



Qualifizierungsstrategien für den Arbeitskräftebedarf der Zukunft: Betrieb, Hochschule, Weiterbildung

Beitrag zur Fachtagung
„Bildung in Deutschland 2025: Perspektiven des
Bildungswesens im demografischen Wandel“
Berlin 04. Oktober 2010

Prof. Dr. Martin Baethge/
Prof. Dr. Andrä Wolter



Gliederung:

1. Quantitativer und qualitativer Arbeitskräftebedarf bis 2025
2. Herausforderungen und Perspektiven für Qualifizierungsstrategien
 - a) *Berufsausbildung*
 - b) *Hochschule*
 - c) *Weiterbildung*
3. Fazit





Bedeutung und methodische Probleme von Arbeitskräftebedarfsprojektionen

Projektionen sind nicht Ankündigungen unabwendbarer Schicksale, sondern Entwicklungsszenarien unter Wenn-Dann-Bedingungen zur Orientierung von Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft; besitzen aber auch als solche eine hohe politische Brisanz.

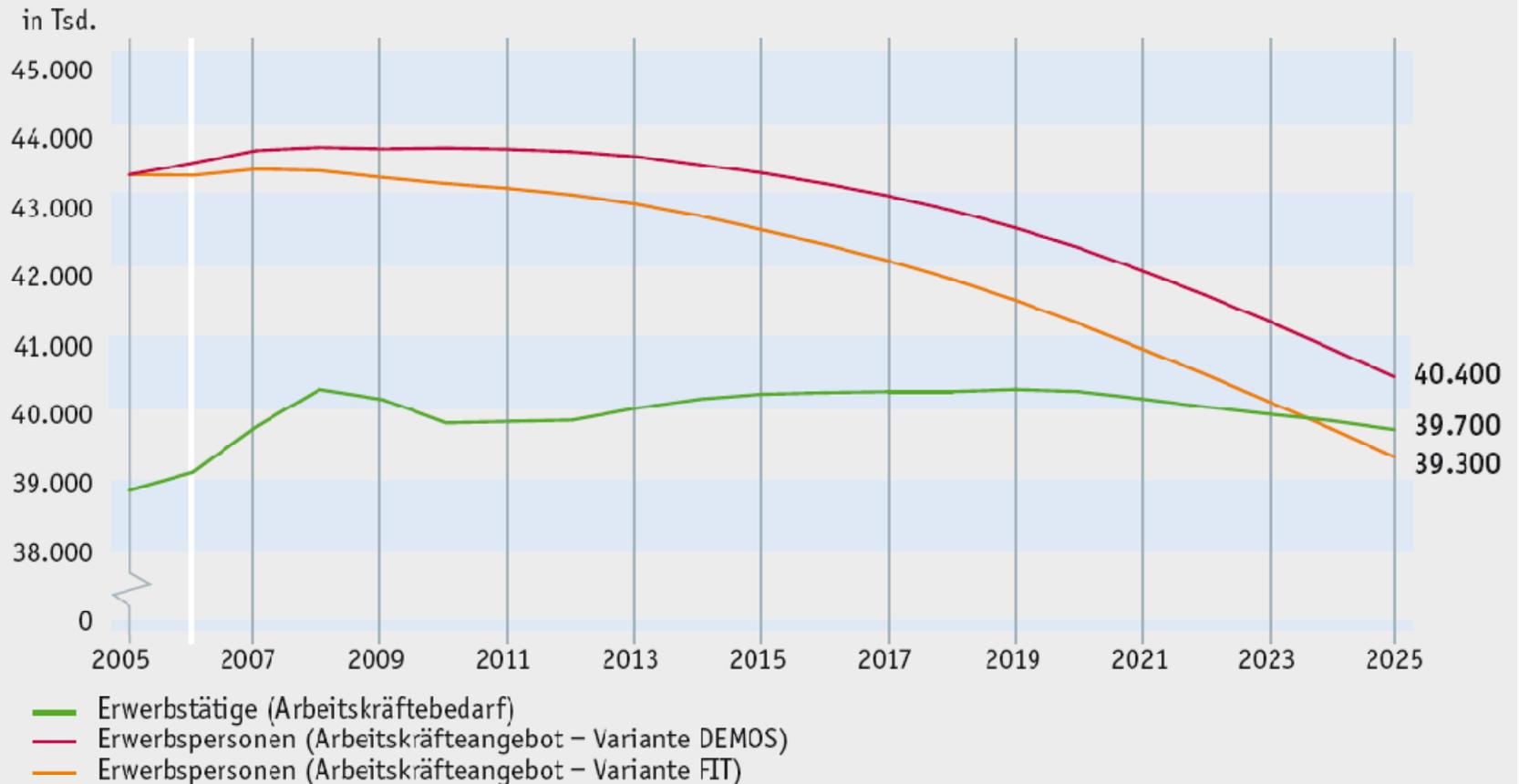


Prämissen der Arbeitskräftebedarfsprognose im Bildungsbericht 2010:

- Keine Status-quo-Fortschreibung, sondern komplexes sozioökonomisches Entwicklungsmodell
- Koordinierte Angebots- und Bedarfsprojektion nach vier Qualifikationsstufen und 54 Berufs- bzw. 12 Berufshauptfeldern
- Arbeitskräfte werden auf Arbeitsstundenbasis als durchschnittliche Kopfbetrachtung modelliert
- Projektion hat Rente bis 67 anteilig einbezogen



