen** (4-9)
2. **Warum ist duale Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige so zentral ?** (10-26)
3. **Übergangsprobleme nach der Erstausbildung im Handwerk – auch ein Folge unzureichender Beratung?** (27-36)
4. **Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen?** (37-49)

DEMNÄCHST VOLLSTÄNDIG VERFÜGBAR ALS DATEI ODER ÜBER HOMEPAGE

0. Kurzvorstellung /1

z2

Dr. Hans Gerhard Mendius

Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)*

Schwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“; Vorstand Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Zahlreiche Forschungsvorhaben im Bereich Beschäftigungs- und Strukturwirkungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

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

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

** Vgl. www.demotrans.de

0. Kurzvorstellung /2

z3

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

Besteht seit 1965 als eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit

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

Auftraggeber

- Bundes- und Landesministerien
- Forschungsförderungseinrichtungen
- Stiftungen usw.

Forschungsschwerpunkte u.a.

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

1. Ausbildung im Handwerk und „Career Counselling“ Ausgangsthesen

- Warum ein Beitrag zur Ausbildung im dualen System und speziell zur Rolle des Handwerks unter diesem Thema? F4
- Reale Orientierungspunkte bei der Berufswahl auf der Nachfragerseite (d.h. bei den Schulabsolventen) F5-6
- Such- und Selektionsinteressen der Lehrstellenanbieter F7
- Zum Stellenwert von Beratung bei der Lehrstellensuche im Handwerk F8-10

2. Warum ist duale Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige so zentral ? /1

- Erwartungen an das Duale System: Kombination der Ausbildungsorte Betriebe und Berufsschule als Gewähr „realitätsnahe“ Qualifikationen F11
- Das duale System – Gewähr für einen reibungslos laufenden Arbeitsmarkt ? F12
- Trotz lang anhaltender Massenarbeitslosigkeit und z.T. bescheidenem Wirtschaftswachstum: Das duale System gilt weiter als „Grundpfeiler“ F13
- Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre besonders im Handwerk dominant ? F14
- Merkmale eines berufsfachlichen Teil-Arbeitsmarktes (idealtypisch) F15
- Warum – vor allem im Handwerk – seit langem ausgeprägte „Überausbildung“ ? F16

2. Warum ist duale Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige so zentral ? /7

z4

Charakteristisch für die Nachkriegsperiode im Handwerk

- Eine gegenüber Industrie und Dienstleistungssektor schwächere Arbeitsmarktposition (weit hinten in der „Schlange“)
- Damit schlechte Chancen in anderen Wirtschaftszweigen ausgebildete qualifizierte Arbeitskräfte abwerben zu können

Daher:

Eigene Ausbildung als der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung

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

F17

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

2. Warum ist duale Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige so zentral ? /8

z5

Das Handwerk als „Arbeitskräfte-lieferant“ für andere Wirtschaftszweige *

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

* Mendius u.a. 1999

F 18

2. Warum ist duale Ausbildung für Handwerk und andere Wirtschaftszweige so zentral ? /2

- Die „Öffnung“ handwerklicher berufsfachlicher Märkte und die Folgen: Kapitulation vor der Abwanderung, Überausbildung als „Lösungsansatz“ F19
- Ausweitung der Ausbildung – wirklich die Lösung ? F20
- Ausgeweitete Ausbildung = Zusätzliche Arbeitsplätze Die Rechnung muss nicht aufgehen! F21
- Überausbildung = Vermehrte Probleme an der 2. Schwelle F22
- Mittelbare gesellschaftliche Funktionen des dualen Systems („Nebenwirkungen“) F23
- Problematische Folgen bei Fortsetzung der Überausbildung F24

Resümee / 1

Überausbildung auf Dauer = tiefgreifender Funktionswandel des dualen Systems

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

Resümee / 2

Gravierende Langfristfolgen des Funktionswandels im dualen System

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

3. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung – auch eine Folge unzureichender Beratung ? /1

- Ein Ausbildungsplatz für alle Lehrstellensuchenden: hierzulande eine maximal konsensfähige Zielsetzung F27
- Überwinden der „1. Schwelle“: Keineswegs die Lösung aller Probleme F28-29
- Schwierigkeiten nach der „1. Schwelle“ F30
- Nichtübernahme nach der Ausbildung: Im Handwerk schon lange verbreitet – aber früher meist kein Drama ! F31
- Symbiose zwischen Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftsbereichen (bis ca. Ende der 80er Jahre) F32

3. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung –auch eine Folge unzureichender Beratung ? /7

z8

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

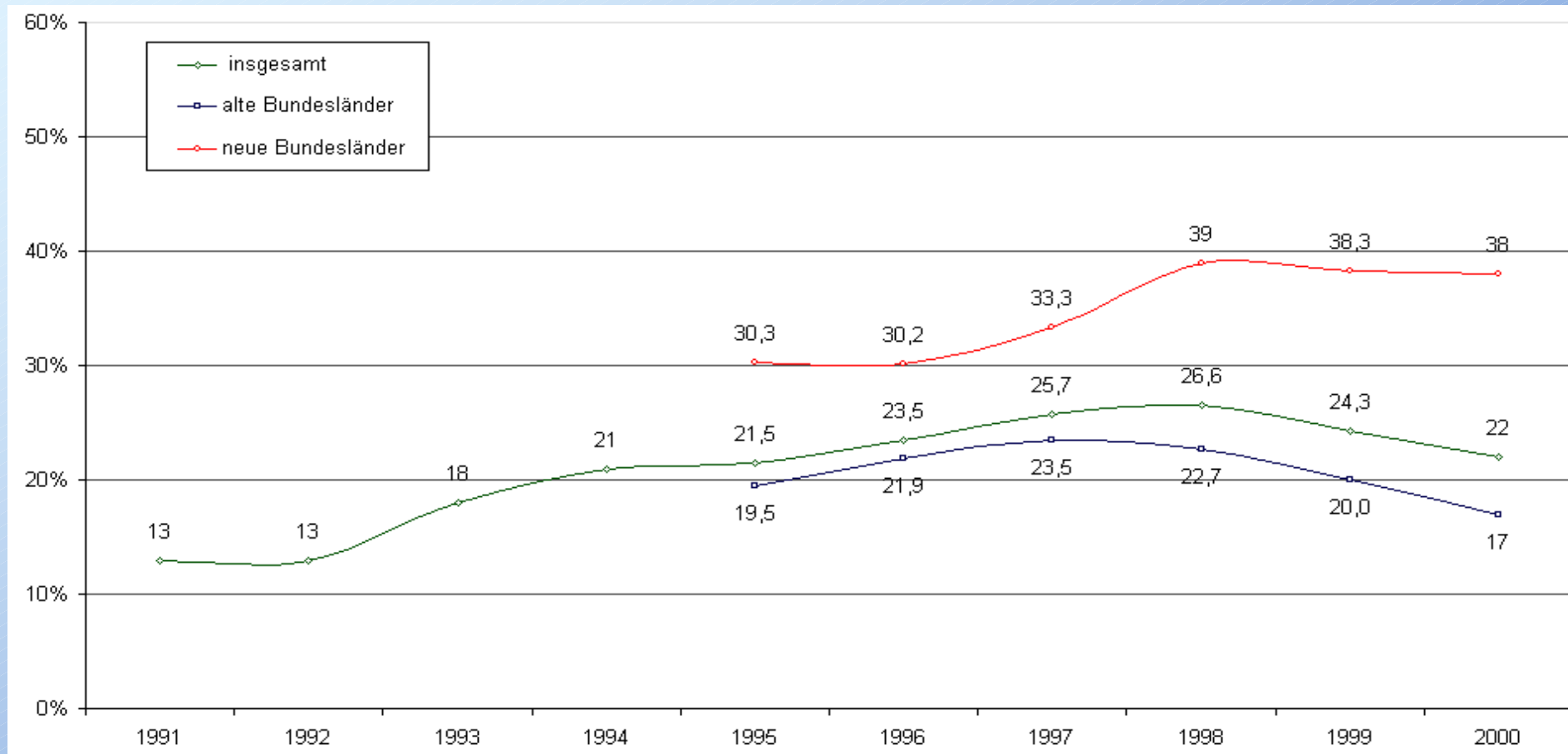
- Beschäftigungsabbau in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen
- Bei Industrie und Dienstleistungssektor ...
 - werden die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte massiv reduziert
 - Zugleich wird verstärkt in Bereichen selbst ausgebildet, für die man früher "fachnahe" Handwerker bevorzugt einsetzte
 - Außerdem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

F 33

3. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung –auch eine Folge unzureichender Beratung ? /8

z9

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



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

F 34

3. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung –auch eine Folge unzureichender Beratung ? /9

z10

Die 2. Schwelle – kein Grund zur Aufregung ?

