



Institut für Soziologie  
Dr. Michael Behr  
Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und  
Wirtschaftssoziologie  
[behr@soziologie.uni-jena.de](mailto:behr@soziologie.uni-jena.de)  
03641-945528

Jena, den 18. März 2008

## **Expertise zum Modellprogramm "1. Schwelle": Jugendliche in Ostdeutschland halten - gemeinnützige Projekte als Brücke/Perspektive.**

1. Problembezug und Problemverständnis
2. Zur Situation junger Menschen
3. Demographische bedingter Umbruch auf dem Lehrstellen- und Arbeitsmarkt
4. Fachkräftebedarf - Wo gibt es Perspektiven?
5. Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen
6. Abschließende Bewertung des Modellprogramms

### ***1. Problembezug und Problemverständnis***

Seit Mitte der neunziger Jahre haben sich die Chancen junger Menschen in den neuen Ländern in Ausbildung und Beschäftigung zu gelangen, deutlich verschlechtert. Neben dem Rückgang an Ausbildungsmöglichkeiten durch private Arbeitgeber erklären vor allem demographische Gründe die Unterschiede zu der Problemsituation in Westdeutschland. Einerseits gehen nach Auslaufen der Frühverrentungsprogramme nur noch sehr wenige ältere Arbeitnehmer in Rente, andererseits strömen besonders viele junge Menschen – die geburtenstarken Jahrgänge der 80er Jahre – aus den Schulen in das berufsqualifizierende Bildungssystem.

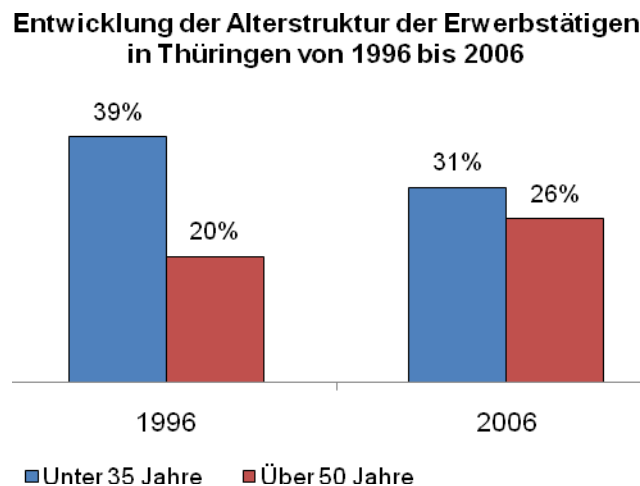
Dabei verschlechtern sich die Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten junger Menschen in den neuen Ländern tatsächlich noch gegenüber den Bedingungen unmittelbar nach der Wende. In den Jahren nach 89/90 waren zwar auch viele

Jugendliche von transformationsbedingten Verwerfungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betroffen („Konkurslehrlinge“ in Folge der Auflösung von Kombinatbetrieben oder Insolvenzen nicht überlebensfähiger Neugründungen). Aber für die geburtenschwachen Jahrgänge, die unmittelbar nach der Wende aus den Schulen kamen, boten sich – teilweise schneller als bei den Älteren – Chancen in den neuen und sich besonders dynamisch entwickelnden Beschäftigungsfeldern im Dienstleistungssektor („nachholende Tertiarisierung“), im Bausektor, im (baunahen) Handwerk und im Kfz-Handwerk.

Dieses „Zeitfenster“ (Lutz 2006) schloss sich Mitte der 90er Jahre, was nicht nur für die Schulabgänger problematisch war, sondern auch für diejenigen mittelalten Erwerbspersonen, denen es bis dahin nicht gelungen war, in eine sichere Beschäftigung einzumünden (Grünert/Lutz 2006). Woran lag dies? Zum einen befanden sich die verschiedenen Branchen des verarbeitenden Gewerbes entweder noch in der Konsolidierungsphase oder bauten noch immer leicht an Beschäftigung ab. Die Personalpolitik der meisten Unternehmen war entsprechend darauf ausgerichtet, die Stammbeschaften zu halten. Angesichts des fehlenden Ersatz- und Erweiterungsbedarfs erklärt sich, warum das Ausbildungsengagement vieler – auch der größeren – Betriebe noch sehr gering war. Das Dienstleistungsgewerbe konnte seinen zusätzlichen Personalbedarf schnell mit jungem Personal befriedigen und verzeichnet seit Mitte der 90er Jahre kein weiteres Wachstum mehr. Dies gilt ebenso für das Kfz-Gewerbe und auch der öffentliche Sektor baut weiterhin Personal ab. Beschäftigungspolitisch fällt jedoch das Ende des Baubooms besonders ins Gewicht. Dieser Wirtschaftssektor verzeichnet bis 2006 einen kontinuierlichen Rückgang und erst jetzt scheint die Talsohle tatsächlich erreicht zu sein.

Das Jahrzehnt zwischen 1995 und 2005 kann daher mit Recht als personalwirtschaftliche Stagnations- oder sogar Rezessionsphase bezeichnet werden. In diesen Jahren geht die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnisse um rund 20% zurück. Da die Fluktuation in vielen Wirtschaftsbereichen gering ist und die mittelalten Belegschaftskerne alles tun, um dabei zu bleiben, stellt sich die Arbeitsmarktlage für junge „Marktteilnehmer“ äußerst schwierig dar. Seit Mitte der 90er Jahre verschieben sich die altersgruppenspezifischen Erwerbsquoten deutlich hin zu den älteren Kohorten. Der Anteil der unter 35 Jährigen an allen Erwerbstätigen (nicht nur der SV-Beschäftigten) verringert sich zwischen 1996 bis 2006 beispielsweise in Thüringen um 21%, während die Beschäftigtengruppe 50+ um 30% zunimmt (vgl. Abb. 1).

Abb. 1



Diese schwierigen „Einmündungsbedingungen“ führen dazu, dass in Ostdeutschland auch viele gute Schüler, die unter „normalen“ Arbeitsmarktbedingungen leicht in ein attraktives Ausbildungsverhältnis gekommen wären, keine Lehrstelle finden. Neben der „Flucht“ in weiterführende Ausbildung<sup>1</sup>, der Annahme unqualifizierter Tätigkeiten oder verschiedenen öffentlich geförderten Maßnahmen mit oft nur geringem Bezug zum regulären Beschäftigungssystem sind viele junge Menschen in die alten Bundesländer abgewandert, um dort ein Ausbildungsverhältnis anzunehmen – meist mit großem Erfolg, wie beispielsweise die „Sächsische Wanderungsanalyse“ (2000/2001) des Sächsischen Landesamtes für Statistik belegt.

Dieses „Entlastungsventil“ der Ost-West-Wanderung könnte jedoch eine nachhaltig positive Entwicklung in den neuen Bundesländern gefährden. Zum einen lässt sich insbesondere bei jungen Frauen eine ausbildungsmotivierte Abwanderung registrieren, was zu einer Schwächung des „demographischen Potentials“ führt und zum anderen ist bereits heute eine „Jugendlücke“<sup>2</sup> im Beschäftigungssystem der neuen Länder zu beobachten.

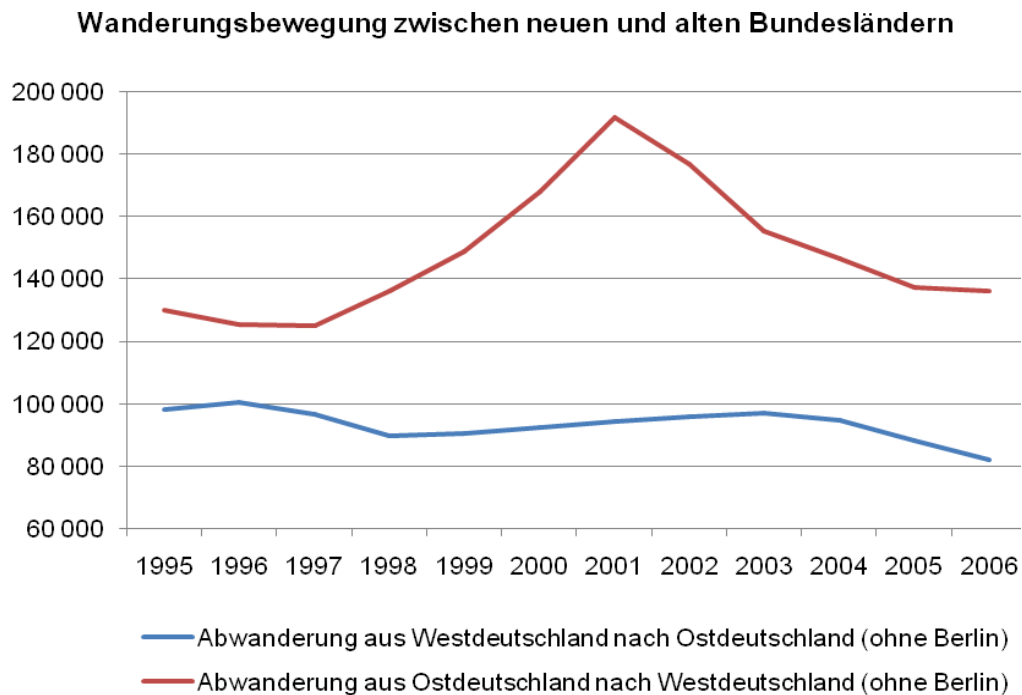
Problematisch wird es, wenn – und dies findet in den nächsten Jahren beschleunigt statt – deutlich mehr ältere Arbeitnehmer in Rente gehen und verstärkt Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsansprüchen vakant werden. Einige Branchen rechnen ab

<sup>1</sup> Die durch fehlende Alternativen nach der 10. Klasse motivierte Wahl, das Abitur anzustreben erklärt die im Ost-West-Vergleich deutlich geringere Studierneigung ostdeutscher Abiturienten, wie Studien des HIS Hochschulinformationssystem belegen

<sup>2</sup> Betrachtet man die Beschäftigtenanteile bei den Altersgruppen unter 30 Jahren im Ost-West-Vergleich zeigt sich in einigen Industriebranchen, der Landwirtschaft und der Öffentlichen Verwaltung ein deutlicher geringerer Beschäftigtenanteil in Ostdeutschland. Dieses Defizit liegt im Verarbeitenden Gewerbe etwa bei 30% in der Landwirtschaft bei 50%. Diese Jugendlücke ist dabei noch nicht das Ergebnis des Geburtenrückgangs nach der Wende – wie in der Öffentlichkeit inzwischen teilweise geglaubt wird – sondern das Ergebnis des „blockierten Generationsaustauschs“ in Folge der transformationsbedingten Stauwirkungen. Während die neuen Länder eine „Jugendlücke“ trotz geburtenstarker Jahrgänge entstehen lassen, kann sich Westdeutschland durch die Wanderungsbewegung trotz anhaltend niedriger Geburtenraten verjüngen.