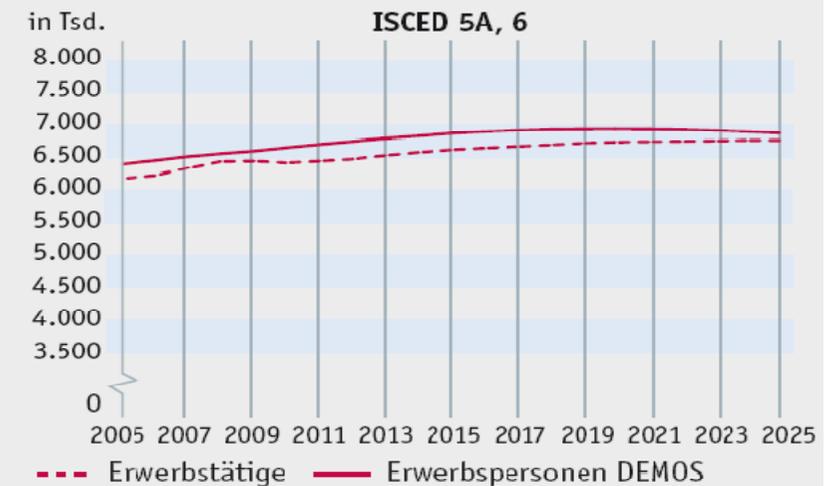
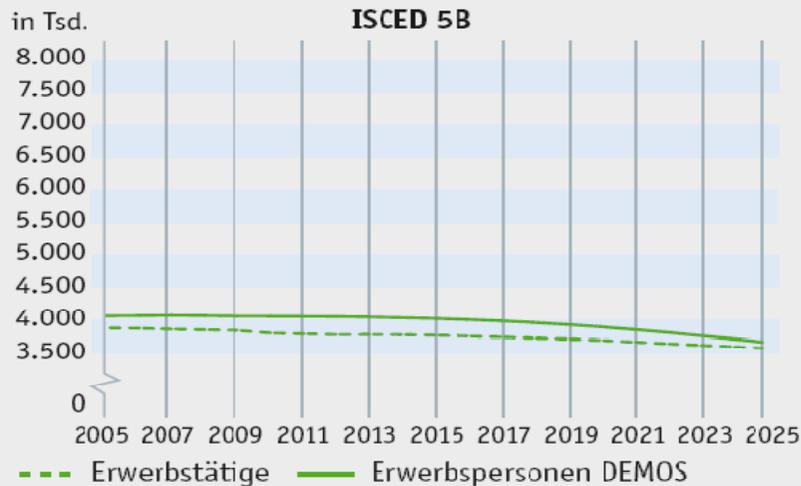
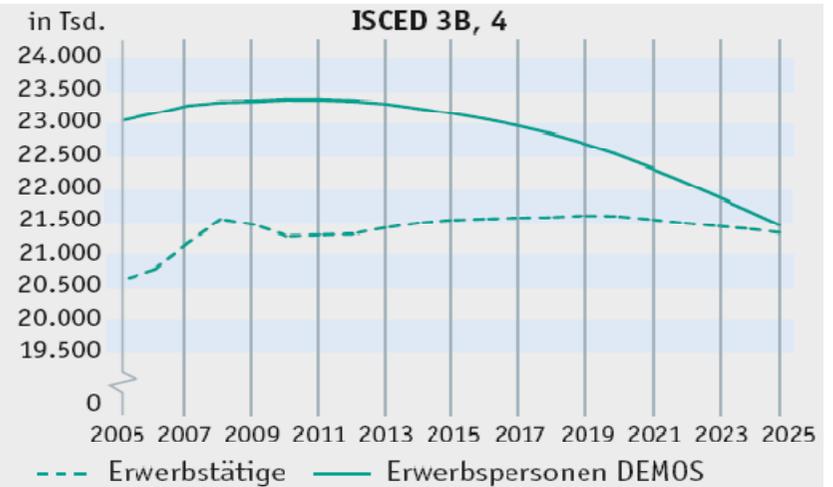
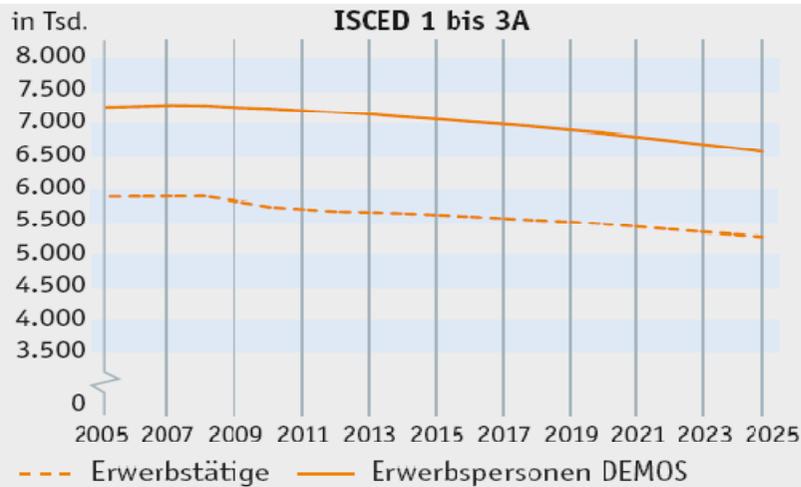
Arbeitsmarktbilanz (Arbeitskräftebedarf und –angebot) bis 2025 (alle Berufe)*