Warum gegenüber der 1. Schwelle geringer Aufmerksamkeitswert ?

- Die gesellschaftspolitische Brisanz ist offenbar geringer, u.a. weil ...
 - die Betroffenen nicht mehr so jung sind,
 - das Elternhaus sich weniger stark zuständig fühlt
 - man glaubt, ihnen mit der Erstausbildung ausreichendes Rüstzeug auf den Weg gegeben zu haben
- Es gibt weniger gezielte Aktivitäten weil ...
 - das Finden konsensfähiger Lösungen weit schwieriger ist, als bei der Erstausbildung
 - das ein Hinterfragen der Tragfähigkeit bzw. der Nebenfolgen der Maßnahmen an der „1. Schwelle“ voraussetzen würde

F 35

3. Übergangsprobleme nach der Erstausbildung –auch eine Folge unzureichender Beratung ? /10

z11

Daraus entstehende Fragen / 1

Warum gleichzeitig „Nichtübernahme“ fertig Ausgebildeter und Mangel an Auszubildenden?

- Ist für viele Handwerksbetriebe das Arbeiten mit Lehrlingen günstiger als der Einsatz von tariflich zu entlohnenden Fachkräften?
- Sind die Handwerkszweige und -betriebe mit besonders hohen Nichtübernahmequoten am Ende dieselben, die bereits wieder Lehrlingsmangel beklagen?
- Wird dabei bereits berücksichtigt, dass aus einer Reihe von Gründen mit einer Verringerung der Abwanderung zu rechnen ist?

F 36

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /1

z12

Der demographische Strukturbruch- wird alles anders?

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

F 37

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

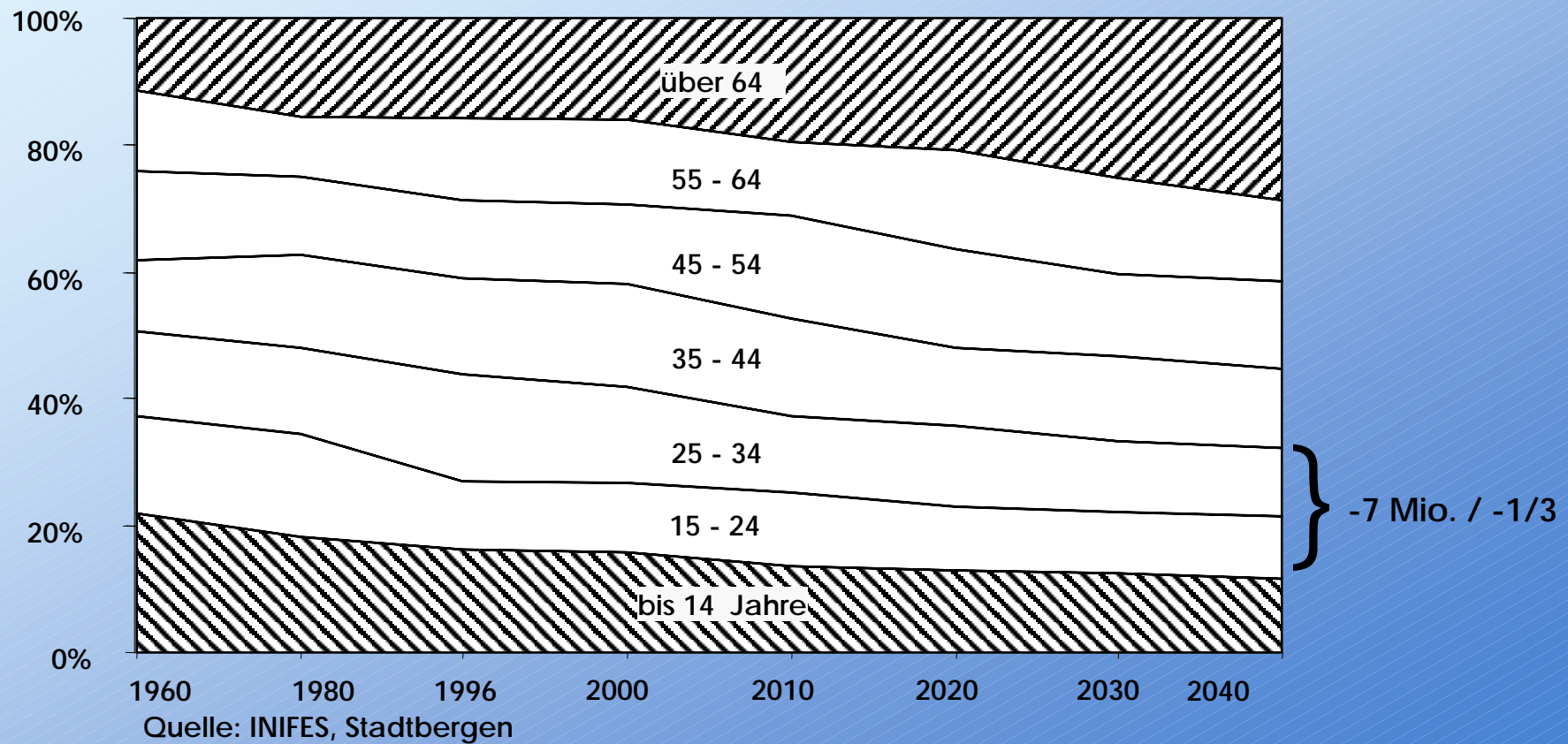
Buck, Kistler, Mendius: „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt“ (2002)