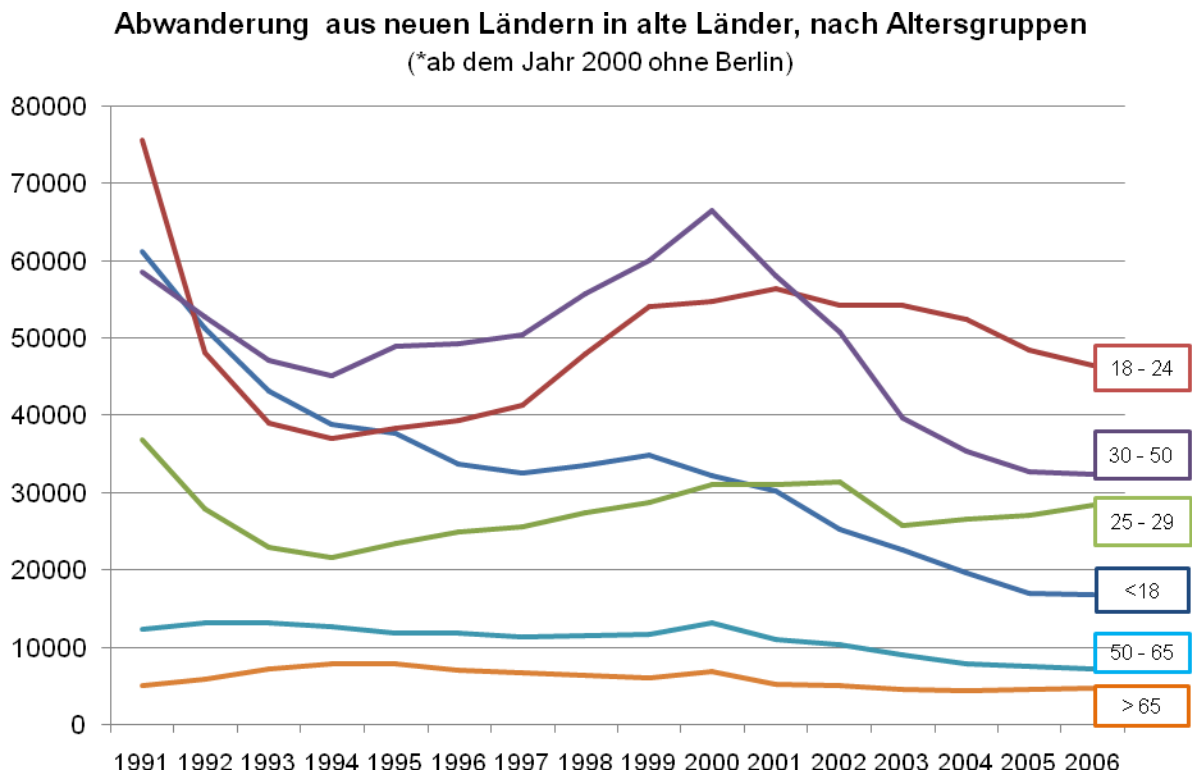
2010 mit Fachkräftelücken, weil befürchtet wird, dass für viele offene Stellen dann keine Bewerber zur Verfügung stehen. Das Bildungssystem – das ohnehin nur mit erheblichem zeitlichem Vorlauf reagieren kann – könnte dann vor dem Problem stehen, nicht genügend qualifizierungsfähige junge Menschen für anspruchsvolle Ausbildungsberufe zu gewinnen.

**Abb. 2**



Trotz eines Rückganges der Abwanderungszahlen in den letzten Jahren wandern noch immer wesentlich mehr Menschen aus den neuen in die alten Länder ab als umgekehrt (vgl. Abb. 2). Betrachtet man jene Entwicklung differenziert nach Altersgruppen (vgl. Abb. 3) so fällt auf, dass die Gruppe der 18 bis 24 Jährigen – also junge Menschen auf der Suche nach Ausbildungs- und Studienplätzen – mittlerweile den größten Anteil in der Abwanderungsstatistik stellt und im Gegensatz zu der Gruppe der 30 bis 50 Jährigen nur geringfügig an Dynamik verliert.

Abb. 3



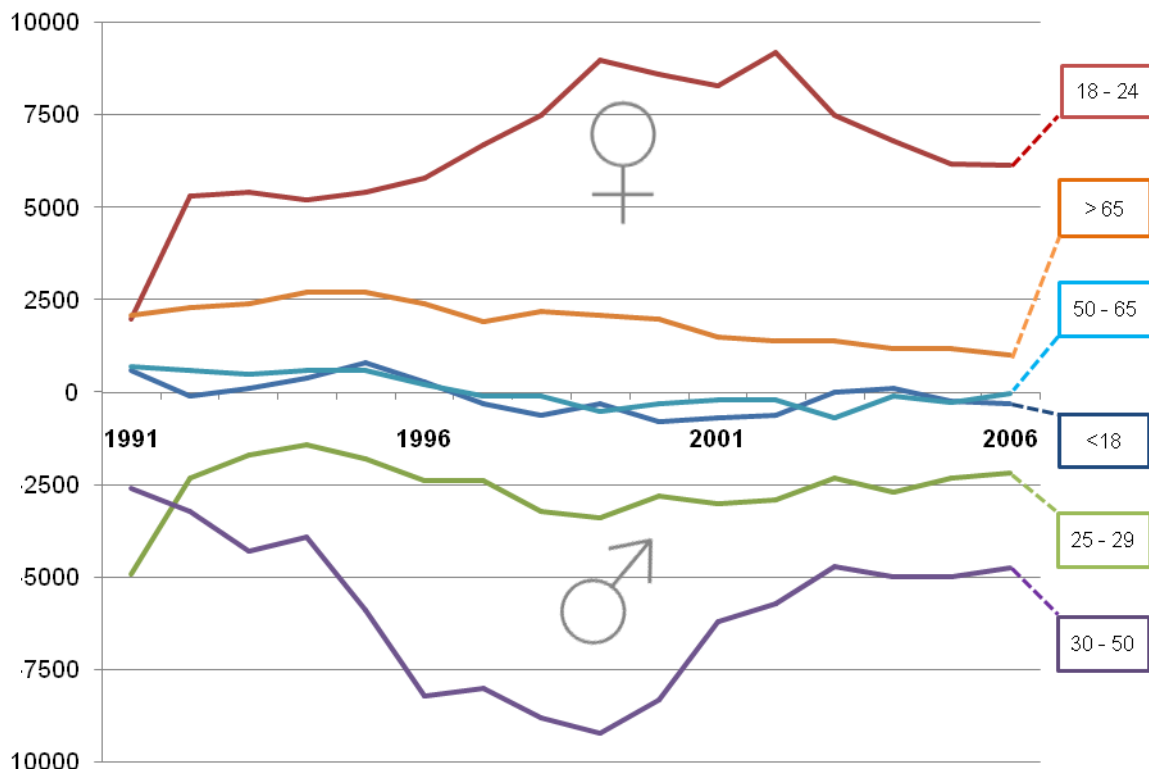
Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2006

Das Wanderungsverhalten zwischen Ost- und Westdeutschland beschleunigt nicht nur den Alterungsprozess in den neuen Ländern, es bewirkt auch eine Verschiebung in den Geschlechterrelationen (vgl. Abb. 4). Während in den Altersgruppen der unter 18 Jährigen und der 50 – 65 Jährigen ungefähr gleich viele Männer wie Frauen abwandern, gibt es in der Gruppe der 18 bis 24 Jährigen einen großen Frauenüberschuss, wohingegen in der Altersgruppe der 30 – 50 Jährigen deutlich mehr Männer als Frauen aus den neuen in die alten Länder abwandern.

Abb. 4

### Abwanderung aus neuen Ländern in alte Länder, nach Altersgruppen und Geschlechterrelation

(\*ab dem Jahr 2000 ohne Berlin)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2006

## 2. Zur Situation junger Menschen

In den letzten drei Jahren haben wir im Rahmen mehrerer Regionalanalysen eine große Zahl von Schülern nach ihrer Beschäftigungsorientierung, ihrer regionalen Bindung und ihrer Abwanderungsorientierung befragt.<sup>3</sup> Die Ergebnisse der von unserem Institut durchgeführten Schülerbefragungen offenbaren einen Jugendpessimismus, der auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre reagiert und diese extrapoliert. Neben einem Kern von etwa 20% der Jugendlichen, die explizit in eines der westdeutschen Bundesländer abwandern wollen, besteht die größte Gruppe aus Jugendlichen, die gerne bleiben würden, aber – angesichts der schlechten Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote in den neuen Ländern – davon ausgehen, einmal weggehen zu müssen (vgl. Abb. 5).

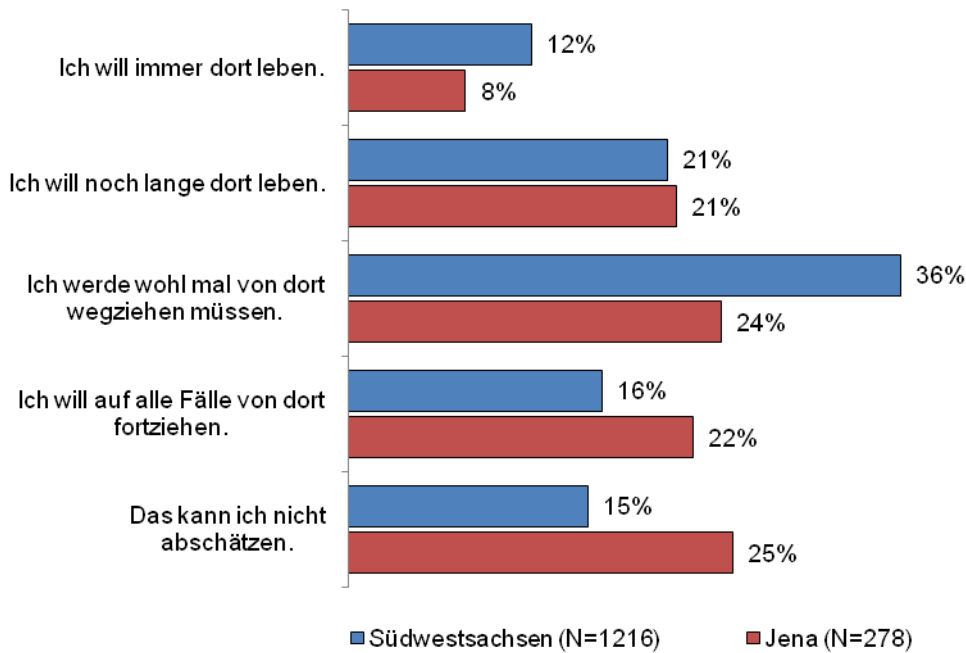
In diesem Zusammenhang unterscheiden wir daher klar zwischen *Abwanderungsneigung* und *Abwanderungserwartung*, wobei die Anzahl an Jugendlichen, welche

<sup>3</sup> Befragungsregionen für die Schülerbefragungen waren Nordthüringen (2003), Südwestsachsen (2004/2006), Dessau (2005) und aktuell im Jahre 2008 Jena. Studierende sind in Jena, Chemnitz und Zwickau befragt worden.

glauben, zukünftig aufgrund schlechter Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen zur Abwanderung gezwungen zu sein, deutlich höher ist, als die Anzahl derjenigen Schüler, welche – oft aus dem Motiv heraus neue Erfahrungen zu sammeln und sich persönlich weiter zu entwickeln – explizit angeben, ihre Heimatregion auf jeden Fall verlassen zu wollen.