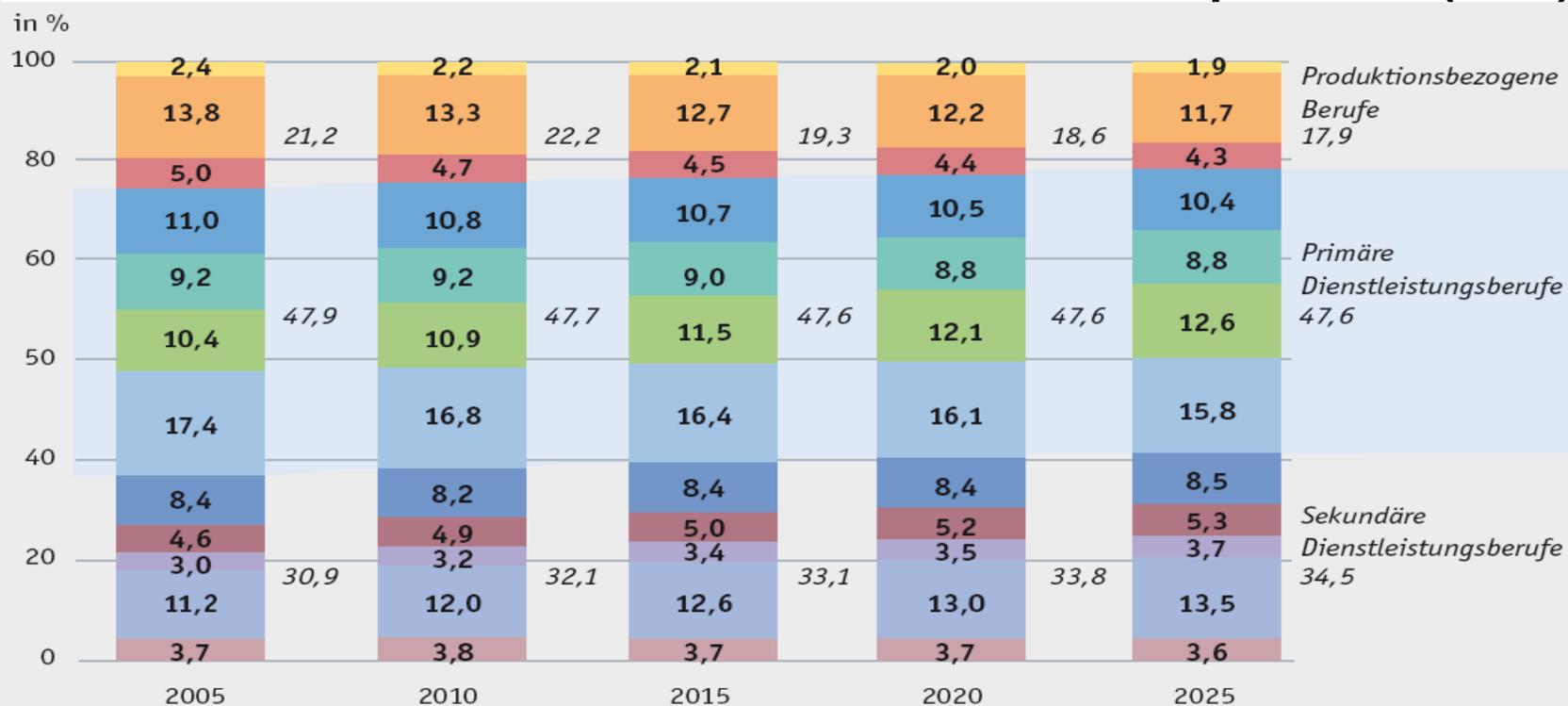
* Ab 2006 Projektionsergebnisse

Quelle: Helmrich, R./Zika, G. (2010): BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen. Kurzexpertise im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), eigene Darstellung

Arbeitsmarktbilanz (Arbeitskräftebedarf und –angebot) für die vier Hauptqualifikationsgruppen bis 2025



Arbeitskräftebedarf 2005 bis 2025 nach Berufshauptfeldern (in %)



- Produktionsbezogene Berufe**
- Rohstoffgewinnende Berufe
 - Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe
 - Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe
- Primäre Dienstleistungsberufe**
- Berufe im Warenhandel, Vertrieb
 - Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe
 - Gastronomie- und Reinigungsberufe
 - Büro-, Kaufmännische Dienstleistungsberufe

- Sekundäre Dienstleistungsberufe**
- Technisch-naturwissenschaftliche Berufe
 - Rechts-, Management- und wirtschaftswiss. Berufe
 - Künstl., Medien-, geistes- u. sozialwiss. Berufe
 - Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege
 - Lehrberufe

Arbeitsmarktbilanzen nach Berufshauptfeldern (Arbeitskräftebedarf zu –angebot)

1. Berufshauptfelder mit ausreichendem Angebot 2025

- be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe
- Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe
- Berufe im Warenhandel und Vertrieb
- Büro-, kaufmännische Dienstleistungsberufe

2. Berufshauptfelder mit angespannter, aber rechnerisch noch ausgeglichener Angebots-Nachfrage-Relation

- rohstoffgewinnende Berufe
- technisch-naturwissenschaftliche Berufe
- Lehrberufe

3. Berufshauptfelder ohne quantitativ ausreichendes Angebot

- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe
- Gastronomie- und Reinigungsberufe
- Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
- künstlerische, medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe
- Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege

Zwischenresümee

- Fortsetzung der Umschichtung der Erwerbstätigkeit von Produktions- zu Dienstleistungstätigkeiten
 - ➔ zunehmendes Gewicht von Kommunikations- und Wissenskompetenzen
- Die Arbeitsmärkte werden „weiblicher“
 - ➔ berufliche Umorientierung bei geschlechertypischen Wahlpräferenzen in Ausbildung und Beschäftigung
- Generelles qualifikatorisches upgrading (ohne Verschwinden gering qualifizierter Arbeit)
 - ➔ Anhebung des durchschnittlichen kognitiven Kompetenzniveaus und steigender Anteil Hochqualifizierter