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

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /2

z13

Bevölkerung nach Altersgruppen in Deutschland 1960 - 2040



F 38

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /1

- Die demographische Entwicklung - keineswegs gottgegeben sondern durchaus beeinflussbar F 39
- Betroffenheit von Nachwuchs- und speziell von Lehrlingsmangel: abhängig von der Position in der Nachfragerschlange auf dem Arbeitsmarkt F 40
- Fazit: Der demographische Strukturbruch muss keine massiven Arbeitskräfteengpässe bei KMU und Handwerk bringen - Alterung der Belegschaften ist aber unvermeidlich, die Folgen sind weitreichend F 41
- Der Trend zu weiter steigenden Qualifikationsanforderungen setzt sich fort (auf dem Weg zur „Wissensgesellschaft“) F 42

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /7

z14

Sicherung der Fachkräfteversorgung der Zukunft: Nur durch Gewichtsverschiebung von der Erstausbildung zur Fort- und Weiterbildung ! Einige Thesen

- **Die nachrückenden Jahrgänge werden wegen der niedrigen Geburtenraten ab ca. 2007/2008 deutlich kleiner**
- **Der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung im dualen System aufnehmen, wird bei Anhalten des Trends zu weiterführenden Schulen und Studium sinken und nicht mehr durch Rückgang des Anteils von Personen ohne Bildungsabschluss kompensiert werden**
- **Massives Abwerben von Ausbildungseinsteigern aus anderen Regionen (NBL) ist auf Dauer keine Lösung sondern verschärft insgesamt eher die Probleme**
- **Die Zahl der Ausbildungseinsteiger im Handwerk oder z.B. bei den Gesundheitsberufen, in Kanzleien usw. dürfte darüber hinaus sogar überproportional zurückgehen, wenn es nicht gelingt, die Arbeitsmarktposition der Betriebe des Handwerks zu verbessern**
- **Zugleich wächst der Anteil der über 50-Jährigen rasant an, die Belegschaften werden daher stark altern; noch mehr wenn das reale Renteneintrittsalter steigt**

F 43

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /8

z15

Erwartbare Folgen des Rückgangs der Erstausbildung

- Wegen der rückläufigen Schülerzahlen wird sich die **Auslastung der beruflichen Schulen verringern** (Was wird mit den Lehrern und den Einrichtungen?)
- Auch die in den letzten Jahren stark ausgebaute **überbetriebliche Unterweisung** im Rahmen der Erstausbildung wird betroffen sein, die dort tätigen Einrichtungen (oft von Kammern oder Innungen getragen) müssen mit niedrigerer Auslastung rechnen
- Bei der von einem breiten Spektrum von Trägern durchgeführten **außerbetrieblichen Ausbildung** dürften diese Entwicklungen ebenfalls zu merklich verringerter Auslastung führen

Demgegenüber muss

- wegen der unvermeidlichen **Alterung der Belegschaften** (die bei Realisierung einer tatsächlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit weiter forciert wird)
- die Fort- und Weiterbildung dringend ausgeweitet werden

Die sachgerechte Bewältigung dieser Prozesse erfordert eine umfassende neu konzipierte Beratung für alle Beteiligten (Unternehmen, Arbeitskräfte, Bildungsträger)