Abb. 5

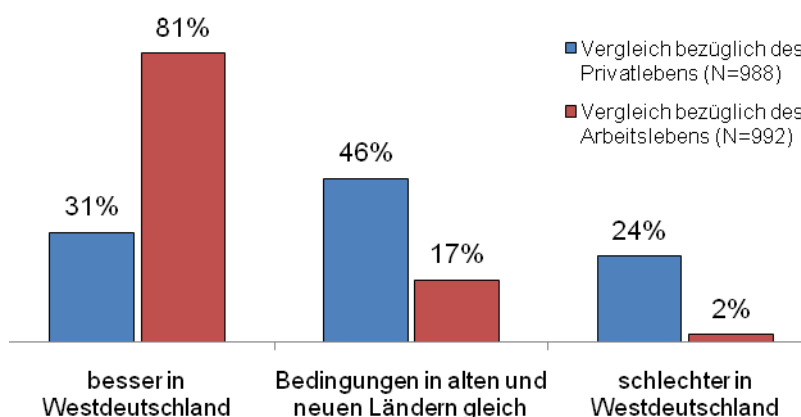
### Erwartete Verbleibedauer in der Region von Schülern in Abgangsklassen



Quelle: Schülerbefragungen in Südwestsachsen (2005) und Jena (2007)

Dieser Befund wird durch die Auswertung der Fragenkomplexe zur Einschätzung der Chancen in verschiedenen Lebensbereichen bestätigt: So liegen bei der Einschätzung der unterschiedlichen Lebensbedingungen im Bereich Freizeit, Sportmöglichkeiten, Landschaft, Familie sowie soziale Nahbereiche und soziale Netze in der Bewertung der Schüler durchweg die Heimatregionen vorne. Bei Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten dagegen liegen durchweg die westdeutschen Bundesländer vorn (vgl. Abb. 6). Abwanderungserwartung und Abwanderungsmotive

Abb. 6 Sind die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Westdeutschland besser als in Ostdeutschland?



speisen sich bei jungen Erwachsenen aller drei Schultypen also nicht in erster Linie aus Defiziten in der Freizeitinfrastruktur, der kulturellen Entfaltung- oder den Einkaufsmöglichkeiten, sondern sind

überwiegend in den fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen, wobei auch hier die Ansprüche der meisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen (die Befunde aus den Schülerbefragungen werden gestützt durch Befragungen von Studierenden) eher bescheiden sind. Die Arbeit soll Spaß machen und die Arbeitsbedingungen sollen im Großen und Ganzen in Ordnung sein, so der Tenor der Befragten. Karriere und hohe Ansprüche an Einkommen stehen keineswegs zwingend auf der Erwartungsagenda der jungen Erwachsenen in Ostdeutschland. Dies bedeutet, dass die weichen Standortfaktoren in den neuen Ländern durchaus als Bindungsfaktor wirken und Bleibe- oder Rückkehrentscheidungen positiv mit beeinflussen können. Bei der Entscheidung, wegzugehen, spielen sie dagegen eine sekundäre Rolle. Zwar glauben 31% auch die allgemeinen Lebensbedingungen seien im Westen besser, aber 25% halten die in Ostdeutschland für besser. Die Frage nach der Attraktivität der weichen Standortfaktoren im Ost-West-Vergleich dürfte übrigens dann eine annähernd gleichrangige Rolle bei der Entscheidung („gehen“, „kommen“ oder „rückkehren“) spielen, wenn sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für die junge Generation angleichen, was für einige Regionen Ostdeutschlands in den nächsten 10 Jahren durchaus denkbar ist. Ein Verzicht auf die Profilierung weicher Haltefaktoren angesichts der gegenwärtig stark arbeitsmotivierten Wanderung wäre gerade mit Blick auf den hier vertretenen Umbruch ein schwerer Fehler.

In unseren Schüler- und Studierendenbefragungen finden wir keinen Hinweis für die These, demzufolge junge qualifizierte Frauen aus den neuen Ländern in Ostdeutschland in soziologischer, kultureller und ökonomischer Hinsicht keine adäquaten Partner finden können<sup>4</sup>, wie sie in der aktuellen Veröffentlichung des „Berlin Instituts für Bevölkerungsforschung“ (2007) prominent vertreten wird. Stattdessen gehen wir ähnlich wie die Forschergruppe des Zentrums für Sozialforschung Halle (ZSH) von einer hohen Heimatverbundenheit der jungen Menschen in Ostdeutschland aus, wobei das ZSH im Rahmen seiner Befragungen klare Hinweise für einen ausgeprägten Rückkehrwunsch identifizieren konnte (Ketzmerick/Meier/Wiener 2007; so auch die Studie von Dienel u.a. 2004). Nach einer Untersuchung des Leipziger Instituts für Marktforschung geben 78% der Befragten an, nach Westdeutschland gegangen zu sein, weil sie dort eine Lehr- oder Arbeitsstelle fanden, 43% geben an, dass sie auch wegen der besseren Bezahlung abgewandert sind, 36% um der Arbeitslosigkeit zu entfliehen. Im Rahmen der Befragung, die Mehrfachnennungen zuließ, erwähnen 26% die attraktiveren Lebensbedingungen im Westen und 13% das bessere Freizeitangebot

---

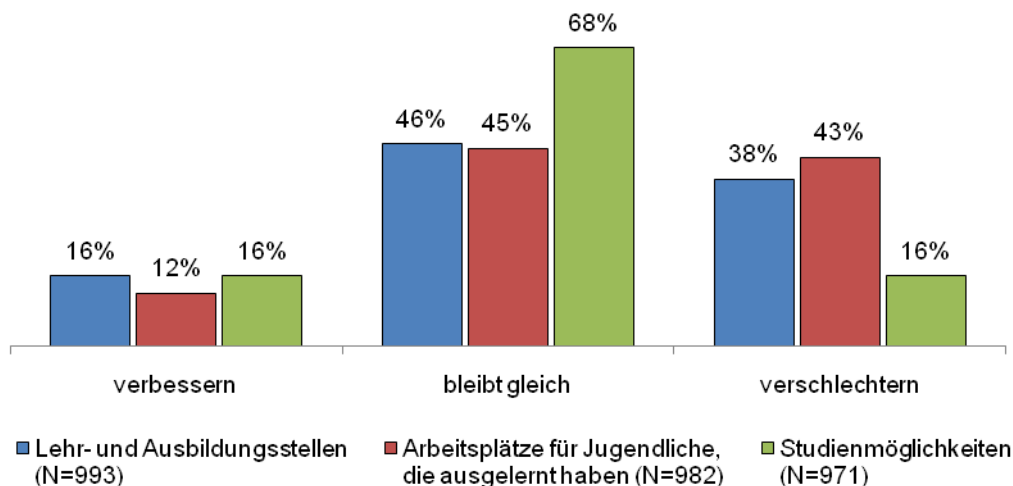
<sup>4</sup> "Zusammen mit einer hohen Arbeitslosigkeit und den schlechteren Chancen auf einen Ausbildungsplatz führt dieses Bildungsgefälle dazu, dass viele junge Frauen ihr Glück in Westdeutschland versuchen kommt hinzu, dass Frauen sich einen Partner mit ähnlichem Bildungsniveau suchen – und diesen nicht in Ostdeutschland finden." (so fasst der Mitautor der Studie Steffen Kröhnert eine Kernaussage der Studie in einem Interview mit der SZ 2007 zusammen)

(Gericke/Karig 1996). Auch die unter Leitung von Prof. Christiane Dienel durchgeführte Studie über Wandermotive junger Menschen in Sachsen-Anhalt kommt – obwohl dort auch Motiven wie kulturelles Umfeld, Modernität und Lebensqualität nachgegangen wird – zum Schluss, dass insbesondere die Benachteiligung von Frauen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt deren hohe Abwanderungszahlen erklärt (Dienel u.a. 2004).

Interessanterweise gehen (in unseren Befragungen 2005 und 2006) die meisten Jugendlichen, die noch in der Ausbildung sind, davon aus, dass sich die Einmündungschancen auch in den folgenden Jahren weiter verschlechtern werden. Besonders hinsichtlich der Auswahl an Lehr- und Ausbildungsstellen sowie der Verfügbarkeit an Arbeitsplätzen für Jugendliche, die ausgelernt haben, herrscht unter den befragten Schülern mit Blick auf die Vergangenheit Pessimismus (vgl. Abb. 7). Tatsächlich werden sich angesichts der demografischen Entwicklung jedoch zukünftig deutlich bessere Ausbildungs- und Beschäftigungschancen eröffnen.

Abb. 7

#### Erwartung von Schülern aus Abgangsklassen hinsichtlich zukünftiger Beschäftigungssituation in der Region



Quelle: Schülerbefragung Südwestsachsen (2005)

### 3. Demographisch bedingter Umbruch auf dem Lehrstellen- und Arbeitsmarkt

Zwischen den Jahren 2000 und 2010 wird sich die Zahl der Schulabgänger in den neuen Ländern halbiert haben (vgl. Abb. 8), wobei diese Entwicklung alle Schulformen gleichermaßen betreffen wird (vgl. Abb. 9).

Abb. 8

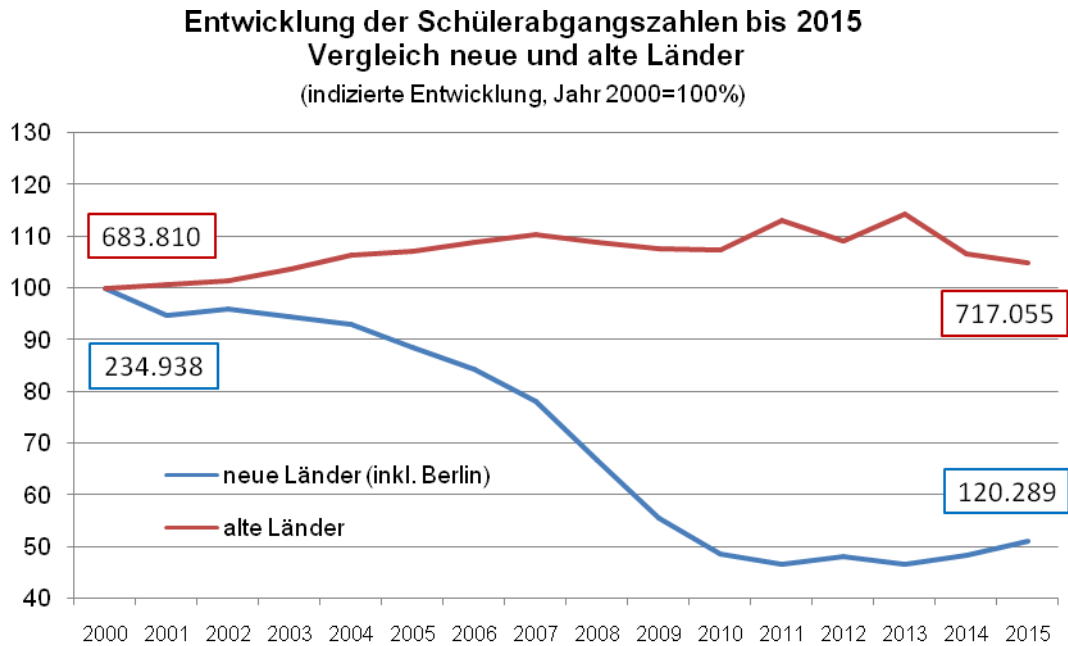
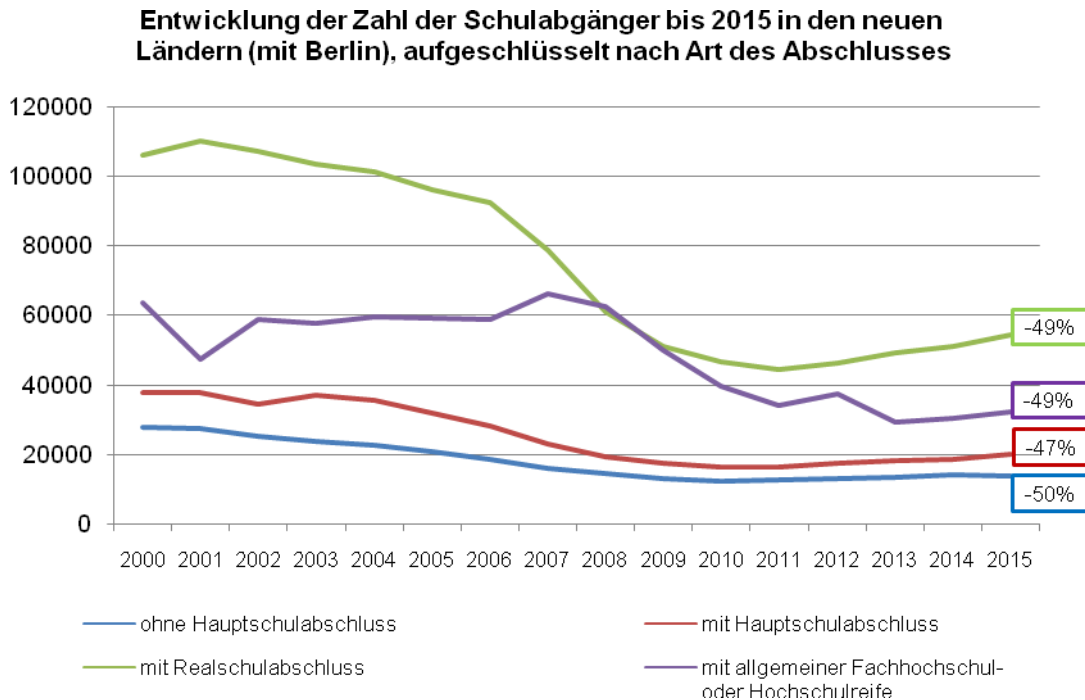