2. Herausforderungen und Perspektiven für Qualifizierungsstrategien

a) *Berufsausbildung*

b) *Hochschule*

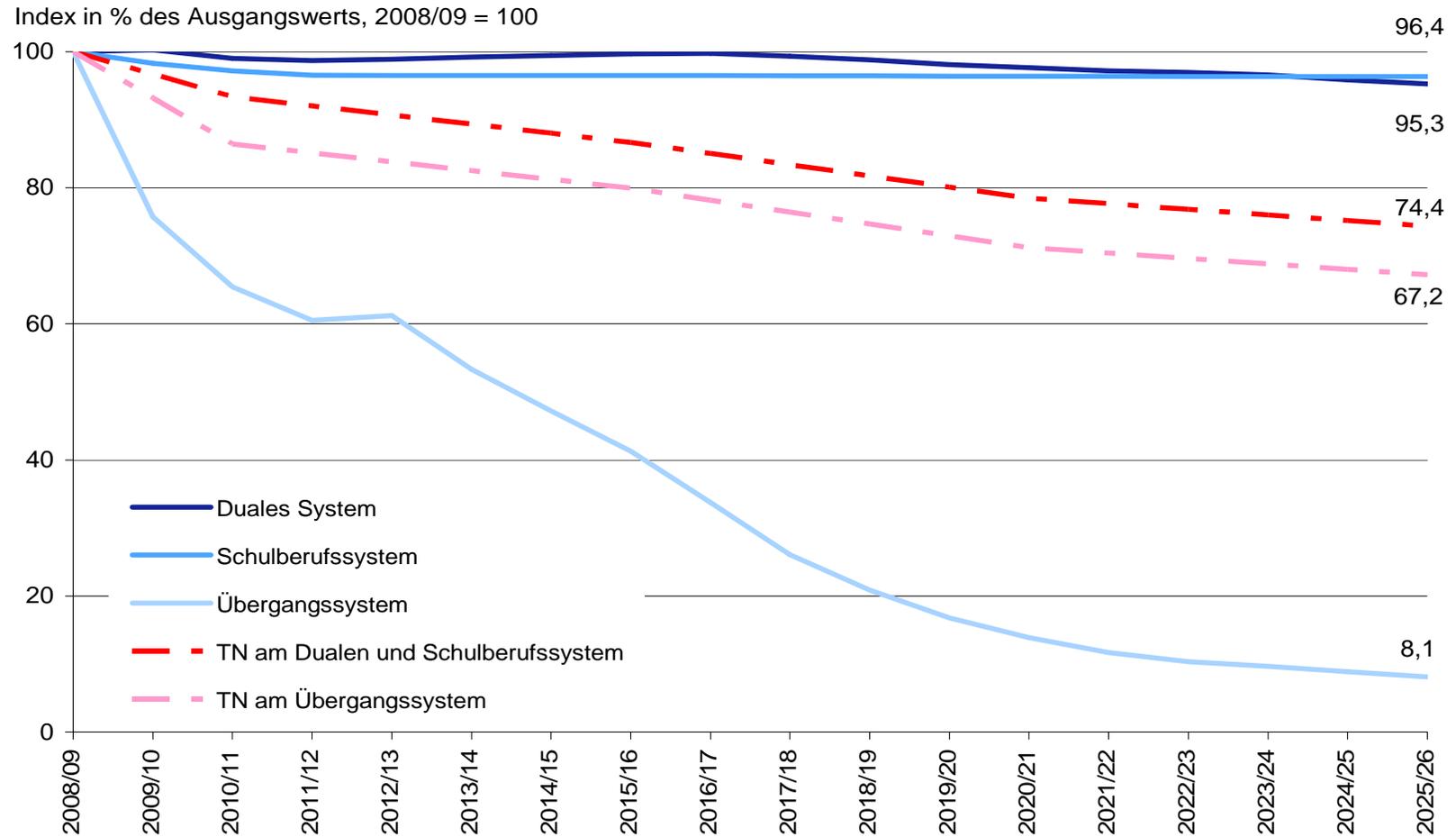
c) *Weiterbildung*

Strategisches Konzept zur Bewältigung demografischer Herausforderungen:

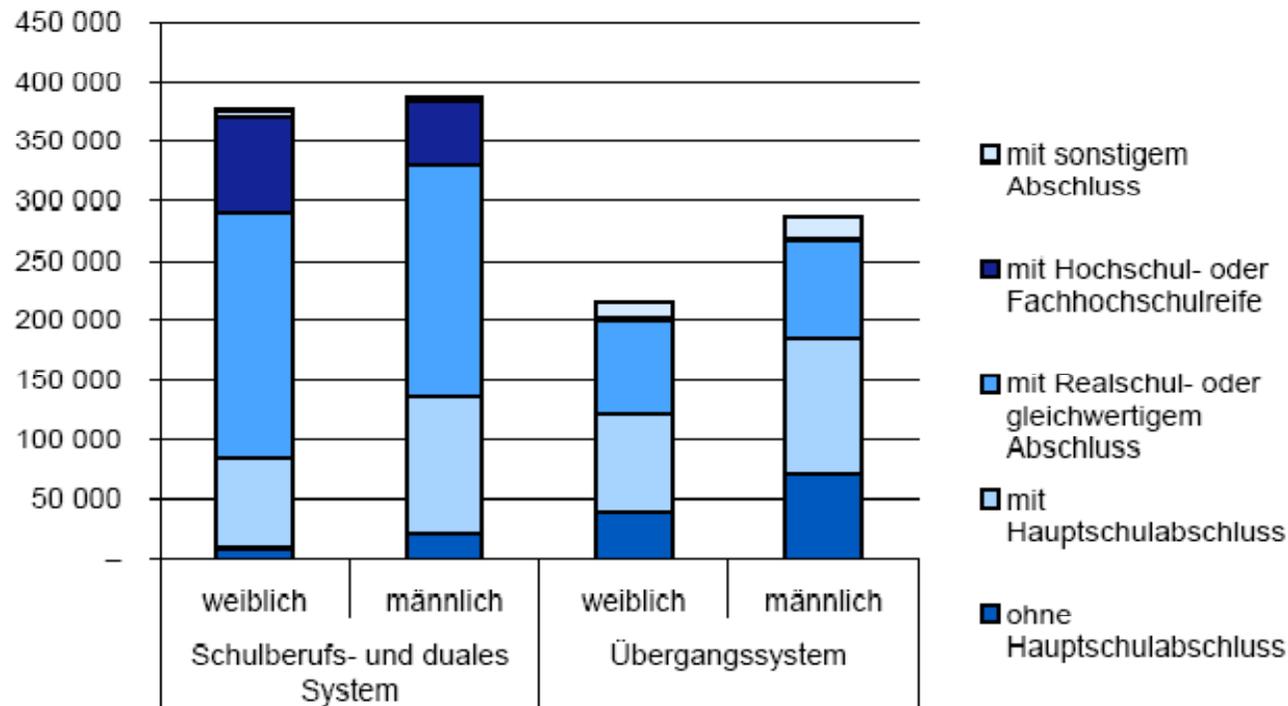
Aktivierung endogener Potentiale

- betrifft alle Bildungsstufen, unter Arbeitsmarktaspekt insbesondere Berufsausbildung, Hochschule und Weiterbildung
- bedeutet Beschleunigung von ohnehin anstehenden Ausbildungsreformen

2a1) Projektion der Neuzugänge zur beruflichen Bildung 2008/09 bis 2025/26: Status-quo-Fortschreibung und alternative angebotsorientierte Projektion



2a3) Verteilung der Neuzugänge in voll qualifizierende Ausbildung (Duales und Schulberufssystem) und Übergangssystem 2006 nach Geschlecht und schulischer Vorbildung*