F 44

Von der Berufsberatung zur Berufsweg-Beratung Abschlussthesen /1

Berufsberatung muss zur berufsbegleitenden und Wiedereingliederung unterstützenden Berufsweg-Beratung werden, die

- Aus Arbeitslosigkeit nicht automatisch auf fehlende „Beschäftigungsfähigkeit“ schließt
- „Beschäftigungsfähigkeit“ nicht fälschlich (wie leider sehr verbreitet) ganz oder in erster Linie als ein „Angebotsproblem“ interpretiert,
 - d.h. ausschließlich auf unzulängliche Anpassungsbereitschaft bzw. -fähigkeit der Arbeitnehmer zurückführt
 - obwohl die Evidenz dafür, dass Arbeitslosigkeit vor allem aus fehlender Nachfrage, also einem Mangel an Arbeitsplätzen resultiert, überwältigend ist: (Arbeits-)Angebots/(Arbeits-Nachfragerelation Juli 2003: 4,35 Mio. Arbeitslose bei 367.000 offenen Stellen)

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /10

z17

Von der Berufsberatung zur Berufsweg-Beratung - Abschlussthese /2

Gebraucht wird eine Berufswegberatung, die

- sich darüber klar ist, das sog. **Mismatch** auf das Nichtübereinstimmen von jeweils vorhandenen Qualifikationen und aktuell gestellten Qualifikationsanforderungen hinweist,
 - zu seiner Überwindung also keineswegs ausschließlich die **Anpassung beim Arbeitsvermögen** (im Klartext die Bereitschaft der Arbeitskräfte ihre Bildungsinvestitionen jederzeit weitgehend oder völlig „abzuschreiben) **geboten ist**
 - sondern ebenso gleichzeitig systematisch allen Möglichkeiten zur **besseren Nutzung der vorhanden Qualifikationen auszuschöpfen sind** (was zu allererst einmal heißen müsste, sie vollständig zu erfassen bzw. zur Kenntnis zu nehmen

F 46

Von der Berufsberatung zur Berufsweg-Beratung - Abschlussthese /3

Gebraucht wird eine Berufswegberatung, die

- vorhandene personelle und sachliche Weiterbildungspotenziale und -kapazitäten (auch aus dem Bereich der Erstausbildung) bestmöglich zu nutzen versucht
- die Voraussetzungen der Betroffenen berücksichtigt, versucht vorhandenes Humankapital optimal auszuschöpfen und weiter zu entwickeln
- absehbare Entwicklungen beim Arbeitskräftebedarf recherchiert und die Ergebnisse den Betroffenen vermittelt
- insbesondere ArbeitnehmerInnen anspricht, die bislang nicht oder unterqualifiziert am Erwerbsprozess beteiligt sind
- dazu beiträgt, dass „Arbeitsmarktreserven“ (insbesondere Frauen, vorzeitig aus dem Erwerbsprozess Verdrängte usw.) gezielt angesprochen und für das Beschäftigungssystem mobilisiert werden

4. Überausbildung, Scheitern an der 2. Schwelle - wie kann es weitergehen? /12

z19

Von der Berufsberatung zur Berufsweg-Beratung - Abschlussthese /4

Gebraucht wird eine Berufswegberatung, die

- die zunehmenden Zahl derer erreicht, die
 - die Ausbildung abbrechen
 - die Abschlußprüfung nicht bestehen
 - zwar einen Gesellenbrief erhalten, aber dennoch (angeblich) den Anforderungen des erlernten Berufs nicht genügen
- sich der Aufgabe stellt, Konzepte zu entwickeln
 - um die kategorial schlechteren Chancen der Absolventen außerbetrieblicher Ausbildungsgänge zu verbessern? (vgl. u.a. die Untersuchungen Granato/Ulrich vom BIBB)
 - um sicherzustellen, dass vor der Eingliederung in eine Ausbildung die erforderlichen Basiskenntnisse vermittelt werden (insbesondere Sprachproblem bei Ausländern und Spätaussiedlern)

Weil

- Die genannten Gruppen nicht nur einen Anspruch auf eine angemessene Qualifikationsentwicklung und faire Chancen einer Integration ins Beschäftigungssystem haben
- Sondern die Gesellschaft diese Potenziale vor dem Hintergrund der absehbaren Entwicklungen dringend benötigt

F 48