Abb. 9



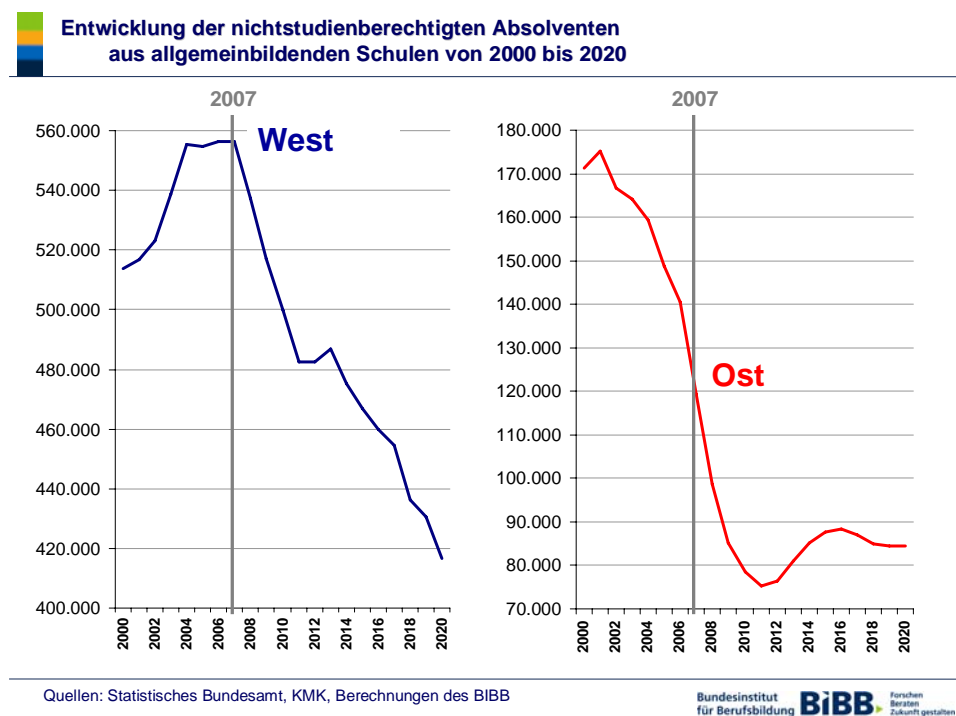
Der Rückgang an Absolventen führt aber nur dann zu einer Entlastung auf dem Ausbildungsstellenmarkt, wenn Betriebe sich durch geeignete Bewerber ermutigt fühlen, ihr Ausbildungsniveau aufrecht zu erhalten. Gelingt es nicht, den Matching-Prozess zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern, droht in Ostdeutschland

einerseits die Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Jugendarbeitslosigkeit und andererseits Abwanderung trotz eines hohen Bedarfs an Nachwuchskräften.

Aufgrund der vielen Altbewerber gelingt es gegenwärtig trotz abnehmender Schülerabsolventenzahlen noch nicht, allen Bewerbern ein Auszubildungsverhältnis anzubieten. Dies könnte sich ab 2010 deutlich ändern, wenn die „demographische Entlastung“ über mehrere Jahre hinweg positiv auf den Lehrstellenmarkt gewirkt hat. Dann ist – wie jüngsten Verlautbarungen aus dem Thüringer Wirtschaftsministerium zu entnehmen war – mit einem „Lehrlingsmangel“ zu rechnen.

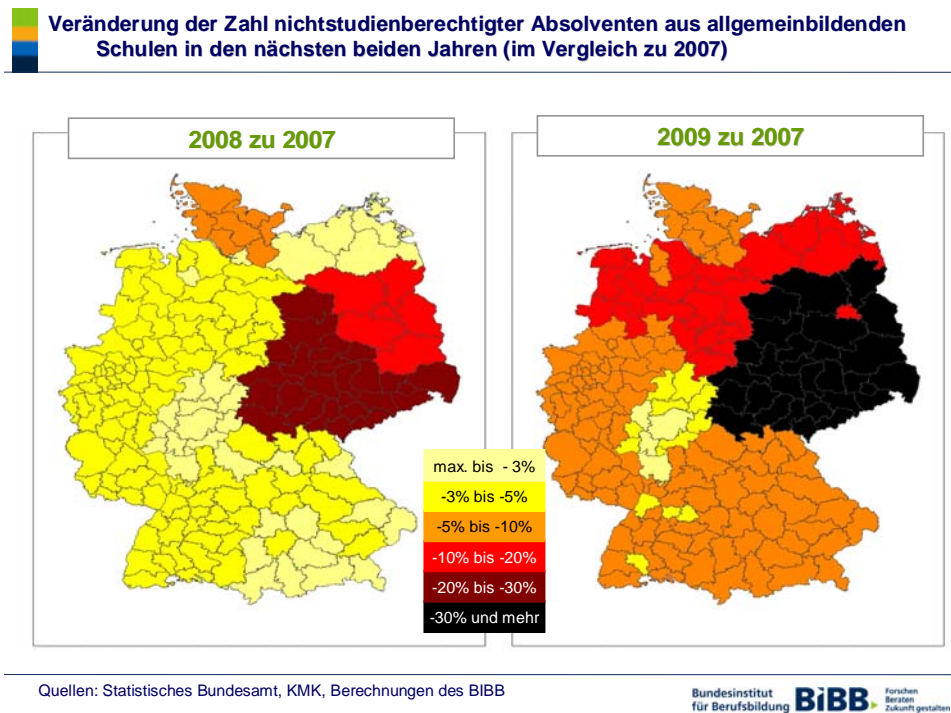
Die nachfolgende Abbildung erfasst die Entwicklung bei den Haupt- und Realschülern, respektive Regelschülern. Zwar ist der prozentuale Rückgang in Ostdeutschland weit größer als in Westdeutschland, aber bis 2020 nehmen die Zahlen auch in den alten Ländern stark ab, dann nämlich, wenn die Kinder der geburtenschwachen Jahrgänge die Schulen verlassen.

Abb. 10



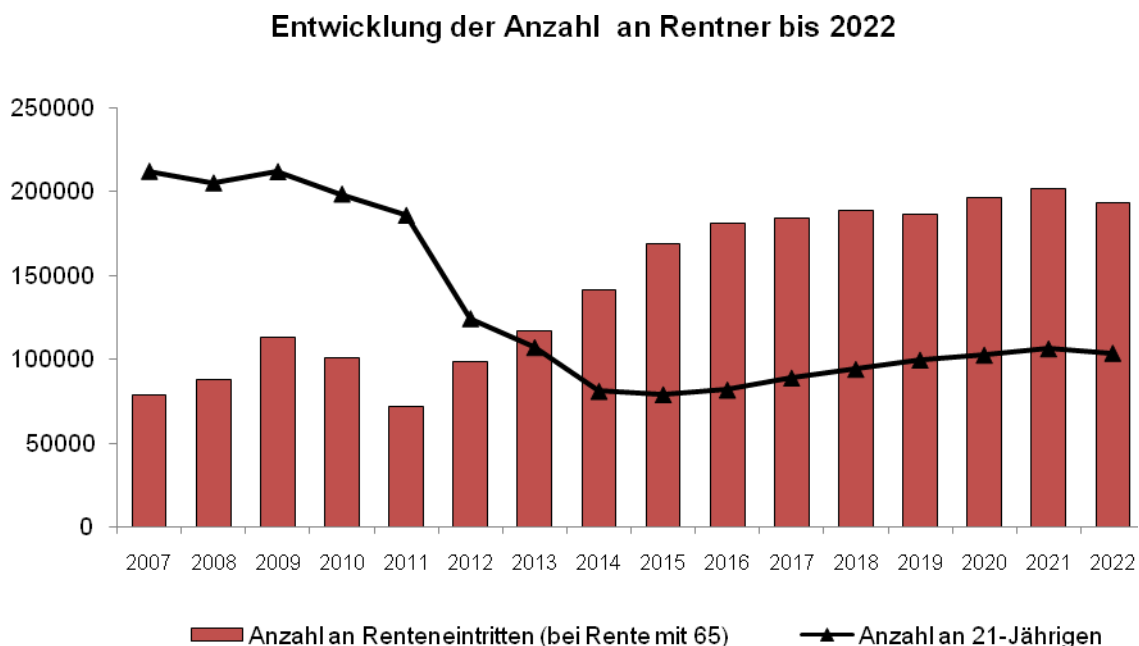
Gerade in den neuen Ländern ändern sich die Nachfragestrukturen aufgrund der demographischen Entwicklung deutlich, wie die nachfolgende Abbildung 11 aufzeigt.

Abb. 11



Parallel zu der zukünftig sinkenden Anzahl an Schülern und Absolventen steigt die Zahl der Renteneintritte (vgl. Abb. 12). Allerdings könnte sich diese potentielle demografische Falle auch als Chance erweisen, nämlich sofern es gelingt, die zum Teil mit hohen Qualifikationsansprüchen verbundenen Arbeitsplätze adäquat zu ersetzen und so der Jugendarbeitslosigkeit sowie der damit verbundenen Abwanderung in Ostdeutschland entgegenzuwirken.

Abb. 12



#### **4. Fachkräftebedarf - Wo gibt es Perspektiven?**

*Das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen als Wirtschaftsmotor in Mitteldeutschland.*

Unternehmensvertreter wie wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Experten sehen das verarbeitende Gewerbe und die produktionsnahen Dienstleistungen als den Bereich mit dem stärksten Wachstum an Umsatz und an Arbeitsplätzen<sup>5</sup>. In zahlreichen in der Vergangenheit durchgeführten Unternehmensbefragungen betonen die befragten Geschäftsführer - in Übereinstimmung mit den Vorannahmen und jeweils bezogen auf ihre Region - die Dynamik in den Branchen Chemische Industrie, Pharmazie, Kunststoffverarbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau, Optische Industrie, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Metall- und Elektroindustrie. Aber auch die Branchen technische Textilien, Nahrungsmittelindustrie und Porzellanindustrie sowie vereinzelt moderne Dienstleistungen, wie Versicherungen oder das Messe- und Kongresswesen, werden von den Geschäftsführern als regionale Wachstumsbranchen gekennzeichnet.

Diese positive Trendannahme wird von allen vorliegenden Studien zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Mitteldeutschland unterstützt (Fachkräftestudie im Auftrag des Thüringer Wirtschaftsministeriums (2006), Fachkräfte-Monitoring der sächsischen Industrie- und Handwerkskammern, Studie des Ifo Dresden, Branchenbezogene Studien etwa für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie, die Optische Industrie.)