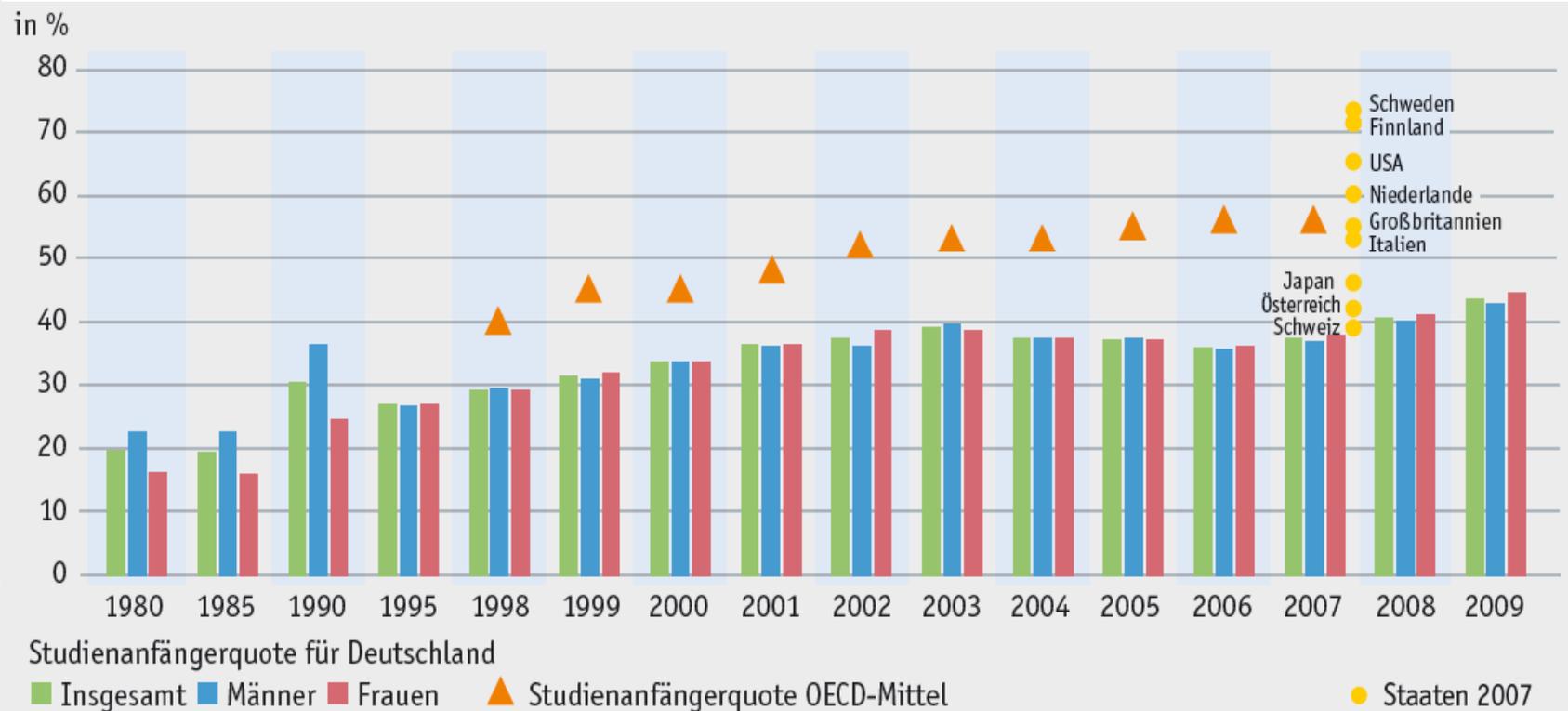
* Erläuterungen vgl. Tab. H3-1A.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

2a4) Optionen für Qualifizierungsstrategien in der Berufsbildung

- Generelle Linie: Erhöhung der Ausbildungsabschlussquote unter Jugendlichen auf über 90%
- Bei fast 400.000 Neuzugängen im Übergangssystem weiterhin Anstrengungen zur Verbesserung des Übergangsmagements nötig (Berufsorientierung; Individualisierung der Betreuung; Koordinierung Übergangssystem - voll qualifizierende Ausbildung)
- Ausbildungsangebote für Altnachfrage und Erwerbspersonen unter 35 ohne Ausbildungsabschluss
- Verbesserung der Abstimmungsprozesse zwischen Angebot und Nachfrage nach Berufsgruppen
- Regionalspezifische Probleme: insbesondere Sicherung des Fachkräftepotentials in Ostdeutschland

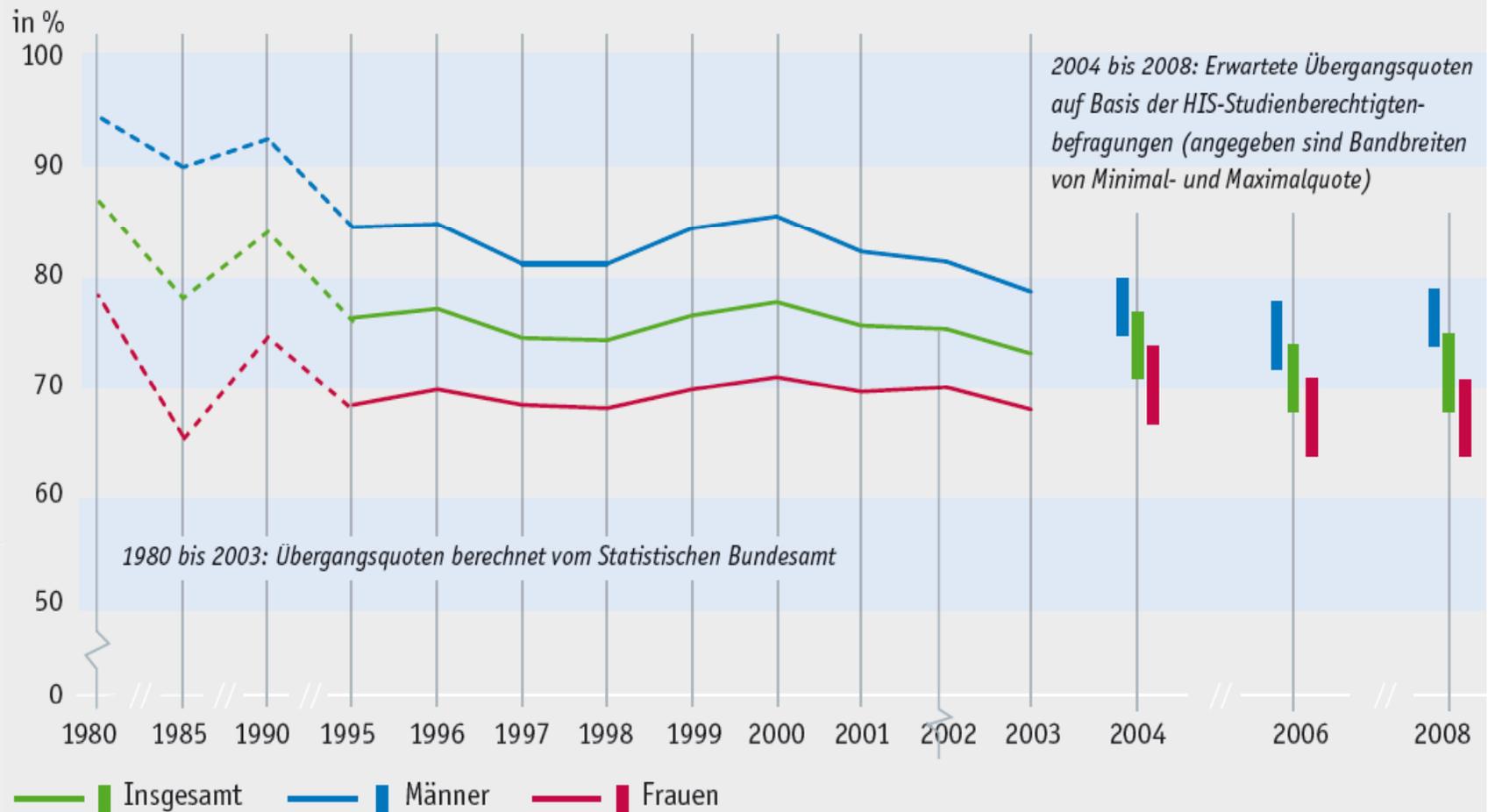
2b1) Studienanfängerquote 1980 bis 2009 im internationalen Vergleich



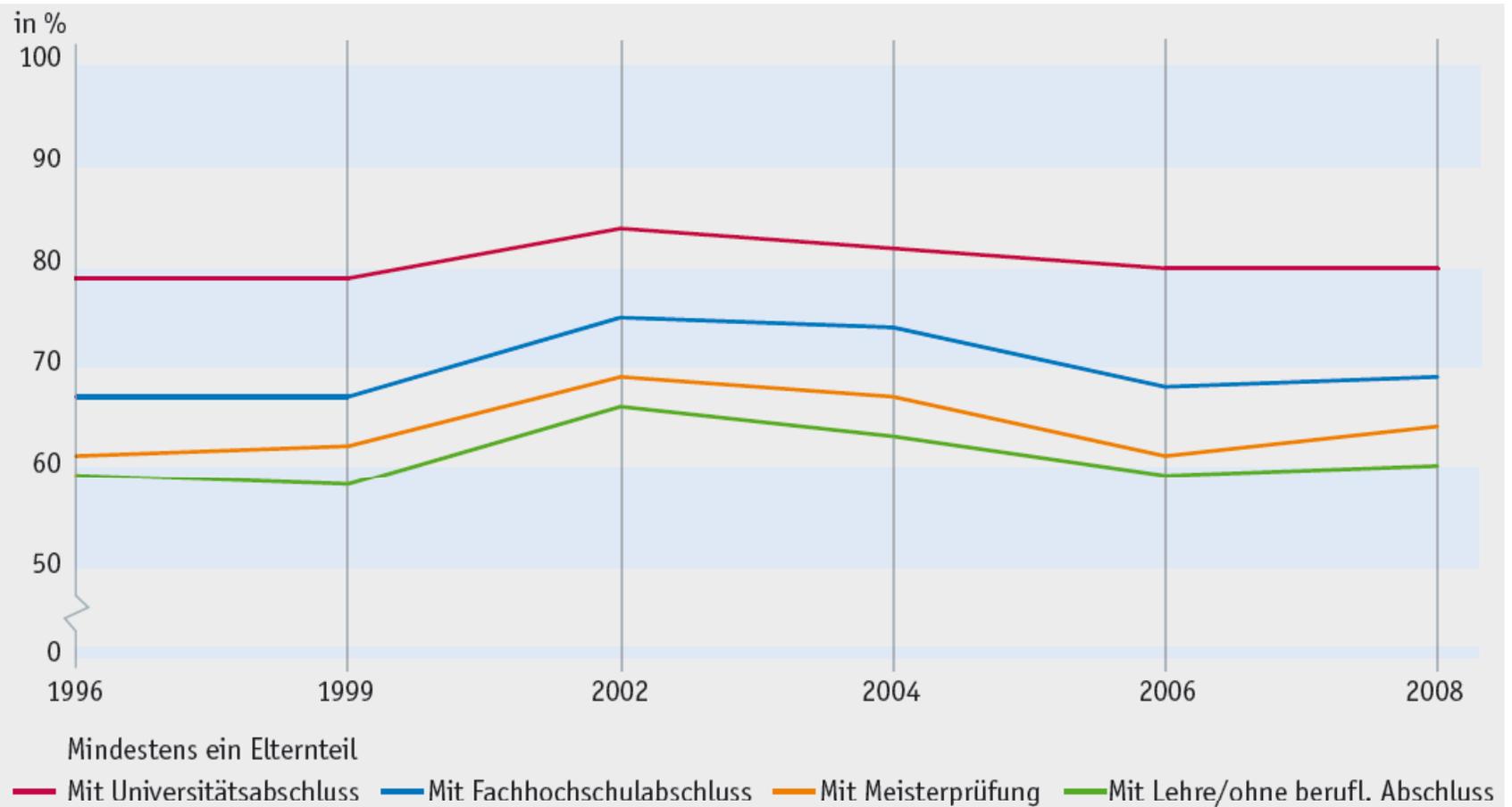
* Für Deutschland Studienjahre in nationaler Abgrenzung (Sommer- und nachfolgendes Wintersemester) sowie einschließlich Verwaltungsfachhochschulen; für internationale Vergleichswerte Studienjahre in internationaler Abgrenzung (Sommer- und vorhergehendes Wintersemester)