*Besonders gefragt sind gewerblich technische Berufe in Industrie und DL.*

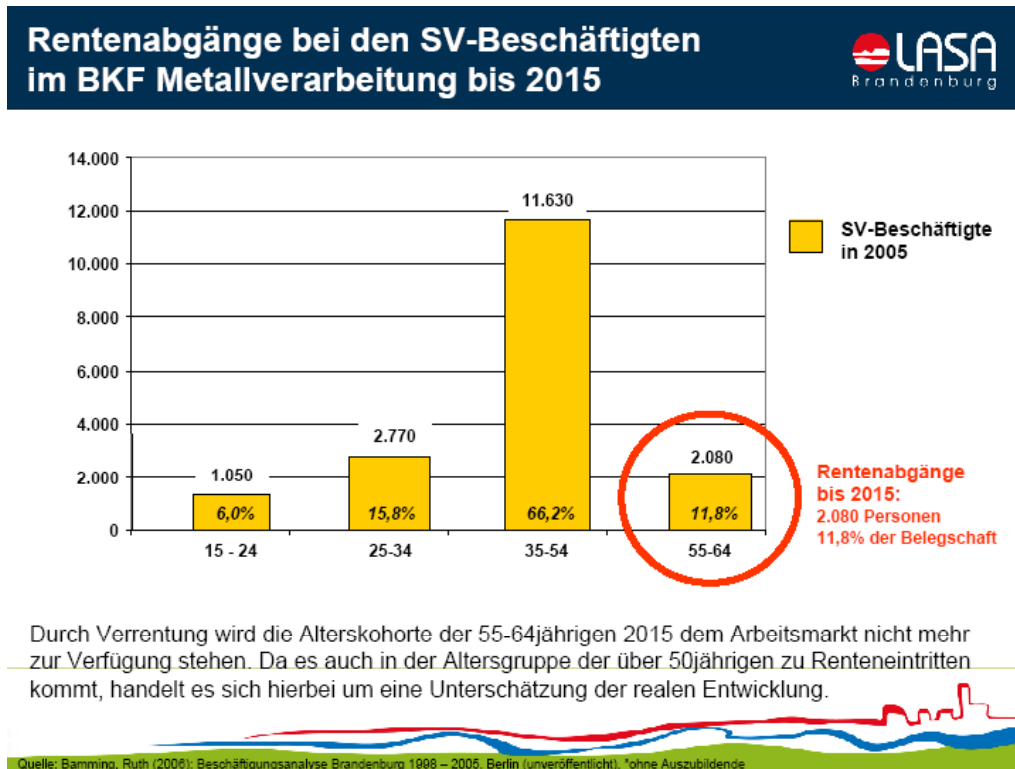
Ein starker Fachkräftebedarf entsteht insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, hier allen voran bei der Metallbearbeitung, der Elektrotechnik und dem Maschinenbau. Zusätzlich zu den klassischen Facharbeitern (zum Beispiel Werkzeugmacher, Chemiefacharbeiter, Mechaniker, Schlosser, Schweißer, Elektriker) gibt es eine besonders starke Nachfrage nach Ingenieuren mit unterschiedlicher Spezialisierung (Elektroingenieure, Maschinenbau u.a.) sowie IT-Spezialisten. Gefragt sind Techniker, Konstrukteure, Entwickler und Programmierer.

Vertreter von den Kammern Magdeburg und Leipzig geben zudem an, dass es darüber hinaus punktuell im Verkehrsgewerbe, im Logistikbereich, zu Engpässen kommen kann

---

<sup>5</sup> Dies belegen aktuelle Befragungsergebnisse einer Fachkräftestudie (2007-2008), die von uns für die Metropolregion Sachsendreieck durchgeführt wird.

Abb. 13



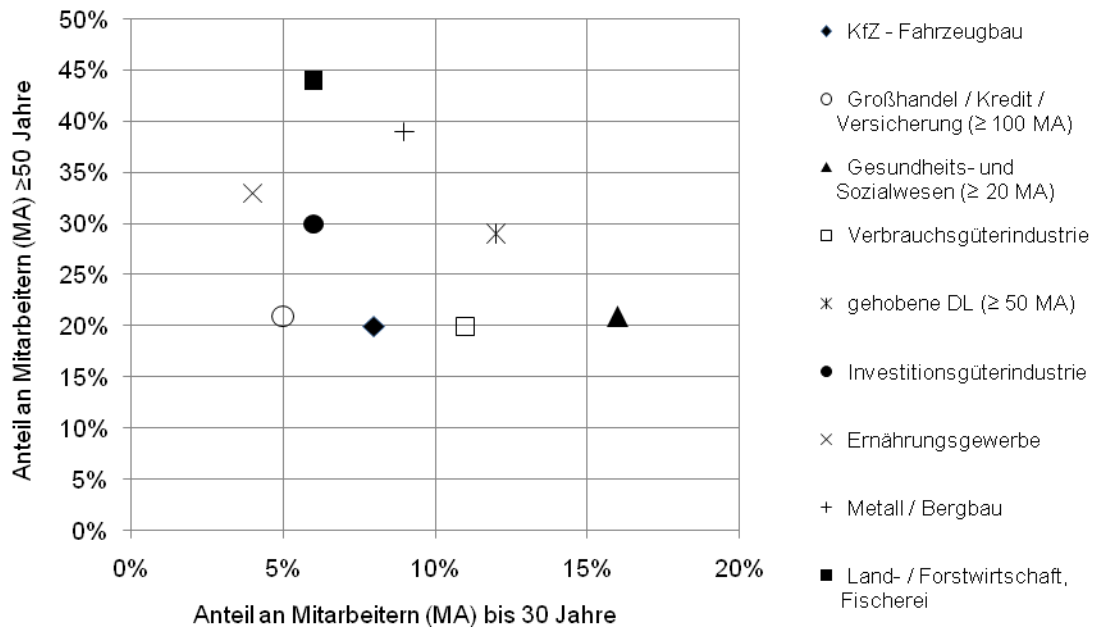
### *Fachkräftemangel – ein ernstzunehmendes Problem.*

Generell wird für die nächsten zehn Jahre allein schon aufgrund der Verrentungsdynamik von einem erheblichen Fachkräftebedarf ausgegangen. So beträgt der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren beispielsweise in Brandenburg 12% (vgl. Abb. 12) und in Thüringen aktuell 13% (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 2007).

Wie aus den beiden nachfolgenden Abbildungen ersichtlich, ist der Anteil an Mitarbeitern über 50 in vielen Branchen Ostdeutschlands deutlich höher als der Anteil an Mitarbeitern unter 30 Jahren und zwar sowohl bei den höherqualifizierten Beschäftigten als auch bei den einfachen gewerblichen Arbeitern.

Abb. 14

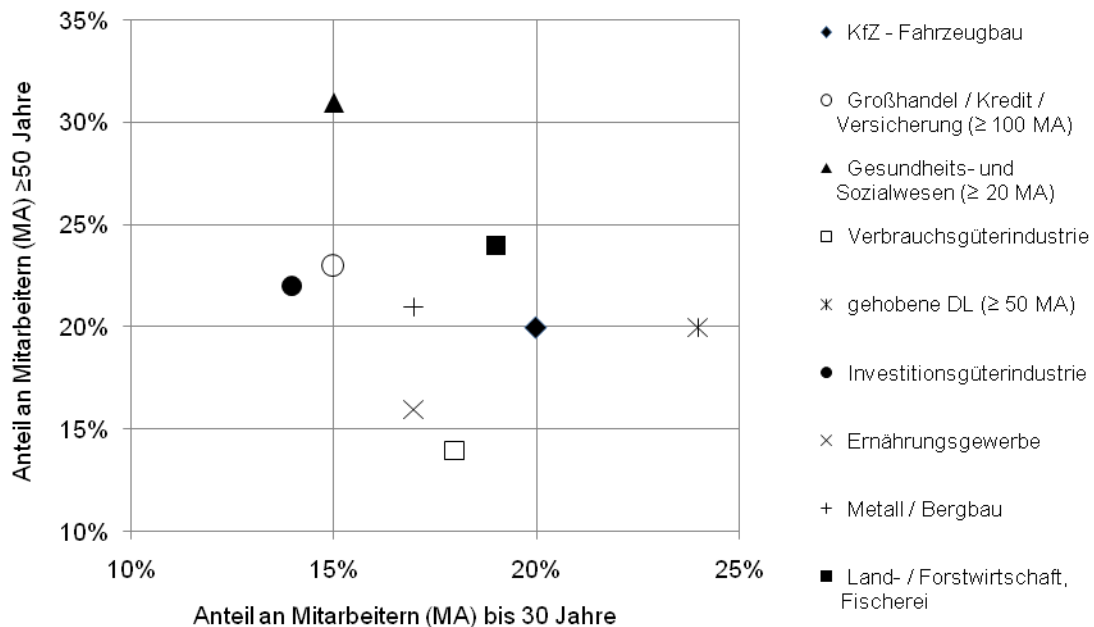
### Alterstruktur der höherqualifizierten Beschäftigten in Ostdeutschland, unterschieden nach Branchen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand: 2006

Abb. 15

### Alterstruktur der einfachen gewerblichen Arbeiter in Ostdeutschland, unterschieden nach Branchen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand: 2006

Aktuell schätzen die Kammern die Fachkräftesituation branchenspezifisch als angespannt aber noch nicht als akut ein. Allerdings gehen alle Experten davon aus, dass sich der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren deutlich verschärfen wird.

Des Weiteren wird ein Mangel an bestimmten Qualifikationszuschnitten genannt. Es fehlen querschnittsübergreifende Berufsgruppen, die technisches, kaufmännisches und kreatives Know-how in sich vereinen. Diese werden von Unternehmen verstärkt gesucht, aber von den Hochschulen nicht ausgebildet.

Während man den Fachkräftebedarf momentan hauptsächlich dem konjunkturellen Aufschwung zuschreibt, ist man sich einig darüber, dass in Zukunft der demographische Wandel auf dem Arbeitsmarkt langfristig die entscheidende Rolle bei der Verknappung von Humanressourcen spielen wird. Ein Mehr an Beschäftigungen aufgrund konjunktureller Zyklen gab es schon immer; die demographische Entwicklung stellt die Regionen jedoch vor eine neue Aufgaben. Es wird bald zu hohen Renteneintritten von Erfahrungsträgern kommen, denen eine verringerte Zahl potentieller Nachwuchskräfte gegenüberstehen wird – nicht nur quantitativ, auch qualitativ. Unternehmer klagten diesbezüglich schon über einen Mangel an genügend und hinreichend qualifizierten Bewerbern, speziell was die zu besetzenden Ausbildungsplätze angeht.