** Für 2009 vorläufige Werte

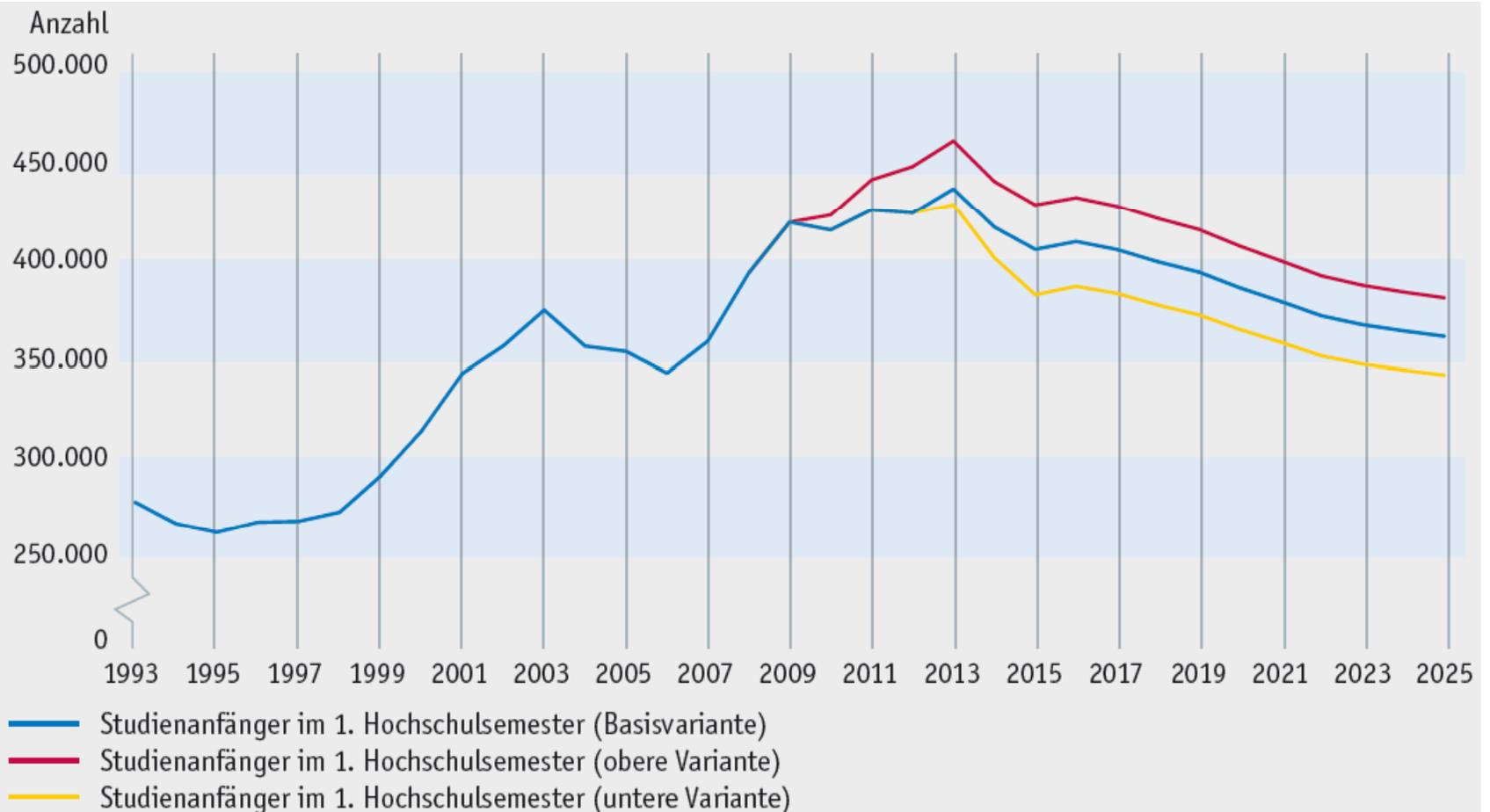
2b2) Übergangsquoten in Hochschule 1980 bis 2008



2b3) Studierwahrscheinlichkeit der Studienberechtigtenkohorten 1996 bis 2008 nach beruflichem Abschluss der Eltern



2b4) Vorausberechnungen: Studienanfängerzahlen bis 2025 voraussichtlich nie unter dem Niveau der letzten zehn Jahre

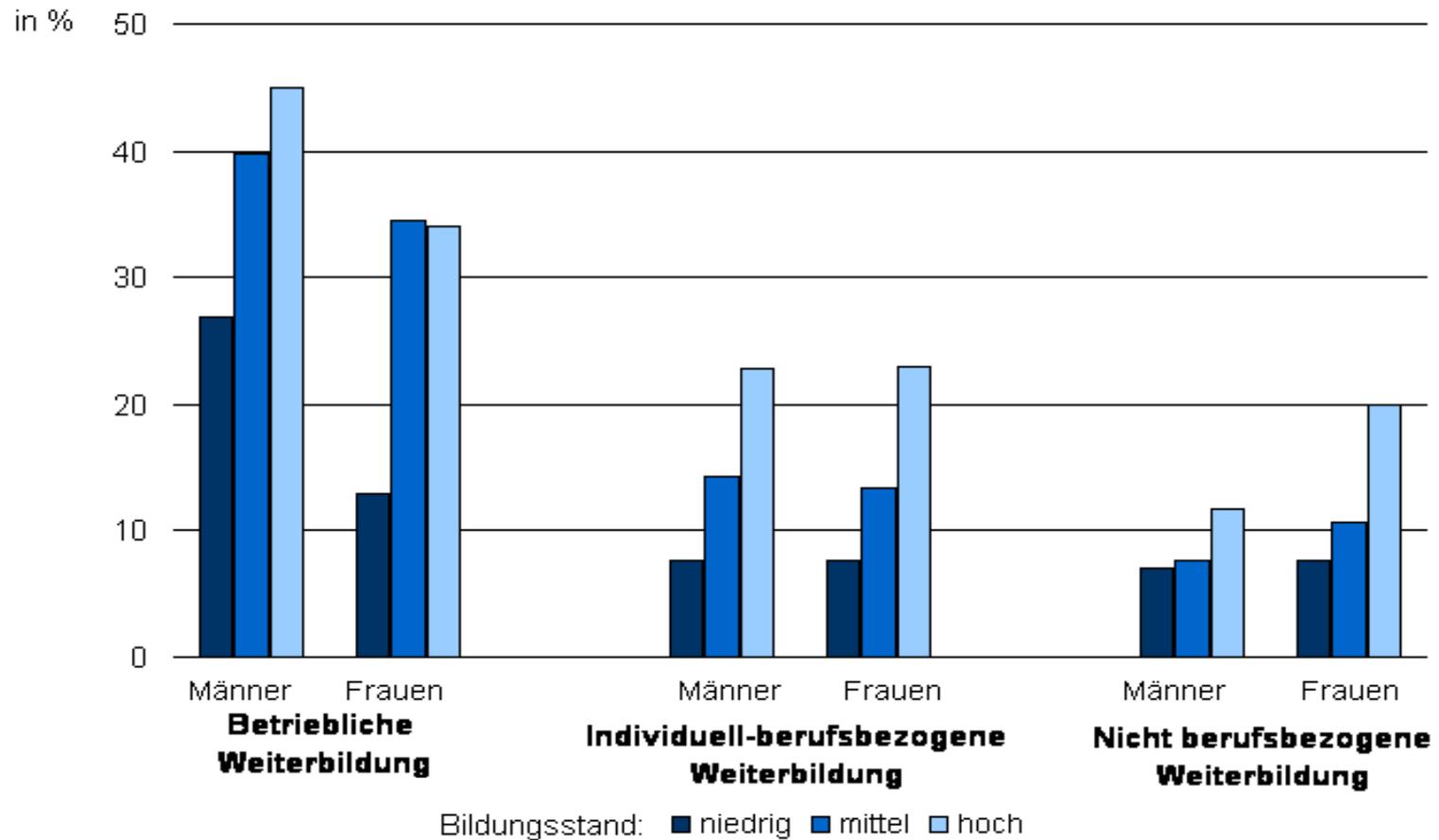


* Einschließlich Verwaltungsfachhochschulen und Berufsakademien (ab 2010)