*Überalterung, Abwanderung, Fehlsteuerung im Berufswahlverhalten und den Ausbildungsaktivitäten. Der Fachkräftemangel hat viele Ursachen.*

Die Ursachen, die zu einem Fachkräftemangel führen, sind vielfältig. Neben der konjunkturellen und demographischen Entwicklung wurden in den hierzu durchgeführten Befragungen etliche weitere Gründe genannt, die im Folgenden kurz zusammengefasst sind:

- Eine hohe Abwanderungsrate von Qualifikationsträgern aufgrund schlechter Karrieremöglichkeiten, niedriger Entlohnung oder fehlender Möglichkeiten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie.
- Eine Dequalifizierung ehemals vorhandener Fachkräfte, die nur noch bedingt dem Arbeitsmarkt und den Anforderungen der Unternehmen zur Verfügung stehen.
- Qualifikations-Mismatch: Hierbei handelt es sich inzwischen auch um Fehlsteuerungen im Bildungssystem, die durch eine unzureichende Kommunikation zwischen Schulen/Hochschulen und Wirtschaft zustande kommen. Der Chef der Wirtschaftsförderung Halle bringt das Problem aus Sicht der Stadt und Region Halle folgendermaßen auf den Punkt:

*"In Magdeburg sitzen die Technologen, in Halle die Theologen. Und auch wenn man angesichts dieser Situation auf die Hilfe des Herrn angewiesen ist, wäre mir als Wirtschaftsförderer ein stichhaltiges Argument an die Adresse von ansiedlungswilligen Unternehmern schon lieber."*

- Nachwendeaversion gegen gewerblich-technische Berufe – Die Expertin der IHK Halle-Dessau sieht das Problem des Mismatching auch auf der Mikroebene, dem Erfahrungsbereich der jungen Menschen:

*"Die Erfahrungswelt der Kinder von Eltern mit solchen Berufen war davon geprägt, dass sie miterlebten, wie ihre Eltern dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausschieden bzw. nur schwer wieder in den Arbeitsmarkt hineinkamen. Aufgrund dessen bevorzugte man dann lieber andere Berufe, wie zum Beispiel Bankkaufmann. Dazu trägt aber auch die Werbung einen erheblichen Teil bei. Die dort vermittelte Arbeitswelt beinhaltet eher die Vorstellung von Angestellten in schicken Anzügen."*

- Ausbildungseignung der Schulabgänger: Von einigen Kammern wird das Bildungsniveau der Schüler als eine der Ursachen herangezogen. Unternehmen bemängeln diesbezüglich Probleme bei den Grundlagen Rechnen und Schreiben, eine unzureichende Bildungs- und Teamfähigkeit sowie fehlende Ordnung und Pünktlichkeit. Bei einer 2002 durchgeführten Befragung durch die BDA gaben 91 % der befragten Betriebe an, dass die schulischen Defizite ihrer Auszubildenden erkennbare Folgen für die Berufsausbildung hätten (BDA, 2002a). Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte Unternehmensbefragung kommt zu ähnlichen Ergebnissen (GARTZ et al., 1999).
- Ein zunehmender regionaler wie auch internationaler Wettbewerb um Fachkräfte.

Basierend auf in Brandenburg und Sachsen durchgeführten Fachkräftestudien sowie den Angaben der statistischen Landesämter sind nachfolgend einige Einschätzungen hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungschancen in den ostdeutschen Bundesländern tabellarisch zusammengefasst. Vor allem in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes sind die rentenbedingten Altersabgänge und der damit verbundene Personalersatzbedarf hoch. Doch auch wachstumsintensive Branchen wie die Biotechnologie oder die Medizintechnik sowie einigen Dienstleistungsbereiche wie die ambulante Altenpflege haben zukünftig erweiterungsbedingt einen hohen bis sehr hohen Personalbedarf.

**Tabelle 1:** Beschäftigungschancen im verarbeitenden Gewerbe in Brandenburg und Sachsen, differenziert nach Industriebranchen unter Berücksichtigung von Ersatz- und Erweiterungsbedarf

	<b>Prognose</b>	<b>Altersabgänge</b>	<b>Personalbedarf</b>
Metall- und Elektroindustrie	+	hoch	+++
Werkzeug und Maschinenbau	+	hoch	+++
Fahrzeugbau	++	hoch	+++
Chemische Industrie	0	hoch	++
Biotechnologie	++	niedrig	+++
Nahrungsmittel	+	niedrig bis mittel	+
Medizintechnik, Optik	++	mittel bis hoch	++
Textil und Bekleidung	0	mittel bis hoch	0

Quelle: Fachkräftestudie Brandenburg und Fachkräftestudie Sachsen; Statistische Landesämter Brandenburg und Sachsen

**Tabelle 2:** Beschäftigungschancen in ausgewählten Dienstleistungsbereichen in Brandenburg und Sachsen

	<b>Prognose</b>	<b>Altersabgänge</b>	<b>Personalbedarf</b>
Krankenhäuser	-	mittel bis hoch	0 bis +
Stationäre Altenpflege	+	mittel	+
Ambulante Altenpflege	++	gering bis mittel	++
Hotel und Gaststätten (Tourismus)	+	mittel	+
Handel	-	niedrig	0
Banken und Versicherungen	-	niedrig bis mittel	0
Bildungssektor	0 bis -	mittel bis hoch	0 bis +
Öffentliche Verwaltung	-	mittel bis hoch	0 bis +

Quelle: Fachkräftestudie Brandenburg und Fachkräftestudie Sachsen; Statistische Landesämter Brandenburg und Sachsen

Eine von SÖSTRA (2005) im Auftrag des BBR Berlin durchgeführte Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass in den nächsten Jahren zwar noch nicht mit einem „generellen, durch die demografische Entwicklung bedingter Mangel an jungen Fachkräften in Ostdeutschland“ zu rechnen ist. Gleichwohl wird davon ausgegangen, dass der sich verringernde Zustrom Jugendlicher dazu führen wird, dass in einigen beruflichen Tätigkeitsfeldern sogar Defizite in der Verfügbarkeit nachfragegerecht ausgebildeter junger Fachkräfte entstehen und in der Rekrutierungspolitik der Unternehmen veränderte Reaktionen erfordern wird. Die Verfasser gelangen darüber hinaus zu der Überzeugung, dass der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte zunehmen wird. Die Auswahlmöglichkeiten der Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften werden geringer und wahrscheinlich werden auch häufiger als gegenwärtig auf das regionale Umfeld begrenzte Rekrutierungsbemühungen ergebnislos bleiben. Der Aufwand der Unternehmen für die Rekrutierung junger Fachkräfte wird dementsprechend steigen. Wie die Reaktionen auf Engpässe in der Fachkräfteverfügbarkeit der untersuchten Unternehmen zeigen, müssen die Suchaktivitäten früher einsetzen und auf neue Wege ausgedehnt werden.

Angesichts der geringer werdenden Schulabgängerzahlen kommt es mehr denn je darauf an, Schüler gezielt für die in der jeweiligen Region auszuübenden beruflichen Tätigkeiten zu gewinnen. Durch Informationen über die voraussichtliche Entwicklung der regionalen Fachkräftenachfrage, die am sachkundigsten von den vor Ort existierenden Unternehmen dargestellt werden können, kann die Verfügbarkeit bedarfsgerecht qualifizierter Fachkräfte wirksam unterstützt werden.

Die untersuchten Unternehmen reagieren auf Verengungen auf der Fachkräfteangebotsseite vor allem durch verstärkten Übergang zu eigener Ausbildung. Den am betrieblichen Bedarf orientierten jungen Fachkräften ermöglichen sie bei Erreichen

der geforderten Ausbildungsleistungen nach Ausbildungsabschluss auch eine entsprechende berufliche Tätigkeit im Betrieb. Zugleich ist zu erwarten, dass Betriebe mit bisher über den eigenen Fachkräftebedarf hinausgehenden Ausbildungsleistungen bei demografisch bedingt zurückgehender Lehrstellenlücke ihre Ausbildung reduzieren werden. Dadurch wird für Betriebe, die sich bisher nicht an der beruflichen Erstausbildung Jugendlicher beteiligen und auf Ausbildungsleistungen anderer Betriebe verlassen, ein stärkeres Engagement durch eigene Ausbildungsleistungen erforderlich.

Auch in der Gewinnung von jungen Fachkräften mit Fachhochschul- bzw. Hochschulausbildung werden die Zwänge zu früher einsetzenden und aufwändigeren Rekrutierungsaktivitäten größer, besonders in Fachrichtungen, in denen die Absolventenzahlen - wie gegenwärtig in einigen Ingenieursdisziplinen - hinter der Nachfrage durch die Unternehmen zurück bleiben. Die untersuchten Unternehmensbeispiele zeigen, dass selbst in diesem Bildungsbereich zunehmend die aktive Beteiligung der Unternehmen an Ausbildungsleistungen - beispielsweise durch Betreuung von studentischen Arbeiten, die Gewährung von Stipendien oder die direkte Ausübung von Lehrtätigkeiten - erforderlich werden, um geeignete Fachkräfte zu gewinnen.

### **5. Zur Bedeutung von Schlüsselqualifikationen**

Neben der insbesondere von Arbeitgebern, Kammern und Wirtschaftsverbänden mit Nachdruck vorgetragenen Hinweise auf (zunehmende) Defizite junger Menschen in der Beherrschung mathematisch-naturwissenschaftlicher sowie sprachlicher Voraussetzungen für eine Ausbildung spielen in der Diskussion um das Thema „Ausbildungsreife“ und Einstellungsbarrieren von jungen ausbildungswilligen Erwachsenen fehlende oder nicht ausreichend entwickelte Schlüsselqualifikationen eine große Rolle.

Das Konzept der „Schlüsselqualifikationen“ wurde von Dieter Mertens im Rahmen eines Vortrags 1974 erstmals entwickelt. Mit diesem Konzept wollte der damalige Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowohl dem zunehmenden Veralterungsgrad des Wissens, als auch der nur beschränkt möglichen Prognostizierbarkeit des Qualifikationswandels begegnen. Es ging ihm darum, insbesondere das Bildungssystem dazu zu ermuntern, von dem curricularen Konzept der anforderungsbezogenen Qualifizierung Abschied zu nehmen, da angesichts der beschleunigenden Entwicklungen im Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem dieses „Hase- und Igelspiel“ (Rolf Arnold) nicht zu gewinnen sei. Er ging davon aus, dass eine zeitgemäße Bildungs- und Beschäftigungspolitik sich nicht mehr darum bemühen könne, den einzelnen an den Wandel anzupassen, es müsse vielmehr darum gehen, ihm selbst die Fähigkeiten zur Anpassung an den Wandel in ausreichendem Maße zu vermitteln.

In der Diskussion der 80er und 90er Jahre bezog sich das mit dem Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ verknüpften Anliegen auf Topoi wie erhöhte Lerneffizienz, gesteigerten Möglichkeiten des Transfers erworbener Fertigkeiten und Fähigkeiten, verbesserter Motivation der Lehrlinge und allgemein mehr Flexibilität gegenüber Arbeitsaufgaben wie auch beruflichen Laufbahnentscheidungen umschreiben. Dabei ging es immer auch um die Frage, wie sich die beiden Ziele „Erwerb moderner Arbeitstugenden“ und „individuelle Selbstentfaltung“ in Übereinstimmung bringen lassen. Wenn es richtig ist, dass moderne Arbeitsorganisationen unter den Bedingungen eines gestiegenen Flexibilität- und Innovationsdrucks einen „erhöhten Subjektivitätsbedarf“ haben, dann kommt es darauf an, die Subjekte zu Trägern entsprechender Kompetenzen zu machen. Dabei war die Literatur Mitte der 80er bis Mitte der 90er Jahre von dem Optimismus getragen, dass es angesichts der „zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit“, deren Träger die neuen Angestelltengruppen, weibliche Erwerbstätige aber auch die junge Generation von Auszubildenden werden sollten, eine Art Wahlverwandtschaft zwischen den neuen Organisationskonzepten und den modernen Erwartungen der Subjekte an die Qualität der Arbeit gibt (grundlegend hierzu Behr 1995).

In der Literatur und der praxisnahen Debatte wird das Konzept der „Schlüsselqualifikationen“ auf die Nennung verschiedener Kompetenzfelder wie Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz hin operationalisiert:

(1) Sozialkompetenzen sind Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten gemeint, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Menschen situationsadäquat zu handeln. Dazu gehören Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen (Empathie) sowie Emotionale Intelligenz.

(2) Unter Methodenkompetenz fasst man Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammen, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Dazu gehören Analysefähigkeit, Kreativität, Lernbereitschaft, Denken in Zusammenhängen, Abstraktes und vernetztes Denken sowie Ausdrucksfähigkeit (Rhetorik)

(3) Unter Selbstkompetenz (oder auch „Personenkompetenz“) versteht man Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrücken. Damit sind Persönlichkeitseigenschaften gemeint, die nicht nur im Arbeitsprozess Bedeutung haben, wie zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Engagement und Motivation, Flexibilität, Kreativität, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit, Mobilität, Anpassungsfähigkeit und schließlich Belastbarkeit.

Schulabgänger, die keinen Ausbildungsplatz haben und/oder als nicht ausbildungsreif betrachtet werden, können bzw. müssen, sofern sie die Schulpflicht nicht erfüllt haben und keine andere weiterführende Schule besuchen ein Berufsvorbereitungsjahr absolvieren. Vorrangig ist hierzu das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), das ab dem Schuljahr 2007/2008 Berufseinstiegsjahr heißen wird und konzeptuell neu ausgerichtet werden soll. Die Agenturen für Arbeit

bieten darüber hinaus eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) an, die seit 2004 auf Grundlage des „Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III“ (Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung) ausgerichtet ist. Kernelemente dieses Konzeptes sind verschiedene Stufen, die die Jugendlichen zu durchlaufen haben wie Eignungsanalyse (Stärken-/Schwächenanalyse), Berufsorientierung / Berufswahl, berufliche Grundfertigkeiten und berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung.<sup>6</sup>

Zu ähnlich positiven Ergebnissen kommt eine Untersuchung, die im Rahmen der Begleitforschung zum Programm „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ) durchgeführt wurde. Die Studie setzte sich dabei mit den Wirkungen entsprechender Maßnahmen auseinander. Für die Ermittlung der Wirkungen der EQJ-Förderung wurde eine Kontrollgruppe von Jugendlichen gebildet, befragt und deren Verbleib im Vergleich zu den in eine Einstiegsqualifizierung eingemündeten Jugendlichen analysiert. Die Kontrollgruppe wurde – anders als die Teilnehmer – Anfang 2005 nicht gefördert bzw. ist in eine BvB-Maßnahme eingemündet. Die Verbleibsanalyse beider Gruppen zeigt, dass nach etwa einem Jahr 61,1% (56,5%) der Programmteilnehmer, jedoch nur 22,1% (18,0%) der Kontrollgruppe in eine (betriebliche) Ausbildung eingemündet sind. Aufgrund der nahezu identischen Struktur (Alter, Schulabschlüsse, Wohnorte, etc.) von Teilnehmern und Kontrollgruppe und aufgrund der Ergebnisse verschiedener Analysen können die Unterschiede in der Entwicklung beider Gruppen eindeutig der Programmteilnahme zugerechnet werden. Das Programmziel, den Übergang von Jugendlichen in Ausbildung zu erleichtern, wurde demnach im ersten Programmjahr in hohem Maße erreicht. Ob der Integrationsvorsprung der Teilnehmer dauerhaft ist, oder ob diese „nur“ schneller in Ausbildung übergehen, wird die weitere Forschung zeigen.

Aus der Unternehmensbefragung geht hervor, dass (auch) die am Programm teilnehmenden Unternehmen nicht alle gemeldeten Plätze besetzen konnten bzw. besetzt haben. Als Begründung hierfür werden häufig – aber nicht allein – unterschiedlichste Defizite der Jugendlichen genannt. Dies zeigt zum einen, dass Unternehmen trotz der Förderung Plätze eher unbesetzt lassen, als sie mit ungeeignet eingestuften Bewerbern zu besetzen und zum anderen, dass die Zusammensetzung der faktisch in eine Einstiegsqualifizierung eingemündeten Jugendlichen auch durch das (selektive) Einstellungsverhalten der Unternehmen beeinflusst wird. Zwischen dem Qualifikationsniveau der Jugendlichen, der Empfehlungspraxis der Agenturen und dem Einstellungsverhalten der Unternehmen bestehen Interdependenzen.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> EQ dient der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte orientieren sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe (§ 4 BBiG und § 25 HwO). Beispiele finden Sie auf den Internetseiten der Kammern. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Vermittlung/EQ-Arbeitgeber.pdf>

<sup>7</sup> Kompletter Bericht ist im Internet abrufbar unter: [http://www.bmas.de/coremedia/generator/354/property=pdf/begleitforschung\\_zum\\_eqj\\_programm\\_3\\_zwischenbericht.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/354/property=pdf/begleitforschung_zum_eqj_programm_3_zwischenbericht.pdf)

Im Rahmen einer Studie für das BIBB (*Bettina Ehrenthal u.a.*) wurden 482 Experten zur Ausbildungsreife befragt. Unter den befragten Fachleuten – so das zentrale Ergebnis der Studie – sei man sich zunehmend einig, dass unter "Ausbildungsreife" allein diejenigen Fähigkeiten und Arbeitstugenden zu zählen sind, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind - gleich, ob es sich um eine besonders anspruchsvolle oder um eine weniger anspruchsvolle Ausbildung handelt.

Soweit die "formelle" Definition. Doch welche konkreten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Tugenden müssen Jugendliche von vorneherein mitbringen, um eine wie auch immer geartete Ausbildung absolvieren zu können? Fast alle Experten und Expertinnen (mehr als vier Fünftel) zählen hierzu: Zuverlässigkeit, die Bereitschaft zu lernen, die Bereitschaft, Leistung zu zeigen, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Höflichkeit, Toleranz, die Fähigkeit zur Selbstkritik, Konfliktfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und zu guter Letzt die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen. Der Begriff Ausbildungsreife entspricht also zu einem großen Teil den Vorstellungen von Schlüsselqualifikationen.

Bei vielen anderen Aspekten sind die Meinungen sehr gemischt. Ein Teil der Fachleute geht von negativen Veränderungen bei den Jugendlichen, ein anderer von einer vergleichbaren Leistungsfähigkeit wie vor 15 Jahren aus. Zu diesen Aspekten zählen zum Beispiel die mündliche Ausdrucksfähigkeit, die Problemlösefähigkeit, die Fähigkeit zur Selbstkritik, die Selbständigkeit, die Konfliktfähigkeit, die Bereitschaft zu lernen und Leistung zu zeigen.

In vielen Punkten stimmen die Fachleute überein. Dass man sich angesichts gestiegener Anforderungen in der Arbeitswelt und wachsender Probleme in den Familien Gedanken um die Ausbildungsreife machen müsse, ist für fast alle unstrittig. Ebenfalls besteht weitgehend Konsens darüber, dass selbst vorhandene Ausbildungsreife heute keine Garantie mehr für einen Ausbildungsplatz sei und dass auch jemand mit schlechten Schulnoten ausbildungsfähig sein könne. Mindestens 85% der Experten und Expertinnen sehen dies so, und auch die Vertreter der Wirtschaft (Kammern, Arbeitgeberverbände) stimmen dem mehrheitlich zu.

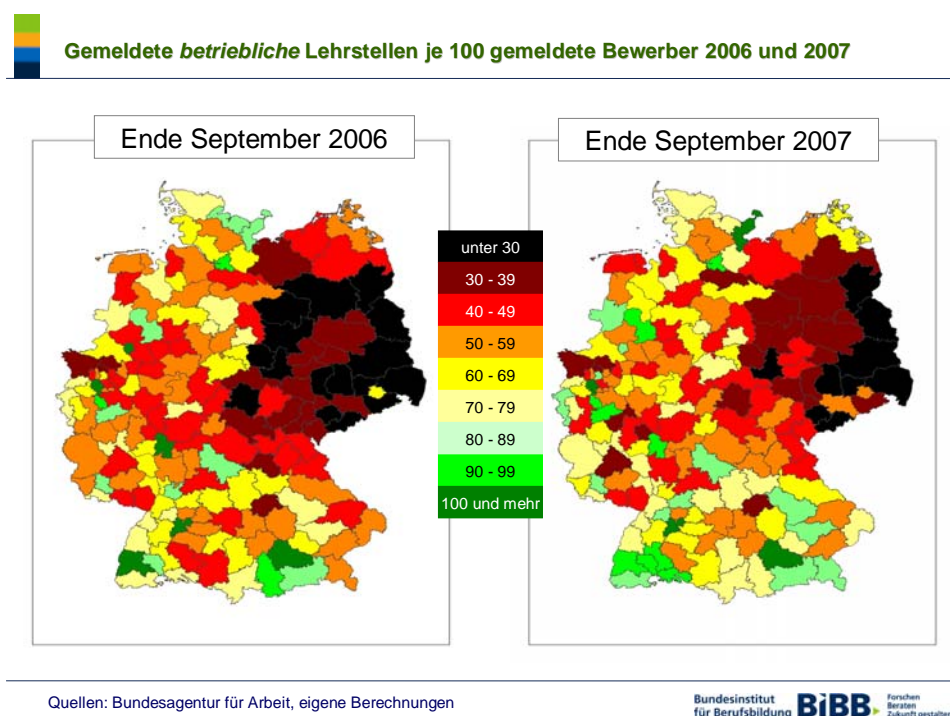
Dissens herrscht dagegen bei der Frage, ob das Problem der mangelnden Ausbildungsreife übertrieben dargestellt wird und mit den Klagen über die fehlende Ausbildungsreife von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt werden soll. Die beiden Antipoden bilden hier die Vertreter der Wirtschaft und der Gewerkschaften. Die übrigen Experten und Expertinnen nehmen in je unterschiedlicher Nähe zu diesen beiden Gruppen mittlere Positionen ein.

Während also die Gewerkschaften den beiden oben genannten Fragen nahezu uneingeschränkt zustimmen, weisen die Vertreter der Wirtschaft diese Thesen mit derselben Intensität zurück. Allerdings konzedieren immerhin 31% der Wirtschaftsvertreter, dass Klagen über eine zu geringe Reife vermehrt dann auftreten, wenn es zu wenige Lehrstellen gibt. Umgekehrt geht eine Mehrheit der Gewerkschafter davon aus, dass Fragen der Bewerberqualifikation durchaus ernst zu

nehmen sind - auch wenn sie aus ihrer Sicht bisweilen interessenpolitisch funktionalisiert werden.

## 6. Abschließende Bewertung des Modellprogramm 1. Schwelle

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild: In der Nachwendezeit ergaben sich große Probleme hinsichtlich der Integration der jungen Generation in den Arbeitsmarkt mit den Effekten einer starken Abwanderungsdynamik und einer daraus resultierenden Jugendlücke (vgl. Kap. 1). Der Systemumbruch hatte gerade für junge Menschen direkte Auswirkungen auf deren Bildungs- und Beschäftigungschancen. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, wie angespannt die Lehrstellensituation in Ostdeutschland (im Vergleich zu Westdeutschland) auch in den Jahren 2006/2007 noch ist:



Auf der Basis der Erfahrungen der vergangenen Jahre bewertet die heutige Generation junger Schulabsolventen die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in den neuen Ländern nach wie vor als deutlich schlechter als in Westdeutschland. Wie in Kapitel 2 geschildert, ist dies die hauptsächliche Erklärung für eine anhaltende – aber sich seit einigen Jahren bereits abschwächende – Abwanderungsdynamik. Zukünftig ändern sich die demografischen Rahmenbedingungen mit dem Ergebnis verringerter Schülerabgangszahlen, vermehrter Renteneintritte und einer demografischen Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes (vgl. Kap. 3). Aufgrund des verrentungsbedingten Ersatz- sowie des wachstumsbedingten Erweiterungsbedarfes vor allem der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes wird es in naher Zukunft einen nicht unerheblichen Bedarf an qualifizierten

Fachkräften geben. Die sich hieraus ergebenden Chancen für die junge Generation müssen kommuniziert werden. Damit vorhandene Humanressourcen erschlossen werden können, gilt es zudem die Ausbildungsfähigkeiten über Schlüsselqualifikationen abzusichern (vgl. Kap. 6).

*Diese Schlüsselqualifikationen werden in besonders geeigneter Weise über Gemeinnützige Arbeit vermittelt, weil hier – unter Bedingungen der nicht-ökonomischen Nutzung des Arbeitsvermögens – wichtige soziale und emotionale Basiskompetenzen ausgebildet werden, die auch in formalen Organisationen, in denen der Erwerbszweck im Vordergrund steht, von großer Bedeutung sind: Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Verantwortung für andere übernehmen, Vertrauen haben, Konflikte konstruktiv austragen können. Die Teilhabe an Erfahrungen der gemeinnützigen Arbeit vermag dabei auch Defizite schulischer und familiärer Sozialisation zu kompensieren. Sie stellt gleichsam ein funktionales Scharnier im Übergang Elternhaus-Schule-Arbeitswelt dar.*

#### *Brückenfunktion von Integrationsstellen*

Das Modellprogramm „I. Schwelle“ setzt an der geschilderten Problemlage an, indem es darauf zielt, Brücken zwischen dem gegenwärtigen Überangebot an Ausbildungswilligen und dem zukünftigen „Überangebot“ an (nicht zu besetzenden) Ausbildungsplätzen zu schlagen. Gelingt es, junge Menschen, die keine Lehrstelle gefunden haben, keinen Studienplatz erhalten haben oder ihre Ausbildung abgebrochen haben oder – aufgrund von Firmeninsolvenz – abbrechen mussten, durch qualifizierte Angebote (Integration in gemeinnützige Projekte, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen usw.) in der Region zu halten, würde man einen wichtigen Beitrag zur zukünftigen Fachkräftesicherung leisten. Man würde gleichsam die Probleme von morgen mit den „Problemen“ von heute lösen.

Im Rahmen der Expertise konnte die Notwendigkeit der Brückenfunktion unter besonderer Berücksichtigung der Problemkonstellation in den neuen Ländern herausgearbeitet werden. Es wurde gezeigt, wie angemessen das Konzept des Modellprogramms auf die skizzierte Problemlage reagiert.

Auch die Autoren der ZSH Studie gehen davon aus, dass jenen Jugendlichen Hilfestellungen gegeben werden müssen, denen es nicht gelungen ist, die zweite Schwelle zu meistern. Aus verschiedenen Untersuchungen ist bekannt, dass die Langzeitarbeitslosigkeit ostdeutscher Jugendlicher in vielen Fällen nicht auf persönliche Defizite zurückzuführen ist, sondern die Ursache im geringen Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu suchen ist. Es besteht allerdings auch bei diesen Jugendlichen leicht die Gefahr, dass durch lange Arbeitslosenphasen die Aktivitätsschwelle kontinuierlich sinkt und die getätigten Bildungsinvestitionen entwertet werden.

*Neben dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen und Sozialvermögen liegt ein ganz wichtiger Beitrag der gemeinnützigen Arbeit darin, jungen Menschen nach der*

*Schule positive Erfahrungen der eigenen Fähigkeiten zu vermitteln. Über gemeinnützige Arbeit findet erfahrungsgemäß eine starke Steigerung des Selbstwertgefühls dadurch statt, dass junge Menschen – vielleicht manchmal zum ersten Mal in ihrem Leben – die Erfahrung einer positiven Selbstwirksamkeit machen. Sie können helfen, sie spielen eine Rolle, sie werden gebraucht, sie helfen anderen, Probleme zu lösen. Diese Erfahrung stützt die Zuversicht in die eigene Zukunft und hält die Motivation aufrecht, sich um Ausbildung zu kümmern und sich auf das Beschäftigungssystem aktiv vorzubereiten.*

Aus diesen Gründen ist das Modellprogramm 1. Schwelle nachhaltig zu empfehlen, weil die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Einmündung junger betroffener Menschen in ein qualifiziertes Ausbildungsverhältnis im dualen System leistet. Damit kann ein wichtiger Beitrag zur

- Verringerung der Verfestigung von Jugendausbildungslosigkeit,
- Verringerung von Jugendarbeitslosigkeit,
- Verringerung von bildungsmotivierter Abwanderung,
- Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen und
- Verringerung zukünftiger Fachkräftelücken

geleistet werden.

Im Rahmen des Programms empfehlen wir – neben den angesprochenen Zielen – eine Vermittlung von zukünftigen Beschäftigungschancen und eine Unterstützung der jungen Erwachsenen bei der Wahl geeigneter und nachgefragter Berufe.

### ***Literatur und genutzte Internetquellen:***

#### *Literatur*

Behr, Michael (1995/1999): Perspektiven eines neuen Arbeitstyps. Wandlungstendenzen im Verhältnis Person-Organisation (Jenaer Beiträge zur Soziologie, Heft 6 1999) Jena.

Behr, Michael (1997): Wertewandel und neuer Arbeitstyp, in: Sonderheft der Berliner Debatte Initial Heft 5 1997 Berufliche Selbständigkeit und innovative Erwerbsmuster, (Hg. Von Michael Thomas und Rudolf Woderich), S. 37-48

Behr, Michael, Barche, Uta; Tina Seiwert, Martin Ehrlich, Christoph Thieme (2007): Wirtschaftliche Chancen und Handlungserfordernisse in der Wirtschaftsregion

Chemnitz-Zwickau – Abschlußbericht des BMBF Projekts „Weiterentwicklung und Kontinuierisierung eines Berichts- und Interventionssystems zur Vermeidung von Fachkräftelücken als Maßnahme zur nachhaltigen Absicherung der Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau“, Ms. Jena

Behr, Michael, Britta Voigt (2006): Schwierige Einmündungsprozesse junger Frauen in einer strukturschwachen Region Brandenburgs. Studie im Auftrag des Projekts „Wirtschaft Weiblich“ (gemeinsam mit) Ms Jena

Behr, Michael, Ulrich Geissler (2006): Entwicklung der Fachkräftesituation und des Fachkräftebedarfs in ausgewählten Branchen und regionalen Clustern in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau, in: Ifo Dresden Heft 6 2005 (gemeinsam mit)

Behr, Michael, Anja Walter, Andreas Hinz, Jürgen Riedel und Thomas Ketzmerick (2005): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf im verarbeitenden Gewerbe, dem Tourismus und der Sozialwirtschaft, Reihe Forschungsberichte des Brandenburger MASGF Nr. 26 2005

Behr, Michael (2004): Jugendentwöhnte Unternehmen in Ostdeutschland – Eine Spätfolge des personalwirtschaftlichen Moratoriums; in: Burkart Lutz (Hg.): Bildung und Beschäftigung Bd. 2, Berliner Debatte Wissenschaftsverlag.

Behr, Michael, Weiß, Antje (2004): „*Wir werden wohl mal gehen müssen...*“ - Jugend zwischen regionaler Verbundenheit und Abwanderungserwartung. Ergebnisse der Schülerbefragung in der Region Südwestsachsen, Chemnitz (FSA prints 01 – 2004)

Berlin Institut für Bevölkerungsentwicklung (2007): Not am Mann. Bildungsflucht in den neuen Ländern

Bettina Ehrenthal, Verena Eberhard, Joachim Gerd Ulrich: Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors

Industrie- und Handwerkskammern Sachsen (2007): Fachkräftemonitor Sachsen.

Dienel, Christiane; Gerloff, Antje; Leske, Loreen und weitere AutorInnen (2004): Zukunftschancen junger Frauen in Sachsen-Anhalt. Abschlussbericht. [www.sgw.hs-magdeburg.de/menschen/berichte/2005/abschlussbericht-pdf](http://www.sgw.hs-magdeburg.de/menschen/berichte/2005/abschlussbericht-pdf).

Mertens, D. (1989): Das Konzept der Schlüsselqualifikationen als Flexibilitätsinstrument. In U. Göbel/W. Kramer (Hrsg.): Aufgaben der Zukunft – Bildungsauftrag des Gymnasiums. Dokumentation des Abschlusskongresses der „Initiative Gymnasium/Wirtschaft“ am 18.Mai 1988 in Köln. Köln: 1989, S. 79-96.

Gericke, T; Karig, U. (1996): Projekt „Mobilität junger Erwachsener des Freistaates Sachsen“, Abschlussbericht. Leipzig.

Gonon, P. (Hrsg.) (1996): Schlüsselqualifikationen kontrovers: Eine Bilanz aus kontroverser Sicht. Aarau: 1996, Verlag für Berufsbildung Sauerländer.

Grünert, Holle; Lutz, Burkart (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen der DDR 1998-1993, in: Lutz/Nickel/Schmidt/Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen 1996, S. 69-120.

Ketzmerick, Thomas; Meier, Heike; /Wiener, Bettina (2007): Brandenburg und seine Jugend. Integrationspfade Brandenburger Jugendlicher in Beschäftigung. Forschungsberichte des zsh 07-2.

Lutz, Burkart (1996): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen, in: Lutz/Nickel/Schmidt/Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen 1996, S. 121-187.

SÖSTRA Berlin (2006): Zukunft für junge Fachkräfte in Ostdeutschland. Unternehmensstrategien und regionale Initiativen in Ostdeutschland zum Demographischen Wandel, eine Studie im Auftrag des BBR.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2002): Sächsische Wanderungsanalyse. Ergebnisse einer Befragung 2002 bei ehemaligen sächsischen Bürgerinnen und bürgern, die in der Zeit von Januar 2000 bis Juli 2001 in ein anderes Bundesland gezogen sind, Kamenz.

Zabeck, J (1991): Schlüsselqualifikationen. Ein Schlüssel für eine antizipative Berufsbildung. In: Achtenhagen, F. (Hrsg.): Duales System zwischen Tradition und Innovation. Köln: Sonderband 4 der von M. Twardy herausgegebenen wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogischen Texte, S.47 – 63.

#### *Quellen im Internet:*

QUAV (Qualifizierungsbausteine in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung) als Projekt der Bundesländer

[http://www.quav.bildung-rp.de/fileadmin/Daten/Vortrag/060324\\_Dokumentation\\_Dillingen\\_Workshop\\_QUAV.pdf](http://www.quav.bildung-rp.de/fileadmin/Daten/Vortrag/060324_Dokumentation_Dillingen_Workshop_QUAV.pdf)

Institut INBAS: Zum Übergang von Schule zu Beruf:

[http://www.inbas.com/publikationen/d\\_bum.html](http://www.inbas.com/publikationen/d_bum.html)

Bundesagentur für Arbeit. Studie zu Ausbildungsreife von Schulabgänger:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Nationaler-Pakt-fuer-Ausbildung-und-Fachkraeftenachwuchs-Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf>

Studie der IHK zum Thema Schlüsselqualifikationen: [http://www.ihk-koeln.de/Navigation/AusUndWeiterbildung/Berufsbildungspolitik/Anlagen/Broschuere\\_Wirtschaft.PDF](http://www.ihk-koeln.de/Navigation/AusUndWeiterbildung/Berufsbildungspolitik/Anlagen/Broschuere_Wirtschaft.PDF)

Ergebnisse der Expertenbefragung zu Ausbildungsfähigkeit und

Schlüsselqualifikationen: <http://www.bibb.de/de/21840.htm#jump03>

[https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse\\_20051027.pdf](https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20051027.pdf)