2b5) Strategische Optionen für Hochschulbereich

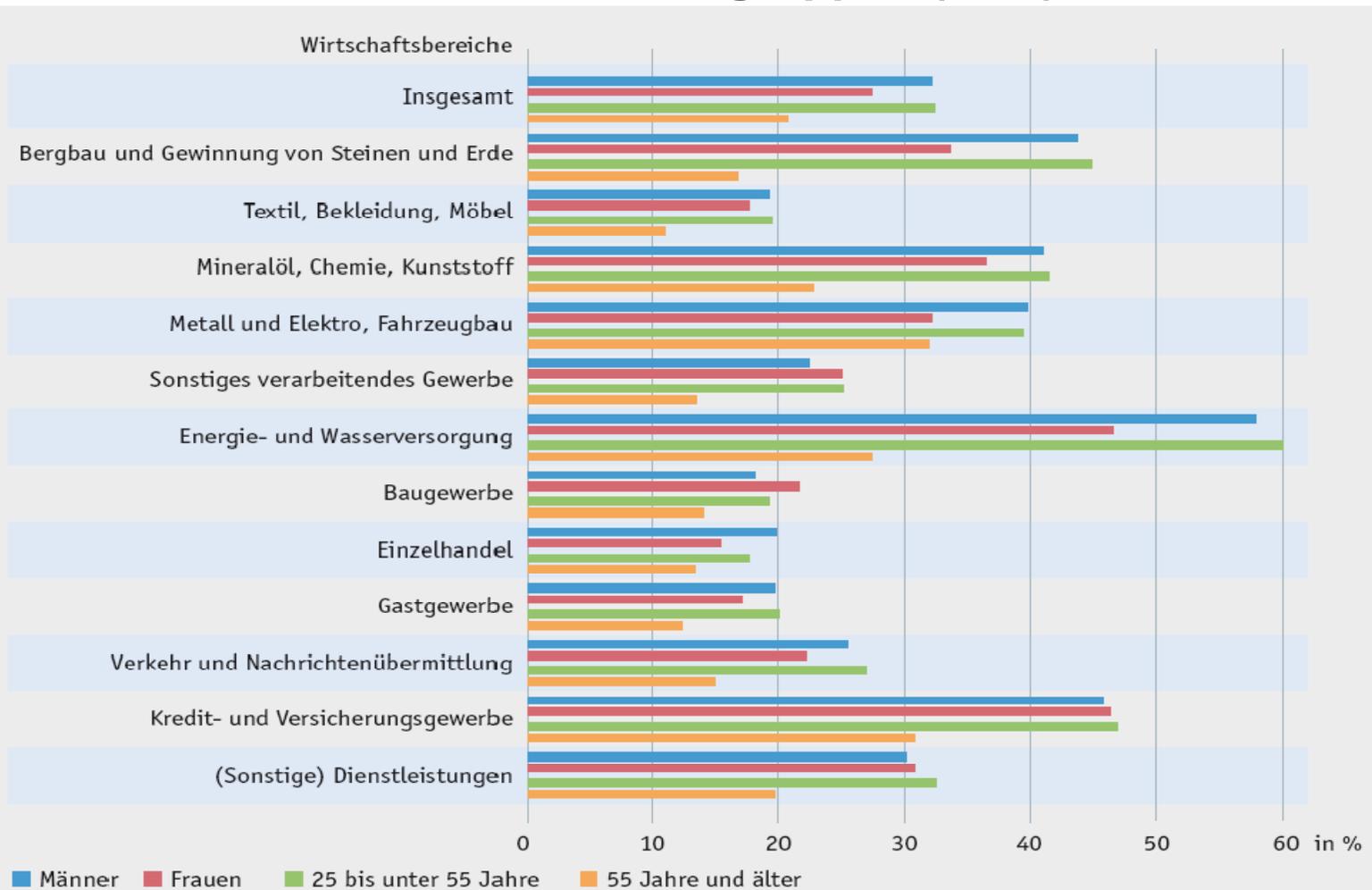
- Durchlässigkeit des Hochschulzugangs verbessern – drei Gruppen besonders betroffen: Studierende aus ‚bildungsfernen‘ Familien, Migranten und nicht-traditionelle Studierende
- Hochschul- und Studienfinanzierung verbessern: Keine demografische Entlastung bis 2025 zu erwarten – Hochschulentwicklung muss von einer hohen Auslastung bis weit über 2025 ausgehen
- Studieneffektivität erhöhen: Absolventenzahl /-quote hinkt nach wie vor weit hinter Anfängerzahl /-quote hinterher

2c1) Teilnahme von unter 50-Jährigen an Weiterbildung



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, Adult Education Survey (AES), deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

2c2) Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen, Geschlecht und Altergruppen (in %)



Quelle: Statistisches Ämter des Bundes und der Länder, CVTS 2005

2c3) Strategische Optionen für Weiterbildung/Lebenslanges Lernen

- Soziale Disparitäten in der Weiterbildung abbauen weiterhin ein Problem (nach Schulbildung, Ausbildungsniveau, Migrationshintergrund, Erwerbsstatus, Branche)
- Perspektivisch: stärkere Einbindung älterer und weiblicher Erwerbspersonen in berufliche, insbesondere betriebliche Weiterbildung notwendig zur Sicherung des künftigen quantitativen und (vor allem) qualitativen Arbeitskräftepotentials
- Abbau regionaler Disparitäten in der Weiterbildung der öffentlichen Hand

3. Bildungspolitisches Fazit

Sicherstellung des quantitativen und qualitativen Arbeitskräftepotentials bei stark rückläufiger Jugendpopulation erfordert:

- Verschärfung sozialer und regionaler Disparitäten in der Bildungsteilhabe unterschiedlicher Altersgruppen vermeiden und bestehende weiter abbauen.
- Anhebung des durchschnittlichen kognitiven Leistungsniveaus, insbesondere im Sek. I-Bereich, und Verbesserung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Ausbildungsgängen und –stufen.
- Neuverteilung der Bildungszeiten im Lebensverlauf.
- Stärkung ressortübergreifender, systemischer Steuerungskapazität in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit !**