

Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl (Ed.)

Working Paper

Qualifizierungschancen für Jugendliche mit praktischer Begabung: Abschlussbericht 2009

Arbeitspapier, No. 183

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl (Ed.) (2009) : Qualifizierungschancen für Jugendliche mit praktischer Begabung: Abschlussbericht 2009, Arbeitspapier, No. 183, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116647>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **183**

Arbeitsgemeinschaft
Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren
Stahl (Hrsg.)

**Qualifizierungschancen
für Jugendliche
mit praktischer Begabung**

Abschlussbericht 2009

Arbeitspapier 183

Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl (Hrsg.)

**Qualifizierungschancen für Jugendliche
mit praktischer Begabung**

Abschlussbericht 2009

Mitglieder des Fachausschusses Engere Mitarbeiter Stahl:

Peter Gasse (Arbeitsdirektor Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH HKM, Mentor des Fachausschusses)

Marcus Mogk ThyssenKrupp Steel (TKS, Sprecher des Fachausschusses)

Michael Andriejewski (ArcelorMittal Hochfeld)

Volker Grotensohn ThyssenKrupp Steel (TKS)

Axel Krause Deutsche Edelstahlwerke GmbH (DEW)

Florian Löbermann Salzgitter Service und Technik GmbH (SZST)

Peter Meißner ThyssenKrupp Nirosta (TK Nirosta)

Ernst Schäfer (Verkehrsbetriebe Peine Salzgitter)

Karl Stein AG der Dillinger Hüttenwerke (DH)

Bei der Arbeit des Fachausschusses wurde auch auf Ergebnisse des Ad hoc-Ausschusses der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl „Ausbildung in der Stahlindustrie“ (Leitung: Dr. Klaus-Peter Otto, DH) und auf Diskussionen im Leitungsausschuss der Engeren Mitarbeiter zurückgegriffen.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon (02 11) 77 78-185

Fax (02 11) 77 78-4-185

E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de

Redaktion: Hartmut Klein-Schneider, Referatsleiter Betr. Personal- und Sozialwesen in der Abt. Mitbestimmungsförderung

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Problemaufriss	4
2	Der demografische Wandel stoppt nicht vor den Werkstoren.....	6
3	„Woher nehmen, wenn nicht ...“ – zur Entwicklung des Ausbildungsbewerbermarktes	18
4	Was sind „Jugendliche mit praktischer Begabung“?	25
5	Betriebliche Kompetenzbedarfe	28
6	Dreieinhalb Jahre Ausbildung oder – nichts?	32
7	Fazit für die betriebliche Praxis	43
8	Literaturhinweise, Hyperlinks, Anhänge	46
8.1	Literaturhinweise	46
8.2	Hyperlinks	46
8.3	Anhänge	49
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	56

1 Problemaufriss¹

Nach wie vor ist die Zahl der Jugendlichen mit und ohne Hauptschulabschluss, die keinen Ausbildungsplatz erhalten und in „Warteschleifen“ stecken, sehr hoch. So waren im Berichtsjahr 2006/2007 ca. 60 % der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsstellensuchende Altbewerber, die die Schule vor dem aktuellen Vermittlungsjahr verlassen hatten. Jugendliche ohne und mit Hauptschulabschluss stellen dabei den größten Anteil.² Auch bei den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern sind die Hauptschulabsolventen 2007 mit 41,7 % die größte Gruppe³.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die beruflichen Perspektiven eng von den erworbenen Qualifikationen (Schulabschluss, Ausbildung) abhängen. Es bedarf daher wenig Phantasie, sich mögliche „Berufskarrieren“ vieler dieser Jugendlichen vorzustellen, die ohne Ausbildungsplatz bleiben. Nicht wenige von ihnen lassen sich als „praktisch Begabte“ bezeichnen, d.h., sie sind im Umgang mit unterschiedlichen Materialien und Werkzeugen durchaus geschickt, aber den hohen theoretischen Anforderungen einer beruflichen Ausbildung im dualen System über 3,5 Jahre oft nicht gewachsen. Dies liegt häufig nicht allein an einer mangelnden Auffassungsgabe. In vielen Fällen paaren sich kognitive Schwächen und intellektuelle Defizite mit psychomotorischen, psychischen und sozialen Problemen, was in dieser Kombination den erfolgreichen Abschluss einer mehrjährigen Lernphase oft unmöglich macht. In der Vergangenheit hatten diese Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt vielfach keine Chance. Angesichts der demografischen Entwicklung stellt sich allerdings die Frage, inwieweit zukünftig auch ein unternehmerisches Interesse darin bestehen muss, zumindest einen Teil dieses Personenkreises in Ausbildungs- und Arbeitsprozesse zu integrieren. In diesem Zusammenhang ist zu klären, welche Ausbildungswege für dieses Klientel den besten Erfolg zu versprechen scheint.

Es ist eine gesamtgesellschaftliche und damit auch unternehmerische Aufgabe, den Jugendlichen eine berufliche Lebensperspektive zu eröffnen. Deutlicher als in der Vergangenheit wird sich künftig neben dieser gesellschaftlichen Solidarleistung eine unternehmerische Notwendigkeit ergeben, durch eine aktive Personalbeschaffungs- und Personalentwicklungsarbeit die Personalbedarfe quantitativ und qualitativ zu decken. Es gilt, auf die Herausforderungen des demografischen Wandels so zu reagieren, dass die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen erhalten bleibt. Sollte sich in diesem Zusammenhang der Fokus von „lerngewohnten“ auf „lernschwierige“ Jugendliche verschieben, so stellen sich weitere Fragen nach dem Verhältnis von Theorie und Praxis, von inhaltlicher Tiefe und Breite, nach Lernorten und Lernzeiten - kurz nach neuen Qualifizierungsmustern.

1 Anm.: Die Gründung des Fachausschusses geht zurück auf eine Initiative des Verbindungsarbeitsdirektors der Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl bei der Hans-Böckler-Stiftung, Peter Schweda (DEW), und eine Diskussion im Leitungsausschuss der Arbeitsgemeinschaft im Frühjahr 2007. Die hier vorgetragenen Sichtweisen und Beurteilungen sind daher branchenspezifisch.

2 Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 297.

3 Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 288.

Bereits heute ist absehbar, dass die Gesellschaft rapide altert. Der Altersdurchschnitt steigt – eine Entwicklung, die auch vor den Werkstoren nicht halt macht. Viele Betriebe haben zwischenzeitlich reagiert und Projekte zum Umgang mit dem demografischen Wandel auf den Weg gebracht.

Die Gesellschaft altert aber nicht alleine, weil die Menschen immer älter werden, sondern vor allem weil die Geburtenrate in den letzten Jahren immer weiter abgenommen hat. Dies macht sich bereits heute in der rückläufigen Zahl der Schulabgänger bemerkbar und – zeitversetzt – in der Zahl der Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Eine gleichzeitig anziehende Konjunktur mit entsprechender Nachfrage nach Arbeitskräften wird, wie in den letzten Jahren bereits deutlich wurde, das Problem weiter verschärfen. Dann werden vor allem diejenigen Unternehmen Bewerber mit Potenzial auf sich aufmerksam machen und als Mitarbeiter langfristig an sich binden können, denen es gelingt, ein konsistentes „employer branding“ zu betreiben, d.h., ein positives Image als „Unternehmen, für das es sich lohnt zu arbeiten“ aufzubauen und ein attraktives Personalmarketing anzubieten. Eine Folge wird sein, dass unattraktive und wenig herausfordernde Arbeitsplätze nicht mehr von gut ausgebildeten Berufsabsolventen besetzt werden können, wie es heute zum Teil geschieht (z.B. Mechatroniker oder Elektroniker als Kranführer).

Bei insgesamt deutlich rückläufigen Schulabgänger- und Bewerberzahlen werden die Unternehmen daher künftig einen sehr viel differenzierteren Blick als heute auf den Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und Bewerber- und Mitarbeiterkompetenzen werfen müssen. Personalarbeit, die der Devise „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“ folgt, spart Kosten, wenn diese Mitarbeiter nach ihrer Ausbildung dem Unternehmen erhalten bleiben – die Ausbildungskosten liegen bei ca. 50.000 € je Ausbildung - und mit einer hohen Motivation ihrer Arbeit nachgehen.

Trotz aller Anforderungen, die an die Mitarbeiter in neuen Formen der Arbeitsorganisation gestellt werden - hohe berufliche, räumliche und zeitliche Flexibilität, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösungsbereitschaft, Vermögen zur sozialen Integration - gibt es nach wie vor Arbeitsplätze mit geringeren Anforderungen. Eine Besetzung dieser Funktionen mit hoch qualifizierten Ausgelernten dürfte unter den Rahmenbedingungen „demografischer Wandel“ und „trockener Arbeitsmarkt“ zu einer erhöhten Fluktuation führen. Somit wächst die Notwendigkeit, Mitarbeiter auch mit geringeren formalen Bildungsabschlüssen so in Ausbildungs- und Arbeitsprozesse zu integrieren, dass weder eine Überforderung noch das Gefühl einer beruflichen Sackgasse bei den Bewerbern entsteht. An dieser Stelle rücken die „Jugendlichen mit praktischer Begabung“ ins Blickfeld und damit Fragen nach Ausbildungsinhalten und Ausbildungsorganisation, nach flankierenden Fördermaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten.

2 Der demografische Wandel stoppt nicht vor den Werkstoren

Bereits in den 1990er Jahren war deutlich absehbar, dass sich die demografische Situation in der Bundesrepublik deutlich verändern wird. Zwischenzeitlich hat die Diskussion hierüber die meisten Unternehmen erreicht und zielführende Reaktionen nach sich gezogen.

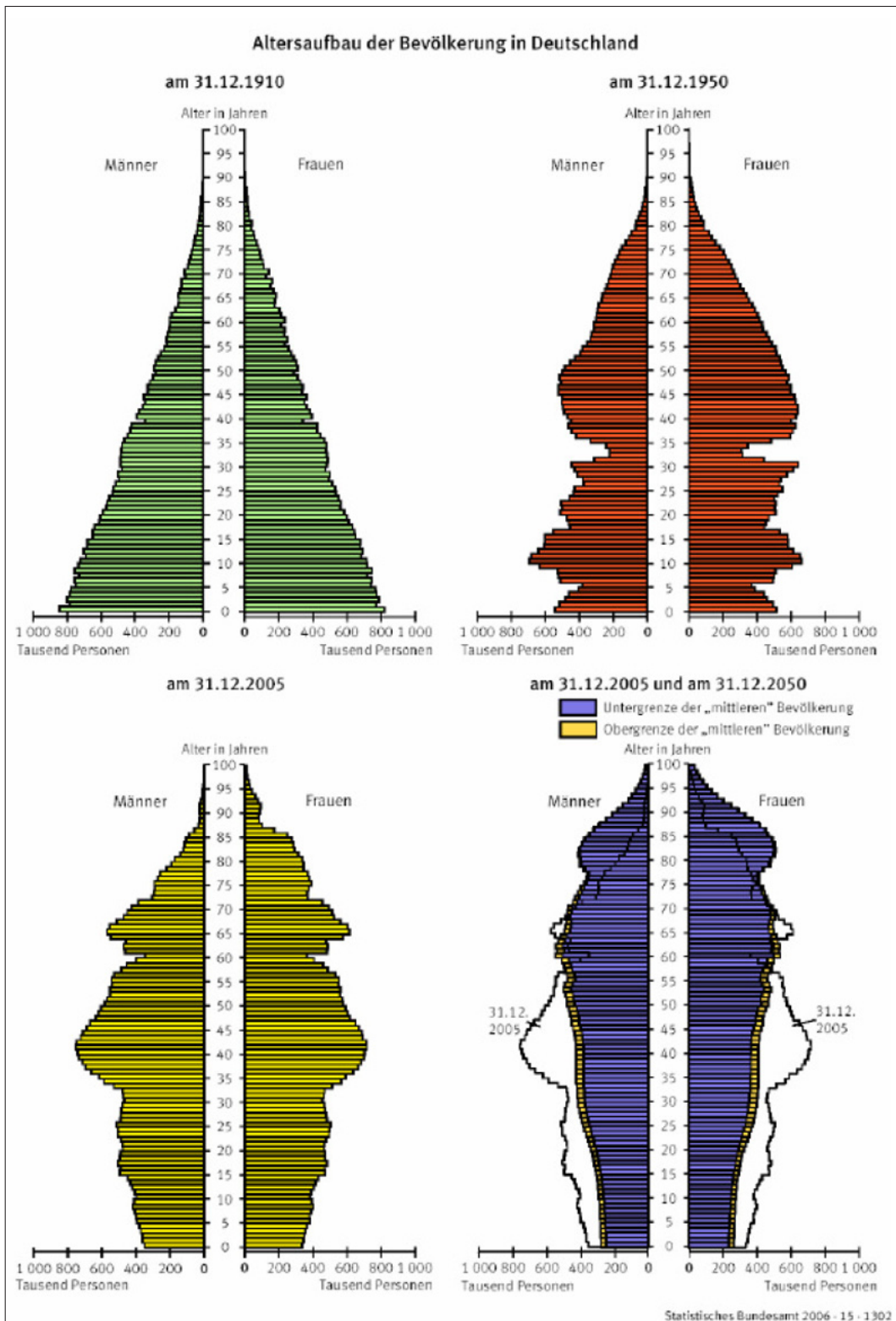
Zukünftig wird nicht nur die Bevölkerung in den meisten westlichen Industriestaaten schrumpfen, sie wird auch immer älter werden. Szenarien wie sie z.B. in der 11. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes⁴ veröffentlicht wurden, gehen von einer Abnahme der Bevölkerung in der Bundesrepublik in einer Größenordnung von wahrscheinlich 10 – 20 % bis zum Jahr 2050 aus. Eine Übersicht, wie sich die Altersstruktur der Bevölkerung während 100 Jahre (1950 – 2050) verändert hat und voraussichtlich weiter verändern wird, zeigt die nachstehende Grafik oder z.B. eine animierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes.⁵

Hier wird deutlich, wie dramatisch sich die Zahl der Geburten von über 1.600.000 Kindern (1910) auf ca. 700.000 (2005) bereits verändert hat und sich wahrscheinlich bis 2050 auf 550.000 (2050) weiter verringern wird.

4 Statistisches Bundesamt 2006.

5 Statistisches Bundesamt 2006: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/InteraktiveDarstellung/Content100/Bevoelkerungspyramide1W1.property=file.pdf>.

Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



In die Entwicklung der Gesamtbevölkerungszahl gehen neben der Geburtenrate als wesentliche weitere Faktoren die Lebenserwartung und das Wanderungssaldo ein. Je nach Kombination dieser Varianten wird die Bevölkerungsgesamtzahl im Jahr 2050 von derzeit 82,4 Mio. (2005) auf wahrscheinliche 69 – 74 Mio. Einwohner geschrumpft sein.

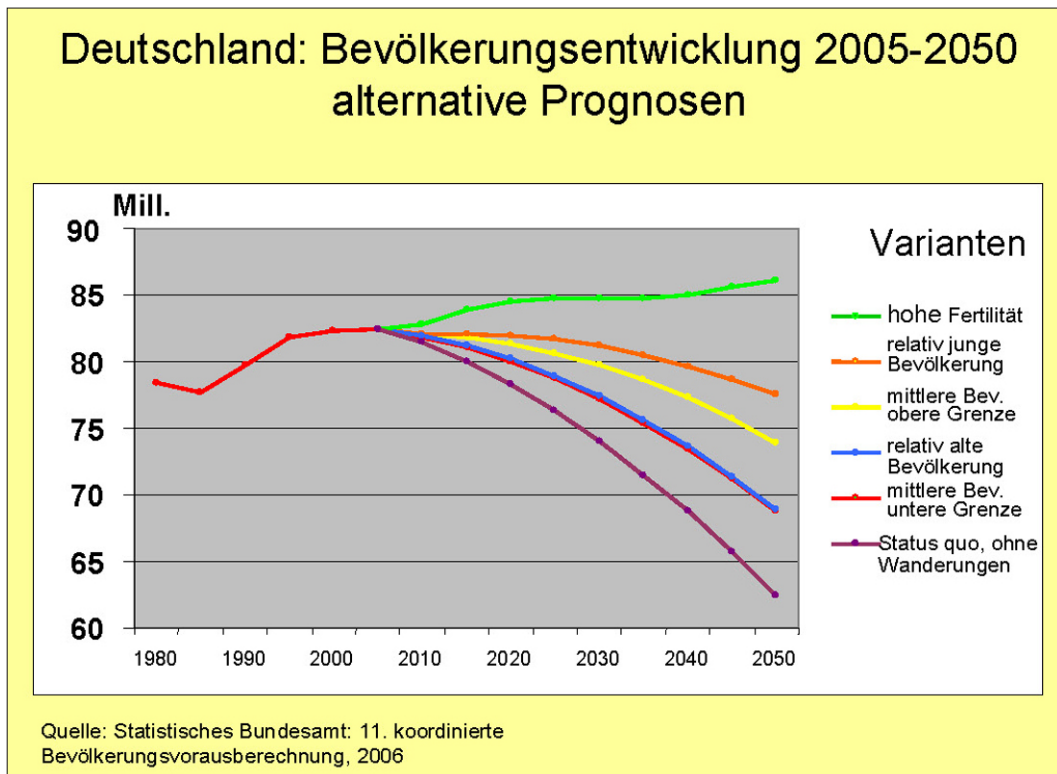
Diese Bevölkerungsabnahme ist in erster Linie auf die sinkende Geburtenrate zurückzuführen. Lag der Wert noch Anfang der 1960er Jahre des 20. Jahrhunderts bei 2,5 Kinder/Frau, so sank er auf 1,38 im Jahr 2004 und 1,34 (2007) und wird für 2050 bei 1,2 – 1,4 liegen (bei sehr optimistischen Prognosen bis zu 1,6). Da alle prognostizierten Werte unterhalb des Standard-Reproduktionswertes von 2,1 langfristig zu einer weiteren Abnahme der Gesamtbevölkerung führen, ist aus derzeitiger Sicht mit einem gegenläufigen Trend der Gesamtbevölkerungsentwicklung über die Geburtenrate kaum zu rechnen.

Das Durchschnittsalter in der Bundesrepublik wird auf Grund der geringen Geburtenrate von 39 Jahre (2005) auf 50 Jahre (2050) steigen. Neben diesem Sekundäreffekt, liegt die Hauptursache in der steigenden Lebenserwartung, die 1870 bei 35,6 Jahren (Männer) und 38,4 Jahren (Frauen) lag; im Jahr 2005 betrug sie für Männer 75,9 und für Frauen 81,5 Jahre; prognostiziert wird für das Jahr 2050 ein Alter von 84-85 (M) und 88-90 Jahre (F).

Der dritte Faktor, der Wanderungssaldo, hängt wesentlich von den politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in den jeweiligen Herkunftsländern sowie von der wirtschaftlichen und sozialen Attraktivität und der Migrationspolitik im Zielland ab. Im Mittel der letzten 40 Jahre ergab sich für die Bundesrepublik ein durchschnittlicher jährlicher Wanderungssaldo von +180.000 Menschen, der allerdings stark schwankte (z.B. 1992: 600.000, 2001: 190.000, 2005: 96.000).

Aus den genannten Hauptfaktoren lassen sich durch Kombination unterschiedliche Varianten der Gesamtbevölkerungsentwicklung berechnen (siehe Abbildung). Die wahrscheinliche Bevölkerungszahl der Bundesrepublik, die sich mit ihren unteren und oberen Werten im Spektrum von 69 – 74 Mio. Einwohnern einspielen wird, weist bezogen auf die unterschiedlichen Jahrganggruppen Besonderheiten auf. Die in unserem Zusammenhang wichtige Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird danach bis 2050 um ca. 25 % abnehmen.

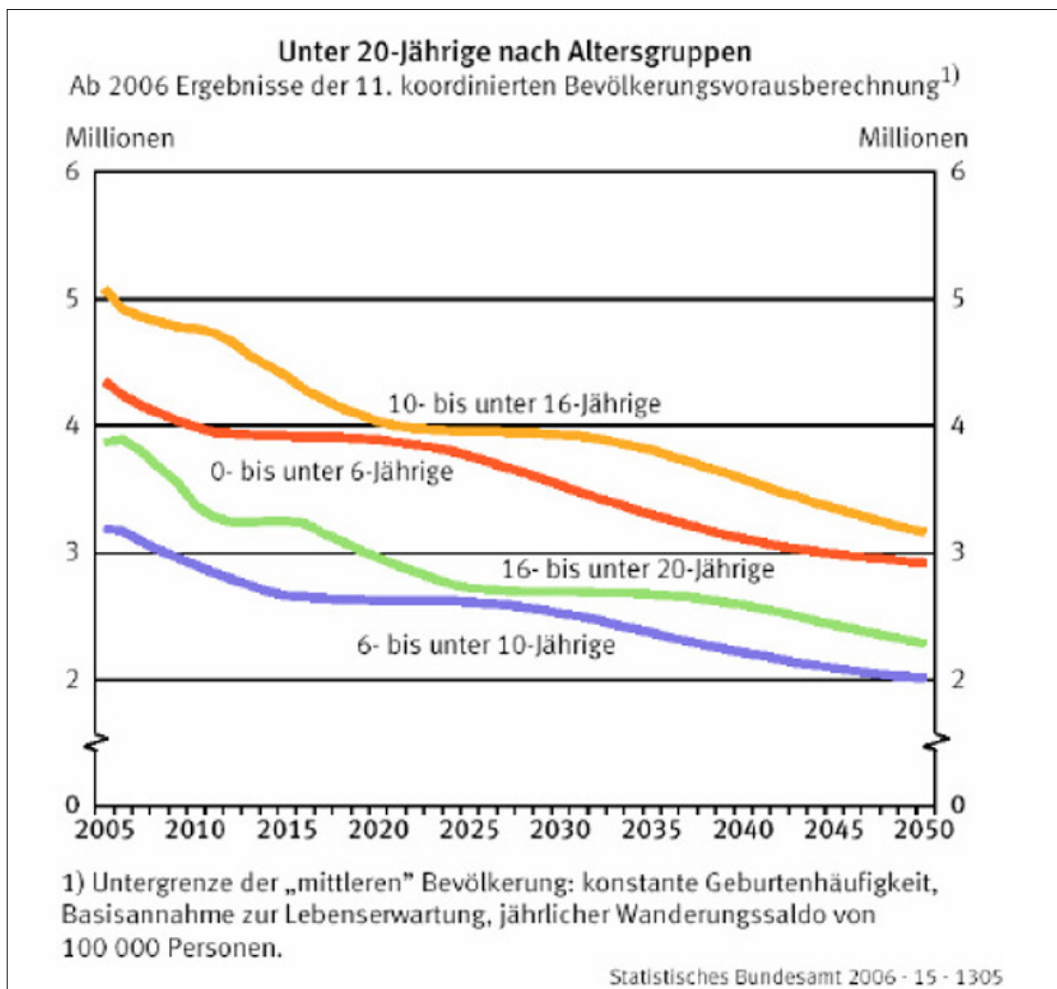
Abbildung 2: Deutschland: Bevölkerungsentwicklung 2005 – 2050 alternative Prognosen



Ein noch differenzierterer jahrgangsbezogener Blick auf die prognostizierte Entwicklung bei den unter 20-Jährigen führt zu folgendem Ergebnis: „[...] im ausbildungsrelevanten Alter von 16 bis 20 Jahren waren im Jahr 2005 3,9 Mio Menschen. Weil die Entwicklung dieser Altersgruppe durch den Rückgang der Geburtenzahlen von 1990 bis 2005 determiniert ist, wird sie noch stärker schrumpfen, als die jüngeren Altersstufen. Von 2005 bis 2011 verliert diese Altersgruppe durchschnittlich 100.000 Personen jährlich. Zwischen 2012 und 2016 stabilisiert sie sich bei etwa 3 Millionen, danach setzt erneut ein Rückgang ein. Die 16- bis 20-Jährigen werden bis zum Jahr 2050 auf knapp 2,3 Mio oder um mehr als 40 % zurückgehen.“⁶

6 Statistisches Bundesamt 2006, S. 39 f.

Abbildung 3: Unter 20-Jährige nach Altersgruppen



Diese Entwicklungen haben gravierende Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In den Szenarien wird davon ausgegangen, dass der Anteil der Personen in erwerbsfähigem Alter (20 – 64 Jahre) von 61 % (2005) auf 51 % (2050) sinken und gleichzeitig der Anteil der über 65-jährigen um über 50 % steigen wird. Die dahinter stehenden Absolutwerte mögen die Dramatik der Entwicklung für den Arbeitsmarkt verdeutlichen: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 wird von derzeit (2005) 50,1 Mio. auf 35 – 40 Mio. im Jahr 2050 (je nach Variante) zurückgehen, d.h. um 20 – 30 %! In einigen Regionen (insbes. in Ostdeutschland) ist die Situation noch gravierender: Hier wird von einer Halbierung der Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter ausgegangen; in Ostdeutschland von 10 Mio. auf 4,5 Mio. Personen.⁷

⁷ Fuchs/Söhnlein 2005.

Abbildung 4: Prognosen zur Entwicklung der Altersstruktur in Deutschland 2005-2050

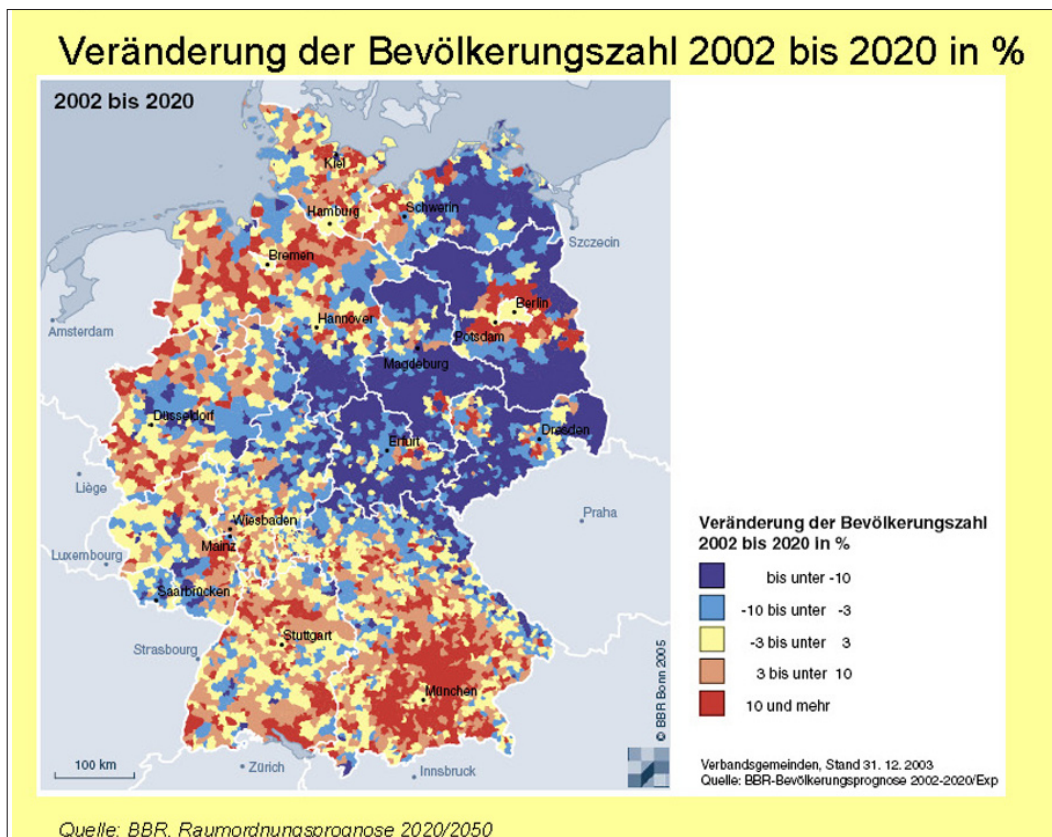
Prognosen zur Entwicklung der Altersstruktur in Deutschland 2005-2050			
	2005	2050 mittlere Variante untere Grenze	2050 mittlere Variante obere Grenze
Bevölkerung (in Mill.)	82,44	68,74	73,96
Anteil der Bevölkerung unter 20 Jahre (%)	20,0	15,1	15,4
Anteil der Bevölkerung über 65 Jahre (%)	19,3	33,2	31,8
Anteil der Bevölkerung über 80 Jahre (%)	4,3	14,6	13,7
Altenquotient über 65/20-64 Jahre (%)	31,7	64,3	60,1
Gesamtquotient = „Belastungsquotient“ 0-20 + über 65/ 20-64 Jahre (%)	64,6	93,5	89,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2006

Ein Blick auf die großen Stahlstandorte in der Bundesrepublik zeigt, dass ausnahmslos alle diese Regionen eine teilweise deutliche Verringerung der Bevölkerungszahl bereits in den nächsten 10 Jahren zu erwarten haben und sich somit auf den viel zitierten „War for Talents“ einstellen müssen.⁸

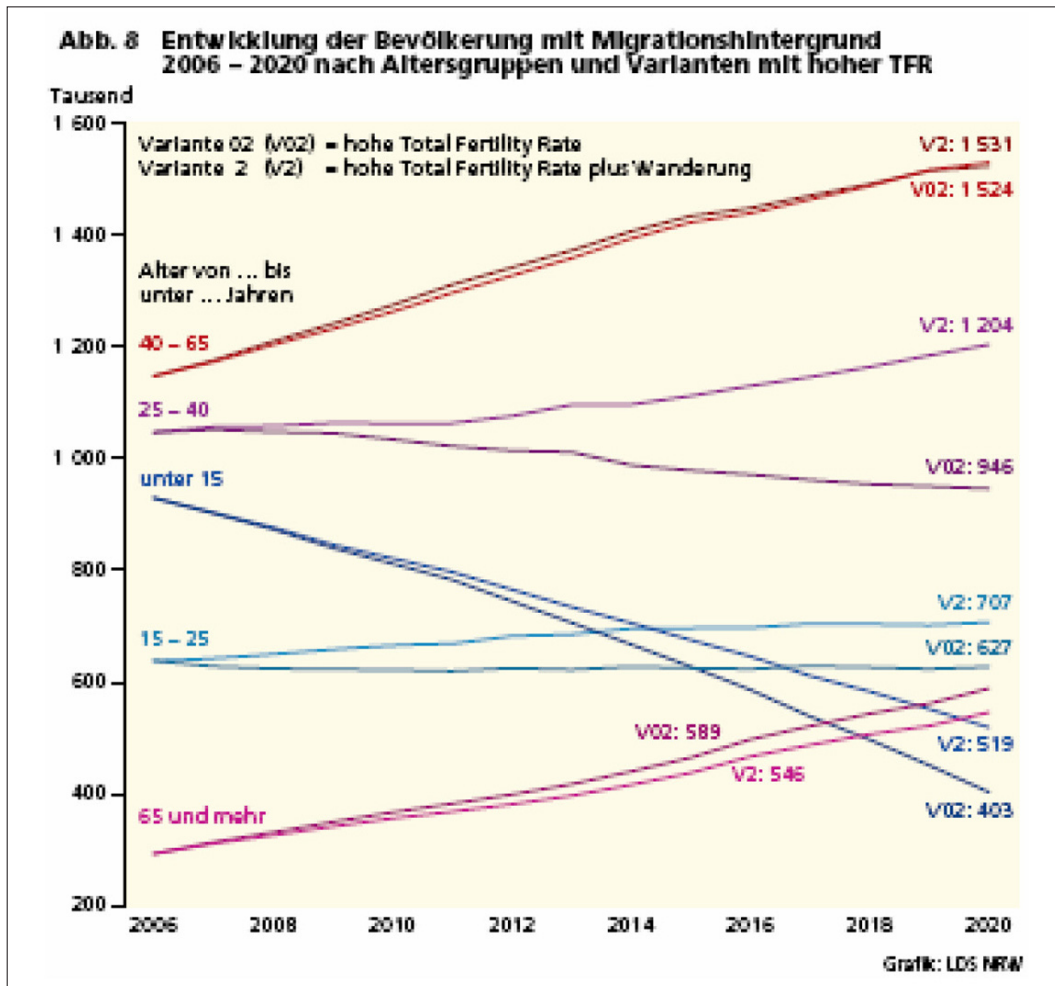
8 Für 264 Regionen der Europäischen Union (in Deutschland: Regierungsbezirke) wurde durch „econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft“ eine „Demographic Risk Map“ anhand der Kriterien „labour supply“, „human capital“, „labour productivity“ und „research and development“ erstellt und hieraus jeweils ein demografischer Risikofaktor ermittelt. Insbesondere bei den Punkten „labour supply“ und „human capital“ schneiden die Regionen in Deutschland mit Stahlindustrie nicht besonders gut ab (Demographic Risk Map).

Abbildung 5: Veränderung der Bevölkerungszahl 2002 -2020 in %



Vielfach herrscht die Meinung vor, dass in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die in Deutschland lebt, wohnt und arbeitet, die Geburtenrate deutlich höher ausgeprägt sei, so dass auf diesem Wege eine Kompensation möglich sein könnte. Es zeigt sich allerdings, dass die Prognosen für die Altersjahrgänge der unter 15-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund analog zu denen der deutschen Jugendlichen denselben Trend aufweisen und lediglich die Gruppe der 15 - 40-jährigen eine äußerst moderate Steigerung bis 2020 zeigen.

Abbildung 6: Entwicklung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2006-2020 nach Altersgruppe und Varianten mit hoher TFR



Fazit: Da von einer raschen Trendumkehr bei der Geburtenrate nicht auszugehen ist, wird, um Arbeitskräftemangel, stagnierendes Wirtschaftswachstum und Konsumschwäche zu vermeiden, ein Wanderungssaldo von ca. 200.000 Personen pro Jahr benötigt.⁹ Dieses Instrument setzt allerdings bestimmte politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowohl in den Herkunftsländern wie im Zielland voraus. Realistisch-vorsichtig sollte daher zunächst von einem Bevölkerungsrückgang von ca. 20 – 25 %, einem Geburtenrückgang in ähnlicher Größenordnung und einem (lokal zu differenzierenden) deutlich verknüpften Fachkräfteangebot von bis zu 30 % (teilweise bis zu 50 %) ausgegangen werden.

In der Stahlindustrie war man lange Zeit damit beschäftigt, die erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen umzusetzen und die kurzfristig anstehenden Personalfragen

9 Fischer 2004.

zu lösen. Mit Sozialplänen und Altersteilzeit verfügte man über Instrumente, die ein gewisses Maß an unternehmensseitiger Steuerung hinsichtlich Belegschaftsstärke und -struktur zuließen. Aber selbst in der Stahlindustrie, deren Mitarbeiter besonderen physischen und psychischen Belastungen durch Kontinuitätsbetrieb, Hitze, Staub, Lärm, CO₂-Gefährdung etc. ausgesetzt sind, tendieren die Möglichkeiten eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben durch den Wegfall der genannten Instrumente, die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug und die verschärften Kriterien für den Leistungsbezug von Invalidenrente heute gegen Null. Häufig wurde erst mit dem Auslaufen dieser Möglichkeiten der demografische Wandel in den Unternehmen als unausweichliche Tatsache wahrgenommen und Programme erarbeitet, wie mit den Auswirkungen dieser Veränderung umgegangen werden soll. Tatsache ist, dass spätestens ab 2014 in den Stahlunternehmen der erste Kompletต์jahrgang der dann 65-Jährigen zur Normalverrentung anstehen wird.

Über einen langen Zeitraum werden dann jährlich bis zu 5 % der Gesamtbelegschaften altersbedingt in Rente gehen. Diese Größenordnung wird einerseits enorme quantitative Probleme bei der Nachbesetzung, andererseits aber auch qualitative Probleme durch z.B. Wissensverlust aufwerfen.

Aufgrund des (im Regelfall sozialverträglichen) Arbeitsplatzabbaus in der Branche auf derzeit nur noch ca. 92.000 Beschäftigte, der mit einer äußerst restriktiven Einstellungs- und Übernahmepolitik von Ausgebildeten seit den 1990er Jahren einherging, weisen die meisten Unternehmen eine relativ ungleichgewichtige Verteilung der Altersjahrgänge ihrer Belegschaften auf. So sind die Jahrgänge der heute unter 40-Jährigen meist nur schwach besetzt. Dies führt zu einem relativ hohen Altersdurchschnitt von ca. 44 Jahren, der in vielen Betrieben in den nächsten Jahren auf 46 – 49 Jahre weiter ansteigen wird und ohne geeignete Gegenmaßnahmen im Rahmen der unterschiedlichen Demografieprogramme noch höher ausfiele. So wird z.B. im Zuge des Programms „JAN – Jung und Alt für Nirosta“ derzeit bei Einstellungen vom Arbeitsmarkt besonders auf das Wiederherstellen gleichstarker Altersjahrgänge geachtet oder über gezielte Versetzungen zwischen einzelnen Schichten versucht, eine gleichmäßige Verteilung der Jahrgänge zu erzielen. Bei ThyssenKrupp Steel wird im Rahmen des Programms „ProZukunft“ durch eine Übernahme von 1.000 Ausgebildeten bis 2013 der Altersdurchschnitt deutlich gesenkt (siehe Abbildungen).

Abbildung 7: Altersentwicklung bei der ThyssenKrupp Steel AG – Auswirkungen Programm Zukunft -

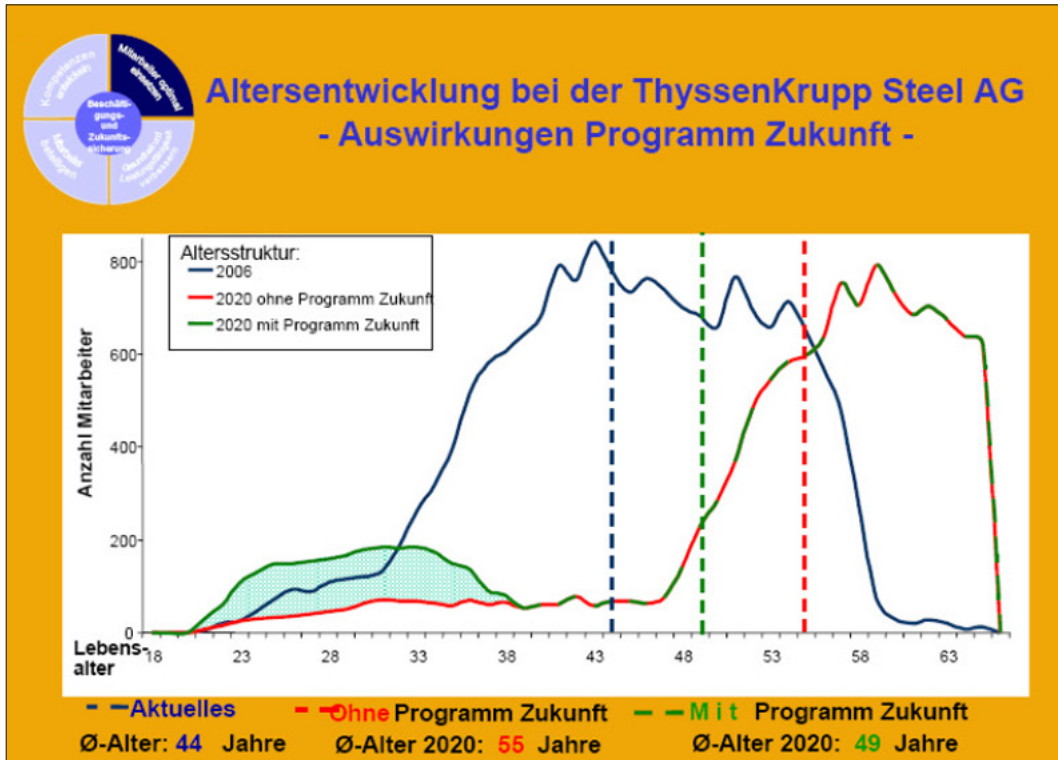


Abbildung 8: Folgen des demografischen Wandels am Beispiel der Altersstruktur der Dillinger Hütte

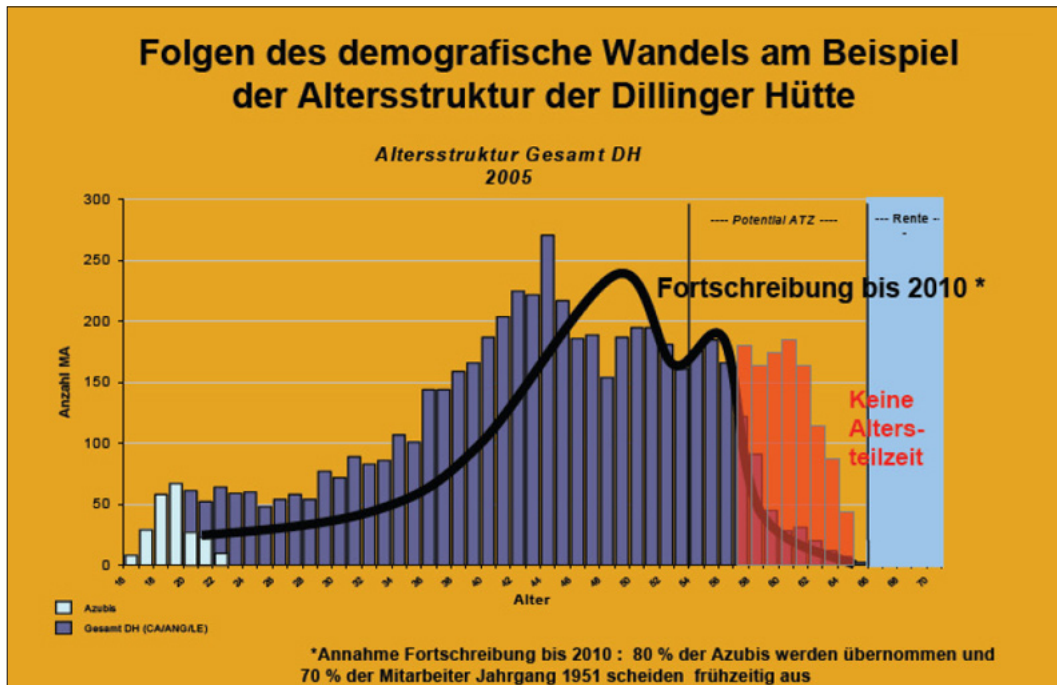
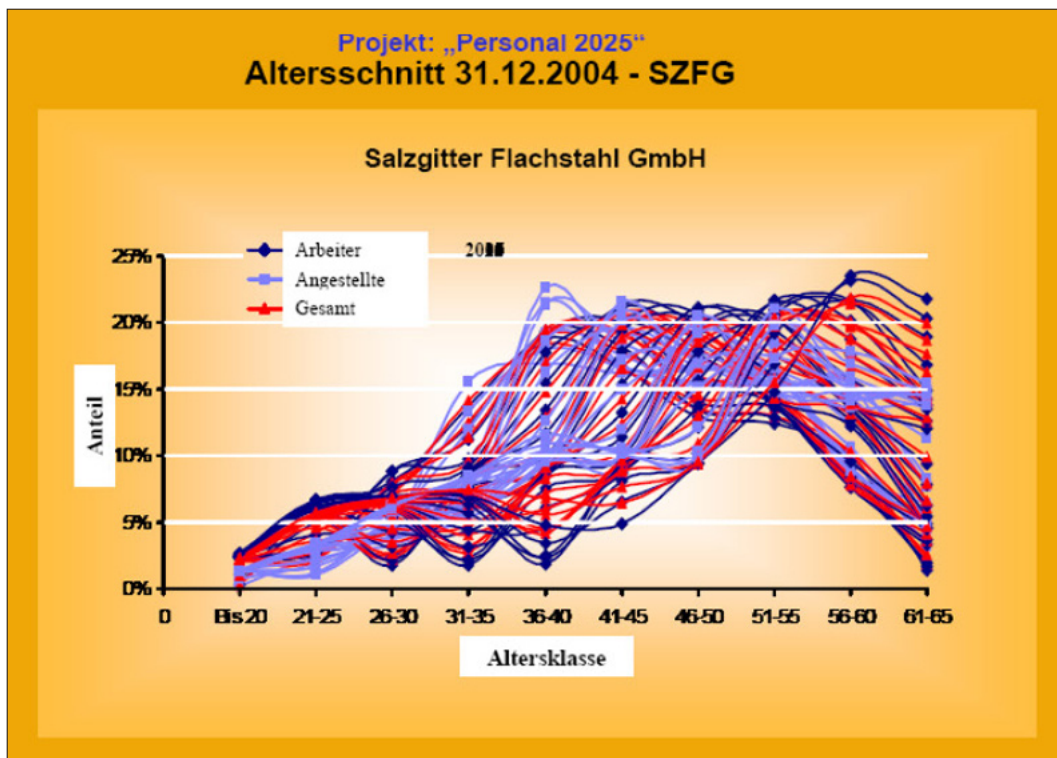


Abbildung 9: Projekt „Personal 2025“ Altersschnitt 31.12.2004 - SZFG



Diese Entwicklungen sollten insbesondere im HR-Bereich als Chance aufgefasst werden. Denn es wird deutlich, dass nur eine langfristig angelegte Personalpolitik und ein systematisches Personalmarketing die Wettbewerbsfähigkeit und das Innovationsvermögen eines Unternehmens stabilisieren und erhöhen können. Damit wird die strategische Bedeutung und der Stellenwert „guter“ Personalarbeit herausgestellt und die Funktion „Personal“ insgesamt gestärkt.

3 „Woher nehmen, wenn nicht ...“ – zur Entwicklung des Ausbildungsbewerbermarktes

Nach allen bisher vorliegenden Prognosen wird analog zum Rückgang der Gesamtbevölkerung auch die Zahl der Schulabgänger und damit die Zahl potenzieller Bewerber um eine berufliche Erstausbildung abnehmen. Leider liegen für die einzelnen Schulverwaltungsämter der Regionen mit Stahlindustrie im Regelfall keine aussagekräftigen langfristigen Prognosen vor. Ein grober Überblick über Bevölkerungsentwicklungen lässt sich für Kommunen mit mehr als 5.000 Einwohnern gewinnen.¹⁰

Der Blick in die Gesamtstatistik der Schulabgänger bis 2015¹¹ und bis 2020¹² macht zum einen deutlich, dass die Prognosen bei vergleichbaren Zeiträumen bis 2015 im Trend gleich liegen – wenn auch mit z.T. deutlichen Unterschieden im Einzelfall. Es bleibt festzuhalten, dass die Zahl der Schulabgänger zwischen 2007 und 2015 um knapp 12 % sinkt, in den alten Ländern um ca. 5 - 8 %, in den neuen Ländern um ca. 33 %. Diese Entwicklung setzt sich nach 2015 beschleunigt fort! Massiv betroffen sind die neuen Bundesländer, aber auch in den alten Bundesländern brechen die Zahlen der Schulabgänger mit Bildungsabschlüssen besonders unterhalb der Hochschulzugangsberechtigung (FHR/AHR) massiv ein:

Tabelle 1: Gesamtstatistik Schulabgänger bis 2015

Region	Alte Länder		neue Länder		Gesamt	
	2007 - 2015	2007 - 2020	2007 - 2015	2007 - 2020	2007 - 2015	2007 - 2020
ohne HS	-17	-26	-7	-13	-15	-24
mit HS	-22	-31	-15	-23	-21	-30
mit Realschule	-12	-22	-32	-35	-17	-24
mit FHR/AHR	+18	+7	-41	-39	+3	-4

10 Unter der Internetadresse www.wegweiser-kommune.de stehen Bevölkerungsprognosedaten bis zum Jahr 2020 sowie mehr als 90 sozioökonomische Indikatoren zur Verfügung.

11 BIBB: Prognose des Berufsbildungsinstituts Bonn 2007.

12 Sekretariat der der Ständigen Konferenz der Kultusminister, (KMK) 2007, unter: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_10_01-Studienanfaenger-Absolventen-2020.pdf

Das klassische Potenzial für gewerblich-technische betriebliche Berufsausbildung wird sich bis 2020 um bis zu einem Drittel verringern. Zwar wächst im Gegenzug die Zahl der Studienberechtigten kräftig an, gleichwohl sind schon jetzt Nachwuchsprobleme bei ingenieur- und naturwissenschaftlich geprägten Berufen unverkennbar. In den nächsten Jahren werden in Deutschland mehr Ingenieure in den Ruhestand treten als Absolventen die Hochschulen verlassen.

Die derzeitige Ausbildungssituation in der Stahlindustrie ist durch eine Steigerung der Ausbildungsquote auf ca. 5 % (2008) gekennzeichnet. Im Zuge einer „ad hoc-Befragung“ der Arbeitsdirektoren im September 2008 wurden folgende Zahlen ermittelt:

Abbildung 10: Situation der Ausbildung in der Stahlindustrie

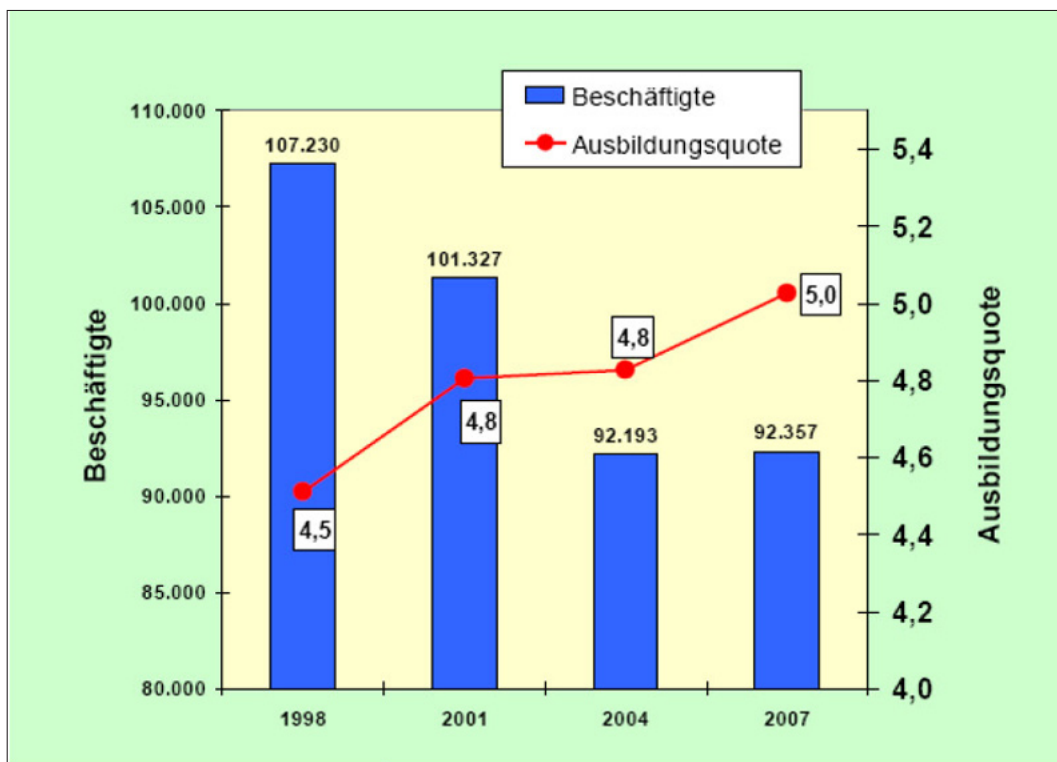


Abbildung 11: Einstellung 2007 und 2008

• Ergebnisse der Kurzbefragung bei den Arbeitsdirektoren Stahl
September 2008

	Summe		Differenz 2008 zu 2007	
	2007	2008	Anzahl	%
Neueinstellungen				
- techn./gewerbl.	1.105	1.231	126	11%
- kaufmännisch	165	152	-13	-8%
- Sonstige	27	32	5	19%
Summe Einstellung	1.297	1.415	118	9%

Abbildung 12: Probleme der Bewerberauswahl

Probleme der Bewerberauswahl
aus der aktuellen Befragung

gravierende Defizite in:
Mathematik-Kenntnisse
Physikalisch-technisches Verständnis
Deutsch/sprachliches Ausdrucksvermögen

Mangelndes Sozialverhalten
Mangelnde Selbständigkeit

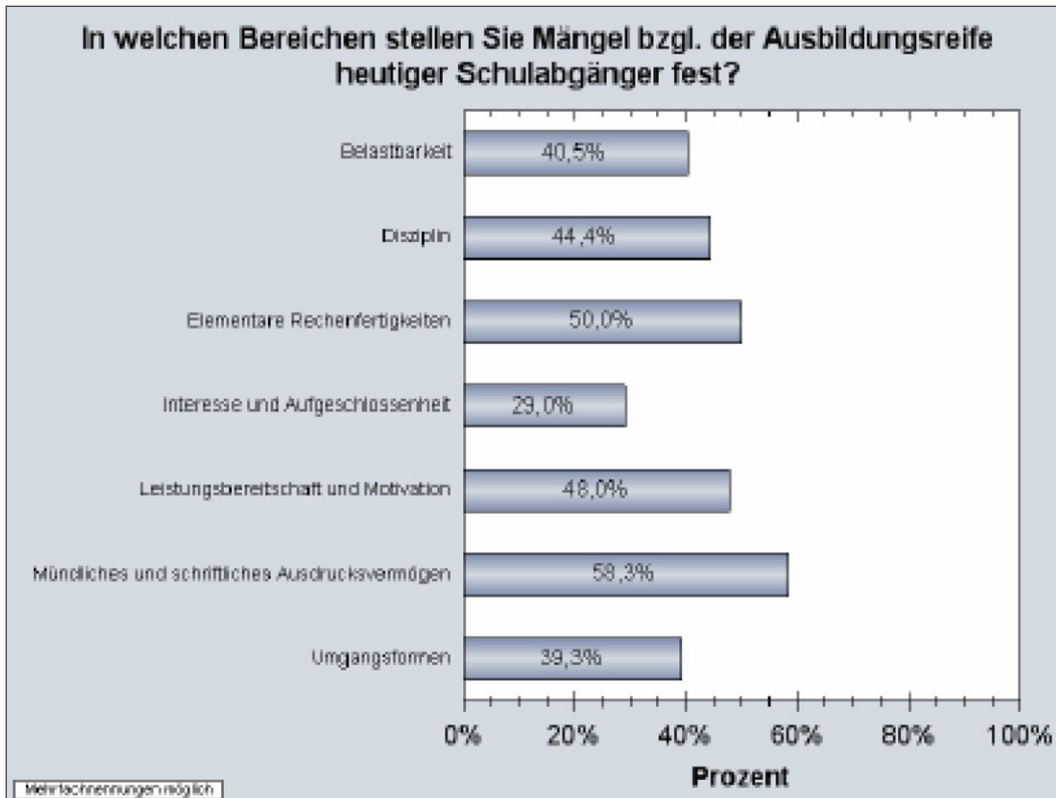
fehlende Kenntnisse über Berufe und Arbeitswelt
Schlechte Vorbereitung auf Bewerbung

Niedrigere Auswahlchwelle durch sinkende Bewerberzahlen gegenüber den Vorjahren

gute Kandidaten haben mehrere Alternativen nehmen i.d.R. nicht das Angebot der Stahlindustrie an

In der Abfrage deuteten sich aber auch im technisch-gewerblichen Bereich erste Schwierigkeiten an: Diese Entwicklungen haben sich bereits heute in vielen Ausbildungsbetrieben niedergeschlagen. So ist es Realität, dass Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, weil sich keine geeigneten Bewerber finden. In einer repräsentativen IHK-Online-Befragung vom Sommer 2008 gaben über 15 % aller befragten Unternehmen an, dass sie 2007 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Vielfach ist die mangelnde Ausbildungsreife das wichtigste Ausbildungshemmnis. Hierzu zählen besonders Rechenfertigkeiten, mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen, Lernbereitschaft und Motivation.

Abbildung 13: In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bzgl. der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?



Am Beispiel NRW und der Stadt Duisburg werden die vorstehend genannten Trendwerte im Wesentlichen bestätigt. Die Bevölkerungszahl der (im Regelfall schulpflichtigen) Jugendlichen unter 19 Jahren nimmt zwischen 2005 und 2015 um ca. 15 % (NRW) und 20 % (Duisburg) ab. Da sowohl das Ruhrgebiet als auch Teile des Saarlandes eine insgesamt rückläufige Bevölkerungsentwicklung aufweisen und nicht zu den Gewinnern einer Binnenwanderung zählen, werden sich die Abwärtstrends bei den Schulabgängerzahlen vermutlich weiter verstärken. Für genauere regionale Trendanalysen müssten weitere statistische Erhebungen vorgenommen werden.

Auch Süd-Ost-Niedersachsen schrumpft bei regional stark ausgeprägten Disparitäten. Nach einer Schätzung des Niedersächsischen Landesamtes für Statistik nimmt die Bevölkerung Süd-Ost-Niedersachsens von 2004 bis 2021 um rd. 5 % ab, auf dann rd. 1.114.000. In Salzgitter beträgt der Rückgang ca. 15 %. Der Anteil der Bürgerinnen und Bürger unter 18 Jahren reduziert sich in der Region um rd. 19 %, in Salzgitter um gut 27 %, auf unter 15.000. Ihr Anteil an der Bevölkerung dort liegt dann bei nur noch 16 %. Auch bei den 18- bis 45-Jährigen verzeichnet die Region im genannten Zeitraum einen Rückgang um fast 15 % auf rd. 362.000. Für die Stadt Salzgitter wird ein Rückgang um knapp 25 % geschätzt. Selbst bei den 45- bis 65-Jährigen verliert Salzgitter knapp 8 %, während dieser Anteil in Süd-Ost-Niedersachsen ansonsten um 11 % steigt.¹³

13 Information der Projekt Region Braunschweig GmbH:
http://www.projekt-region-braunschweig.de/de/Projekte/BONA_Salzgitter/.

Abbildung 14: Bevölkerungsprognose für NRW unter 19 Jahren

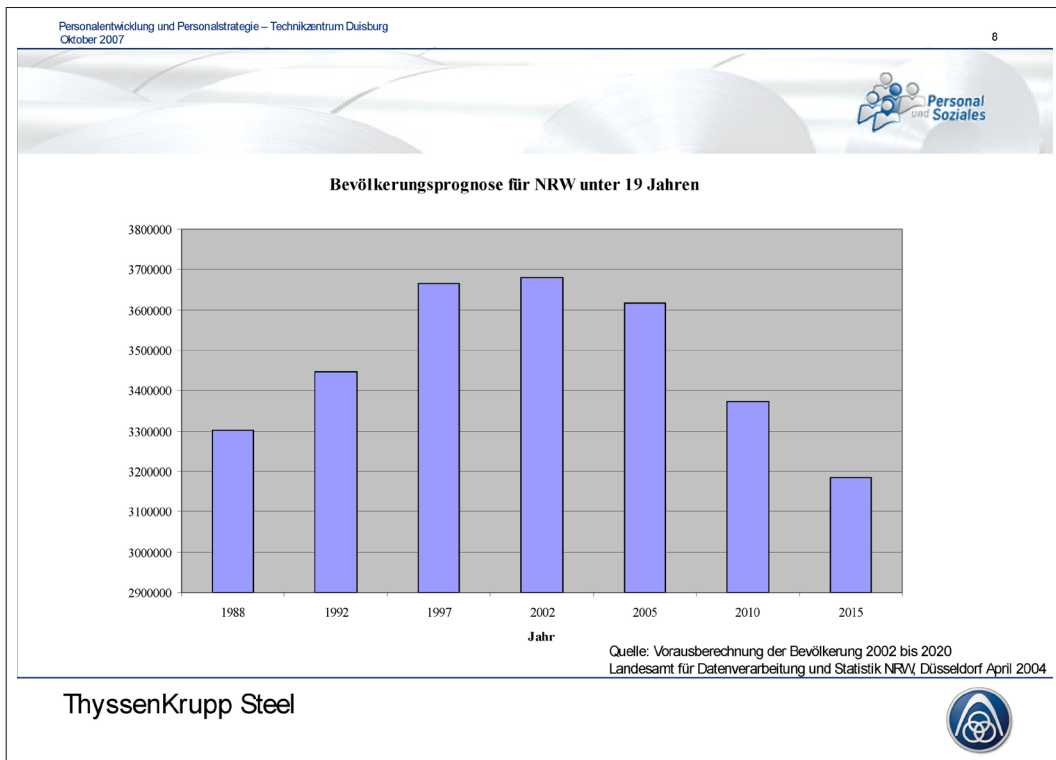
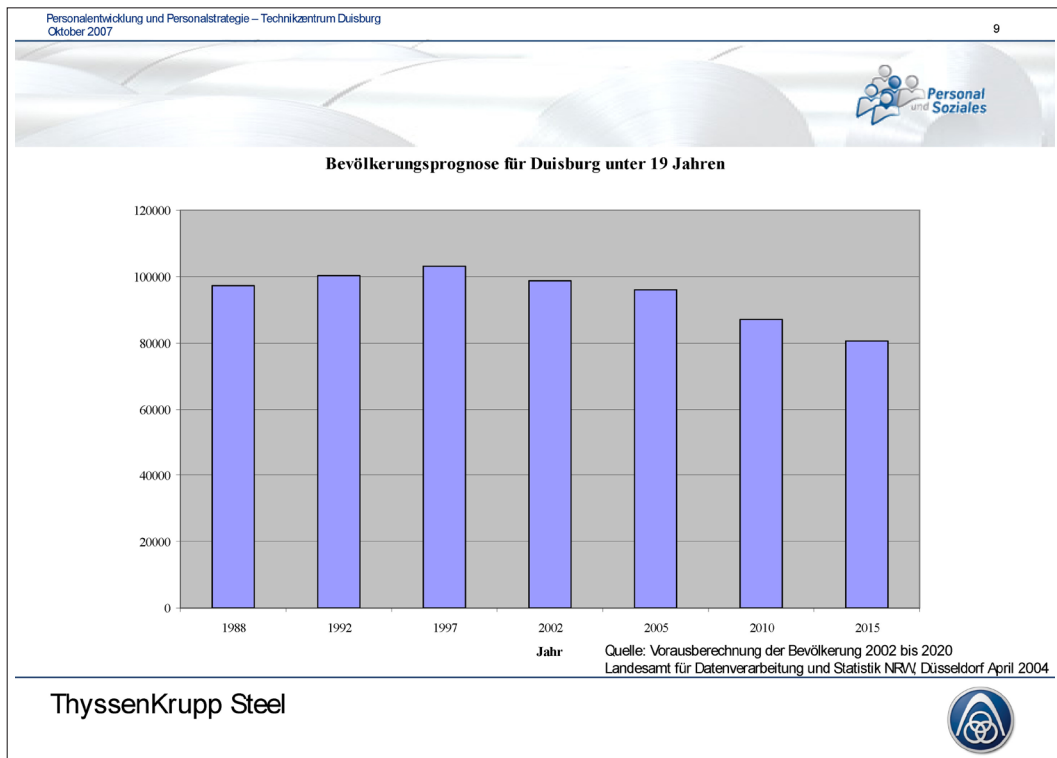


Abbildung 15: Bevölkerungsprognose für Duisburg unter 19 Jahren

Quelle: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_10_01-Studienanfaenger-Absolventen-2020.pdf

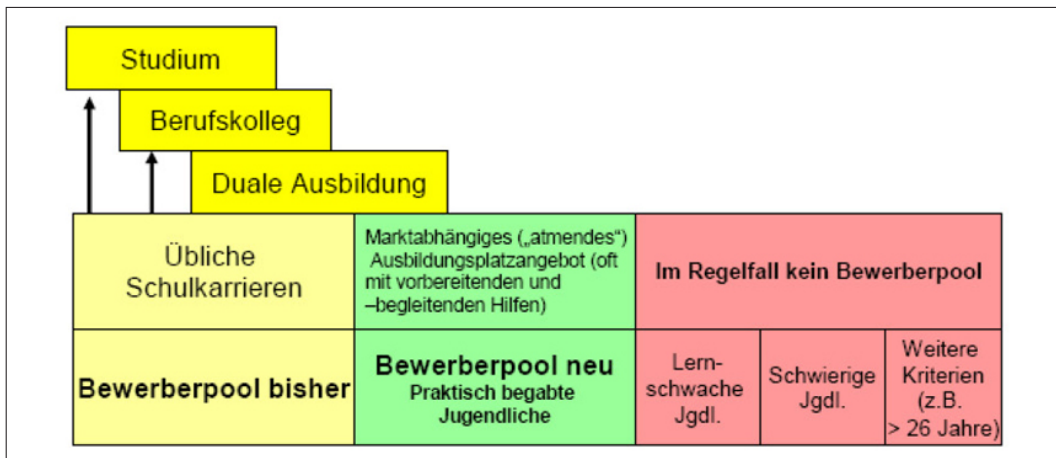
Fazit: Da die Masse der Arbeitsplätze in der Stahlindustrie im Lohnempfänger- und Tarifbereich angesiedelt ist, wird sich das quantitative Besetzungsproblem an der Rekrutierung und Bindung von Schulabgängern aus Real- und Hauptschulen festmachen – dies sind genau die Schultypen, die mit 22 % und 31 % den höchsten Rückgang an Schulabgängern bis 2020 aufweisen (Bundesrepublik, Alte Länder).

Bereits heute werden Bewerber nicht mehr alleine im unmittelbaren direkten regionalen Umfeld der Werke rekrutiert. Aber trotz einer hohen Zahl an Bewerbungen (TKS 2008: ca. 6.000 für 320 Ausbildungsplätze) auch aus dem weiteren Umland wird es immer schwieriger, die angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. So ist z.B. in Duisburg seit 5 Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze für Energieelektroniker größer als die Zahl der Bewerber.

Wenn ab 2014 die Jahrgänge der Beschäftigten „normal“ in Altersrente gehen und gleichzeitig die Schulabgängerzahlen sinken, wird sich der Druck erhöhen, die betrieblichen Bedarfe nachhaltig zu decken. Dies gilt sowohl für Arbeitsplätze, für die eine „klassische“ duale Ausbildung erforderlich ist, aber auch für Arbeitsplätze, auf denen bislang An- oder Ungelernte beschäftigt wurden. Da es wahrscheinlich ist, dass die Zahl

der Schulabgänger mit mittlerem und höherem Abschluss, für derartige Arbeitsplätze nicht mehr zur Verfügung stehen wird, müssen bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerberressourcen genutzt werden. Die besten Chancen hat dann unter den bislang vom Ausbildungsmarkt abgekoppelten Benachteiligten die Gruppe der „Jugendlichen mit praktischer Begabung“.

Abbildung 16:



In dieser Situation wird der Erfolg - und das heißt auch eine möglichst geringe Fluktuation nach Ausbildungsende aufgrund von Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz - von einer passgenauen Einstellungspolitik im Rahmen der beruflichen Erstausbildung abhängen. Daher wird es erforderlich, bereits in einem frühen Stadium Arbeitsplatzanforderungen und Kompetenzerwerbsmöglichkeiten individuell abzugleichen. Es kann prognostiziert werden, dass sich die Personal- und Ausbildungsarbeit wesentlich differenzierter mit den tatsächlichen Arbeitsplatzanforderungen auseinandersetzen muss, als dies in der Vergangenheit geschehen ist. Konnten die Betriebe bislang aus dem vollen Reservoir an Bewerbern schöpfen, so gehört dieser Zustand angesichts der rückläufigen Zahl an Schulabgängern der Vergangenheit an. Und da auch der Arbeitsmarkt für die Ausgebildeten nach Ausbildungsabschluss viele interessante Arbeitsplatzalternativen anbietet, gewinnen „Kompetenz-Anforderungs-Passung“ und Personalentwicklungsmaßnahmen auch für den Lohnempfängerbereich eine immer größere Bedeutung, will man nicht die Kosten einer Erstausbildung von ca. 50.000 € aufgrund eines als unangemessen empfundenen Beschäftigungsverhältnisses abschreiben.

4 Was sind „Jugendliche mit praktischer Begabung“?

Die Definition „praktisch begabte Jugendliche“ ist nicht eindeutig. So helfen z.B. die Fördervorschriften der Bundesagentur für Arbeit bei einer exakten Definition nicht weiter. Im Rahmen einer Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit nach § 235b im Rahmen des Sozialgesetzbuches III werden die Fördermöglichkeiten für eine bestimmte Personengruppe wie folgt definiert:

„(4) Förderungsfähig sind

1. bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungssaktionen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben,
2. Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen und
3. lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.“

In der Praxis lassen sich Gruppen von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen ausmachen, die sich vor allem in der Schwere ihrer Defizite bei persönlichen und sozial-kommunikativen Kompetenzen unterscheiden. Bei der Betrachtung von zwei Extremgruppen haben sich die Mitglieder der einen Gruppe teilweise bereits über diverse Vergehen mit Haftaufenthalt, Drogenkriminalität etc. an den Rand gesellschaftlicher Normierung begeben. Für sie wird eine sehr intensive soziale und pädagogische Betreuung benötigt, damit die Voraussetzungen geschaffen werden können, überhaupt an Ausbildungsmaßnahmen mit einem feststehenden Regelkanon teilzunehmen. Bei dieser Zielgruppe reichen „nachhilfeorientierte“ Angebote alleine bei weitem nicht aus. Vielmehr sind sozialtherapeutische Einwirkungen erforderlich, mit denen versucht werden muss, diese Jugendlichen zunächst an arbeitgesellschaftliche Normen heranzuführen.

In einer zweiten Gruppe lassen sich Jugendliche zusammenfassen, die mit „angepassten“ Wertvorstellungen und durchschnittlichen personalen Kompetenzen ausgestattet sind. Sie benötigen aber eine kontinuierliche Lernunterstützung, um im Vorfeld einer beruflichen Ausbildung die erforderliche Reife zu erlangen und um massive Wissensdefizite abzubauen, damit sie später dem Ausbildungsgeschehen erfolgreich folgen können.

Während die erste Gruppe als „benachteiligte Jugendliche mit starken sozialen Auffälligkeiten“ verstanden werden kann, die oft keinen Schulabschluss besitzt oder eine Förderschule besucht hat und Milieuschädigungen zeigt, sind „praktisch begabte Jugendliche“, wie sie hier verstanden werden sollen, prinzipiell ohne sozialtherapeutische Maßnahmen ausbildungsfähig, wenn auch in einem begrenzten Umfang. Ihre derzeitige Ausgrenzung aus dem Ausbildungsgeschehen ist daher nicht zuletzt das Resultat einer Schieflage von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt.

Der Fachausschuss hat sich angesichts der nicht eindeutigen Definition um eine pragmatische – wenn auch im Detail eventuell unscharfe – Begriffsbestimmung für seine

Arbeit bemüht. Demnach sind Jugendliche mit praktischer Begabung durch mehrere der folgenden Merkmale gekennzeichnet:

Sie sind prinzipiell ausbildungsfähig, aber oft noch nicht ausbildungsreif.

Sie weisen häufig ein schwaches Hauptschul-/Gesamtschulabgangszeugnis (bes. in Mathematik und Deutsch) auf und fallen daher durch die gängigen Ausbildungseingangstests.

Sie haben oft und unabhängig von einem Migrationshintergrund ein eingeschränktes sprachliches Ausdrucksvermögen.

Ihnen fehlen notwendige Schlüsselqualifikationen (z.B. Teamfähigkeit, Neugierde auf neues Wissen), dafür richten sie sich stark auf eine Peergroup aus.

Die Identifikation mit Beruf, einem bestimmten Berufsbereich oder Betrieb ist nur gering ausgeprägt, Arbeit hat eine geringe Wertigkeit und die Vorstellungen über die Arbeitswelt sind häufig wirklichkeitsfern. Sie zeigen häufig eine Milieuverhaftung und übernehmen unkritisch Vorstellungen des Elternhauses. Eine Aufbruchstimmung oder gar Überlegungen zum aktiven Ausbrechen aus diesem Umfeld finden nicht statt.

Sie schätzen ihr eigenes Leistungsvermögen unrealistisch und in Extremen ein (kann alles – kann nichts).

Sie sind in Lernsituationen oft blockiert. Lernen ist häufig mit Versagensängsten verbunden, was entweder zu Fluchtverhalten (Herausgehen aus Lernsituationen oder Fernbleiben von Lernsituationen - die Abbrecherquoten sind signifikant und liegen derzeit zwischen 20 – 50 %) oder zu aggressivem Verhalten führt.

Sie sind im Regelfall - ohne eine mehr oder minder starke lernpädagogische Unterstützung - einer Ausbildung im dualen System von 3,5 Jahren mit hohem theoretischen Anspruch überhaupt nicht oder nur mit sehr großen Einschränkungen gewachsen.

Der Umgang mit diesen Jugendlichen erfordert, dass ihnen in Einzelgesprächen genügend Aufmerksamkeit und positive Zuwendung gegeben wird. Dabei sollten die subjektiven Beweggründe, die zu den Lernhemmungen in der Vergangenheit geführt haben, klar herausgearbeitet, Konsequenzen und mögliche Ziele benannt werden. Das Interesse an Lernsituationen und Lerngegenständen ist im Regelfall nur über eine relativ kleinschrittige Zergliederung zu erreichen oder im Rahmen gemeinsamer Frage-Antwort-Situationen zu entwickeln. Auch die Frage nach dem Sinn des Lernens muss immer wieder neu beantwortet werden. Dabei ist es hilfreich, wenn Theorie- und Praxisvermittlung für die Jugendlichen direkt nachvollziehbar werden, indem sie sich z.B. an betrieblichen Gegebenheiten ausrichten und die speziellen betrieblichen Ansprüche deutlich werden. Teamarbeit und die Übernahme von Verantwortung in der Ausbildungsgruppe werden ebenfalls nur langsam erlernt. Aus all diesen Hinweisen ergibt sich, dass eine sozialpädagogische Begleitung aus Gründen der Stabilisierung nicht nur sinnvoll und nützlich, sondern auch unumgänglich ist. Die soziale Kontrolle durch die Gruppe kann genutzt werden, um die kontinuierliche Teilnahme an notwendigen zusätzlichen ausbildungsbegleitenden Maßnahmen erfolgreich zu gestalten.

Bereits seit vielen Jahren werden in den Stahlunternehmen benachteiligte Jugendliche gefördert und an die Ausbildungssituation herangeführt. Erinnert sei an die „Lehrgänge gemäß Tarifvertrag“, Praxisphasen im Rahmen von Berufsvorbereitungslehrgängen, MBSE (Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer)-Maßnahmen und vieles mehr.

So wird z.B. in Kooperation mit ThyssenKrupp Steel in Duisburg seit fünf Jahren das Projekt „Chance“ durchgeführt. 20 - 30 Teilnehmer am Einstellungstest bei TKS mit mindestens zehn Jahren Hauptschulbesuch, aber einem Testergebnis von unter 50 Punkten werden in einen 9-monatigen Lehrgang übernommen, der sowohl in einer überbetrieblichen sozialpädagogisch betreuten Einrichtung wie auch praxisnah bei TKS erfolgt. In der Gruppe dominieren Haupt- und Realschulabsolventen (es handelt sich somit nicht um typische praktisch begabte Jugendliche), wobei der Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund ca. 80 % beträgt. Das Projekt ist sehr erfolgreich: ca. 90 % der Teilnehmer werden von TKS und anderen Betrieben im Anschluss an die Maßnahme in eine reguläre Ausbildung, meist als Industriemechaniker, übernommen.

Ein weiteres Lernkonzept, mit dem Schwierigkeiten bei der Theorievermittlung im Rahmen einer normalen 3,5-jährigen Ausbildung gemindert werden sollen, wird in NRW erprobt. Hierbei werden in einem verlängerten 5-jährigen Ausbildungsverhältnis Theorie- u. Praxismodule, angepasst an ein individuelles Lerntempo, vermittelt. Ein derartiges Modell wäre auch generell als Kombination von Aus- und Weiterbildung im Sinne eines Einstiegs in das Lebenslange Lernen denkbar. Allerdings müssten hierfür weitergehende Überlegungen in Richtung Bildungspass, Bildungsgutscheine oder individuelles Bildungsbudget, Modularisierung von Lehrgängen und Abschlüssen einbezogen und geklärt werden.

5 Betriebliche Kompetenzbedarfe

Die Stahlindustrie ist eine „High-Tech-Branche“. Diese Aussage, so richtig sie auch ist, bedarf doch eines zweiten differenzierteren Blicks. Für viele Ingenieur- und Technikerarbeitsplätze trifft die Einschätzung als „High-Tech-Branche“ sicherlich zu; gleiches gilt für den ganz überwiegenden Teil der Arbeitsplätze in der Instandhaltung und einen Teil der Produktion, in denen es zu einer Verschneidung von Produktions- und Erhaltungsfunktionen gekommen ist bzw. kommen wird. In diesen Fällen nehmen die Anforderungen an die fachlichen und sozialen Qualifikationen deutlich zu, die Tätigkeit wird für den Einzelnen komplexer und seine Verantwortung steigt. Dennoch ist die z.T. hohe betriebliche Nachfrage nach Mechatronikern oder Elektronikern oft überzogen und bedenklich, da sie nicht aufgrund einer beruflichen Einsatznotwendigkeit entsteht und der hierfür erforderlichen fachlichen Qualifikation, sondern diese Gruppen wegen ihrer Schlüsselkompetenzen und ihrer vermeintlich hohen Einsatzflexibilität besonders geschätzt werden. Während Ausbilder im Einstellungsprozess darauf achten, dass ein guter Ausbildungsverlauf sichergestellt und das Erreichen einer Abschlussprüfung mit guten Ergebnissen möglich ist, wird seitens der Einsatzbetriebe - unabhängig von der „richtigen“ Fachlichkeit - der Ausbildung als solcher schon vielfach ein Wert zuerkannt. In ihr können betriebliche Sozialisierungs- und Disziplinierungsprozesse stattfinden, werden die individuelle Frustrationstoleranz und das Durchhaltevermögen ausgelotet und das gegenseitige Kennenlernen und die Einschätzung ermöglicht.

Da insbesondere im Produktionsumfeld nicht alle Werker in gleicher Weise auf Mehrbereichsarbeitsplätzen oder in Teamorganisationsprozesse mit Funktionsverschneidungen eingebunden sind, sollten hier sehr viel stärker als bisher die tatsächlich zu erledigenden Tätigkeiten analysiert und mit differenzierten Anforderungsprofilen hinterlegt werden. So sind für Arbeitsplätze mit anlernorientierten Aufgaben eher Auswahl- und Einsatzkriterien wichtig wie z.B. die Zusammenarbeit mit Kollegen (Kooperations-, Informations- und Kommunikationsfähigkeiten) oder das Vermögen und Wollen, neue und relativ einfache Tätigkeiten schnell zu erlernen. Auf diesen Arbeitsplätzen spielt tiefergehendes fachliches Know-how eine eher untergeordnete Rolle, insbesondere dann, wenn die Prozesse wegen des Wunsches nach einer Erhöhung der Prozesssicherheit zunehmend automatisiert und standardisiert werden, denn dies ist mit einem Zurückdrängen der direkten Eingriffsmöglichkeiten der Mitarbeiter verbunden, was mit einer abnehmenden Verantwortung einhergeht, welches zu einer geringeren Attraktivität des Arbeitsplatzes führen kann. Für solche Tätigkeiten in der Produktion und in den stahl-nahen Dienstleistungen, die heute nicht von Ausgebildeten, sondern im Regelfall durch An-/Ungelernte besetzt sind, würde sich ein Einsatz „praktisch begabter Jugendlicher“ anbieten.

Bei der ThyssenKrupp Steel AG werden aktuell ca. 2.000 Arbeitsplätze mit der Qualifikationsstufe „An- und Ungelernte“ ausgewiesen. Dies entspricht einem Anteil von ca. 10 % aller Arbeitsplätze und - da sich die ganz überwiegende Anzahl im technisch-gewerblichen Bereich befindet - ca. 15 % an diesen technisch-gewerblichen Arbeitsplätzen. Eine Altersstrukturanalyse zeigt, dass von den hier derzeit Beschäftigten bis 2015 ca. 20 % aus Altersgründen ausscheiden werden.

Fazit: Knüpft man die Ausführungen zu den Qualifizierungsmöglichkeiten „praktisch begabter Jugendlicher“ (siehe Kapitel 4) und die hier grob skizzierten Arbeitsplatzanforderungen zusammen, so lässt sich feststellen: Die Ausbildung von „Jugendlichen mit praktischer Begabung“ ist prinzipiell möglich, allerdings dürfte eine übliche 3,5-jährige Ausbildung nur in Ausnahmefällen und nur mit erheblicher persönlicher Hilfestellung realisierbar sein und stets die Gefahr des Scheiterns in hohem Maße in sich bergen. Die Anforderungen an Arbeitsplätzen, die bislang von An- und Ungelernten besetzt wurden, verlangen keine 3,5-jährige Ausbildung; allerdings sollte aufgrund der auch hier gestiegenen sozialen und fachlich-qualitativen Arbeitsplatzanforderungen auf eine Ausbildung nicht gänzlich verzichtet werden. Dies belegt auch eine Untersuchung des „Forschungsinstituts für berufliche Bildung“ in Nürnberg. Danach steigen die Anforderungen an die Arbeitnehmer auf allen Ebenen, gleichzeitig schreitet der Prozess der Differenzierung von Anforderungsniveaus voran, so dass auch für die Gruppe der ehemals „An-/Ungelernten“ ein breiteres Wissen über unterschiedliche Prozesse im Unternehmen unverzichtbar wird (siehe Grafiken).

Abbildung 17: Wandel der Anforderungen

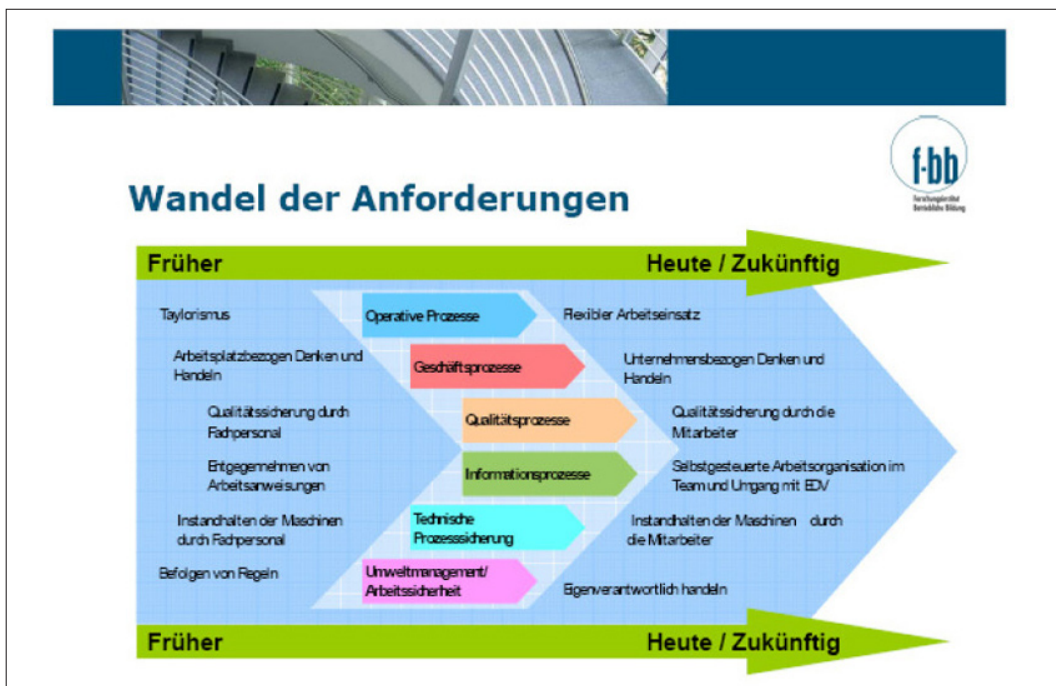


Abbildung 18: Folge: (De)Segmentierung – Differenzierung von Anforderungsniveaus



Abbildung 19: Differenzierung – Sicht der Betriebe

Differenzierung – Sicht der Betriebe

In unserem Betrieb gibt es Tätigkeiten, die höhere Anforderungen stellen als reine Anlern-tätigkeiten, aber niedrigere als bei einer dreieinhalbjährigen Berufsausbildung

	Bayern	Berlin-Brandenburg
stimme zu	56%	60,5%
500 +:	63%	Bis 500: 69%
Elektroindustrie:	71%	Automobilindustrie: 80%
stimme nicht zu	44%	39,5%

Umstrukturierungen im Betrieb machen die Zerlegung von Arbeitsplätzen in einfache und hochwertige Facharbeitertätigkeiten notwendig

	Bayern	Berlin-Brandenburg
stimme zu	37%	42%
stimme nicht zu	63%	58%

Nach Meinung der Mitglieder des Fachausschusses sollten daher Arbeitsplätze, die bisher von An-/Ungelernten eingenommen wurden, künftig von Mitarbeitern mit einer abgeschlossenen Ausbildung nachbesetzt werden. Aufgrund der spezifischen Arbeitsplatzanforderungen können Jugendliche mit praktischer Begabung hier besonders berücksichtigt werden. Da die Lerngewohnheiten dieses Personenkreises aber nur selten über eine 3,5-jährige Ausbildung zu bedienen sind, bieten sich – auch angesichts der Arbeitsplatzanforderungen – die neu geschaffenen 2-jährigen Ausbildungsberufe als Qualifizierungsmuster an.


6 Dreieinhalb Jahre Ausbildung oder - nichts?

Alternative Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs

Die Berufsbildungslandschaft in Deutschland und in Europa ist in Bewegung geraten. Ob Bologna-Prozess, die Schaffung eines „Europäischen Qualifikationsrahmens“ oder die stärkere Modularisierung von Ausbildungsgängen – alle Entwicklungen zeigen, dass sich das duale System der Berufsausbildung in Deutschland mit dem dahinter liegenden Berufskonzept, mit seiner weitgehenden Trennung von Aus- und Weiterbildung, seiner geringen Verschneidung mit allgemeinbildenden Berechtigungen und seinem Konzept der Gesamtabschlussprüfungen bei der Angleichung an Standards anderer europäischer Bildungssysteme noch verändern muss.

Ein erster Schritt war die breite Einführung von Berufen unterhalb der bislang üblichen dreieinhalbjährigen Ausbildung. Nach kritischer Durchsicht einiger in Frage kommender Berufsausbildungsordnungen (z.B. Produktionsfachkraft Chemie, Teilezurichter) erscheint der zweijährige Beruf des „Maschinen- und Anlagenführers“ am ehesten geeignet, einen Einstieg in viele berufliche Tätigkeiten der Stahlindustrie zu bieten.

Abbildung 20: Beispiel: Maschinen- und Anlagenführer



Beispiel: Maschinen- und Anlagenführer

Einführungsjahr: 2004


Ausbildungsdauer: 2 Jahre

Neuabschlüsse:

2004:	603
2005:	1.735
2006:	2.441
2007:	3.284

Tätigkeiten:

- Arbeitsabläufe vorbereiten;
- Maschinen- und Produktionsanlagen einrichten, in Betrieb nehmen und bedienen;
- Werkstoffe, maschinelle und manuelle Fertigungstechniken und Prüfverfahren und -mittel auswählen und anwenden;
- Materialfluss steuern;
- Maschinen und Anlagen warten und inspizieren;
- Qualitätskontrolle und -sicherung



Es muss deutlich gesagt werden: Die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer ist eine vollwertige Berufsausbildung. Nach dem zweiten Ausbildungsjahr erfolgt eine IHK-Abschlussprüfung. Danach kann eine Ausbildung z.B. zum Industriemechaniker FR Betriebstechnik oder Zerspanungsmechaniker FR Drehtechnik unter Anrechnung der beiden bisher absolvierten Ausbildungsjahre begonnen werden; allerdings ist am Ausbildungsende eine Gesamtprüfung über die Ausbildungsinhalte der 3,5 Jahre abzu-

legen. Alternativ sind Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich, die weitere berufliche Perspektiven eröffnen.

Die relativ große Flexibilität der Ausbildungsordnung ermöglicht es, im ersten Ausbildungsjahr eine breite Metallgrundausbildung analog zur Ausbildung der Industriemechaniker durchzuführen und das zweite Ausbildungsjahr betriebsspezifisch auf künftige Einsatzgebiete auszurichten. Weitere stahltypische Ausbildungsmodulare sind bei Bedarf noch festzulegen und mit IHK und Prüfungsausschüssen abzusprechen. Der Fachausschuss vertritt die Meinung, dass der Maschinen- und Anlagenführer kein Ersatz für den „Verfahrensmechaniker“ darstellt. Sowohl das Berufsbild als auch die in Frage kommenden Bewerber lassen angesichts der hohen Qualifikationsanforderungen an die Verfahrenstechnik keine Verschneidung der Funktionen zu.

Tabelle 2: Maschinen- und Anlagenführer

Maschinen- und Anlagenführer	
1. Ausbildungsjahr	Grundkenntnisse der Metallbehandlung: <ul style="list-style-type: none"> - Handhaben und Warten von Arbeits- und Betriebsmitteln - Ausrichten und Spannen von Werkzeugen und Werkstücken - Manuelles und Maschinelles Spanen - Trennen, Fügen, Umformen - Prüfen, Anreißen und Kennzeichnen - Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen - Steuerungs- und Regelungstechnik - Schmelzschweißen - Wärmebehandlung - Werkstoffprüfung
2. Ausbildungsjahr	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichten und Bedienen von Produktionsanlagen - Steuern des Materialflusses - Warten und Inspizieren von Maschinen und Anlagen - Durchführen von Qualitätssichernden Maßnahmen - Aufbau und Prüfung von Pneumatik- und Hydraulikschaltungen

Es ergeben sich für den Maschinen- und Anlagenführer verschiedene Möglichkeiten, entsprechende Bildungsfähigkeit und eigenes Wollen vorausgesetzt, die individuelle berufliche Entwicklung entweder im Sinne eines erstausbildungsorientierten Modells durch eine weitere Ausbildung unter Anrechnung bisheriger Ausbildungszeiten oder im Sinne des weiterbildungsorientierten Modells durch innerbetriebliche, z.T. zertifizierbare Fortbildungen fortzusetzen (siehe Abbildungen).

Abbildung 21: Weiterbildungsorientiertes Modell



Dabei sind die einzelnen Inhalte von Weiterbildungslehrgängen (z.B. tätigkeitsorientierte Weiterbildung zur Fachkraft für Wartung oder Wärmebehandlung mit mind. 60 U-Std.) mit der jeweils zuständigen IHK abzusprechen. Zusammengefasst ergeben sich folgende Möglichkeiten:

Tabelle 3:

	Weiterbildung zur Fachkraft für ... (mit IHK-Abschluss)	Weiterbildung zum Vorarbeiter, Meister, Techniker
Betriebliche Weiterbildung	Weiterbildung zur Produktionsfachkraft für ... (mit IHK-Abschluss)	Ausbildung z.B. zum Industriemechaniker
2-jährige Ausbildung zum Maschinen- u. Anlagenführer		inkl. Angebot an ausbildungsbegleitender Hilfe
Ausbildungsvorbereitende Maßnahme		

Während der Ausbildung sind die besonderen Lernbedingungen der Jugendlichen mit praktischer Begabung zu beachten. Ausbildungsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Maßnahmen sind im Regelfall, auch bei einer 2-jährigen Ausbildungsdauer, vorzusehen. Weiterhin erscheint eine frühzeitige Anbindung an wenige Betriebe im Rah-

men der betrieblichen Ausbildung dem Klientel entgegenzukommen, wird aber ebenso zur Verkürzung der Einarbeitungszeit nach Ausbildungsabschluss für sinnvoll gehalten. Alternativ lassen sich zusätzliche spezielle betriebliche Einarbeitungsprogramme vorstellen. So bietet die Salzgitter Flachstahl GmbH eine Anpassungsqualifizierung im Umfang von 120 U.-Std. für Jungfacharbeiter im Übergang von der Ausbildung zum Zielarbeitsplatz im Bereich Hochofen an, um sie durch Vermittlung bereichsspezifischer Kenntnisse, wie z.B. Verfahrenstechnik, Struktur und Organisation des Zielbetriebs, Arbeitssicherheit auf bestimmte Tätigkeiten im Hochofenbereich vorzubereiten (s. Abbildungen im Anhang).

Obwohl es einsichtig ist, dass der Maschinen- und Anlagenführer ein anerkannter Ausbildungsberuf und – anders als der Teilezurichter - keine Sackgasse darstellt, ist eine zweijährige (gestufte) Ausbildung in Deutschland politisch nicht unumstritten.

Befürchten die einen eine Erhöhung der Personalkosten durch den Einsatz von 2-jährig Ausgebildeten auf Arbeitsplätzen für ehemals An-/Ungelernte, so sehen andere den breitflächigen Ersatz der 3,5-jährigen Ausbildung und den Einstieg in Leichtlohngruppen. Somit wird es darauf ankommen, die „richtigen“ Arbeitsplätze zum Einsatz von Maschinen- und Anlagenführern zu identifizieren und den Beruf des Maschinen- und Anlagenführers in ein Gesamtkonzept „Aus- und Weiterbildung“ und eine Gesamtstrategie „Personalmarketing inkl. Personalentwicklung Tarif“ einzubinden.

In der folgenden Übersicht sind einige Argumente pro und contra zweijährige Ausbildungsberufe zusammengefasst:

Tabelle 4: 2-jährige Ausbildungsgänge – Argumente pro und contra

Pro	Contra	Hinweise
<p>Ca. 7% der Schulabgänger haben keinen Hauptschulabschluss. 10-20 % der Jugendlichen eines Altersjahrgangs haben keinen Ausbildungsabschluss und üben als Ungelernte Hilfstätigkeiten aus.</p> <p>Lt. BIBB sind 15% aller Schulabgänger einer dualen 3,5-jährigen Ausbildung (unter heutigen Rahmenbedingungen) nicht gewachsen, da sie überfordert sind.</p> <p>Knapp 60 % der Jugendlichen befinden sich in Warteschleifen u. Übergangsmaßnahmen.</p> <p>2006: 734.000 Ausbildungsbewerber, davon 300.000 Altbewerber.</p>	<p>1. Die Zahl der unversorgten Schulabgänger ist kein Problem, das auf Überforderung zurückzuführen ist, sondern auf die geringe Zahl an Ausbildungsplätzen. Es ist unklar, ob die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe durch 2-jährige Ausbildungsberufe gefördert wird. Daher fordert der DGB ein insgesamt größeres Angebot an (normalen 3,5-jährigen) Ausbildungsplätzen (bzw. die Ausbildungsplatzabgabe).</p> <p>2. (alternative Argumentation):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Überforderung von Jugendlichen darf nicht zu einem Absenken des Leistungsniveaus insgesamt führen. Vielmehr sind verstärkt ausbildungsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Maßnahmen bei einer Stabilität des Altsystems mit 3,5-jährigen Ausbildungsgängen anzubieten. 	<p>Handwerk fordert z.B. Lösungen jenseits der dualen Ausbildung, ähnl. Teile des BIBB;</p> <p>Schweizer Modell: 2-jährige Attestausbildung mit obligatorischer „Fachkundiger individueller Begleitung“</p>
<p>2-jährige Ausbildung ist ein eigenständiger Ausbildungsgang mit einer deutlichen Praxisorientierung bei gleichzeitiger Theorie-reduzierung, der mit dem Facharbeiterbrief abschließt und kein modulares Qualifizierungskonzept (wie z.B. in Großbritannien).</p> <p>Wenn Wissen immer schneller veraltet, Qualifikationsprofile immer schneller wechseln, dann muss Berufsausbildung zwar die notwendigen Kernkompetenzen vermitteln, aber vor allem die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Teilnahme am lebenslangen Kompetenzerwerb. Wir brauchen daher eine vernünftige Gewichtung von Basis- und Spezialqualifikationen.</p>	<p>Es wird künftig immer stärker auf eine umfassende berufliche Handlungskompetenz ankommen; diese ist mehr als die Summe der schrittweise erworbenen Teilqualifikationen. Mit derartigen Kurzausbildungen könnte sich das Ausbildungsniveau insgesamt und das Image des dt. dualen Ausbildungssystems verringern. Das Berufsprinzip muss daher bei der Ausbildung auch zukünftig Gültigkeit haben. Darüber hinaus besteht durch die 2-jährigen Berufe die Gefahr einer zunehmenden Zersplitterung der Ausbildungs- und Berufslandschaft.</p>	

<p>In Unternehmen gibt es nicht nur „high-tech-Arbeitsplätze“. 30% des Arbeitsmarktes bestehen aus einfachen und Hilfstätigkeiten. In der Stahlindustrie sind ca. 15 % An- und Ungelernte beschäftigt (Beisp. TKS).</p> <p>Daher wird künftig ein sehr viel differenzierter Blick auf die Gesamtheit der Arbeitsplätze und eine passgenaue qualitative Personal-/ Qualifikations-/ Kompetenzplanung erforderlich sein, denn der demografische Wandel wird ab 2013 aus zwei Gründen zu einer deutlichen Veränderung in den personalpolitischen Rahmenbedingungen führen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ab 2013 gehen nach Auslaufen von Sozialplänen und Altersteilzeitangeboten viele MA in den normalen Ruhestand 2. ab 2013 nimmt die Zahl der Schulabsolventen deutlich ab; es beginnt der befürchtete „war for talents“, bei dem die Stahlindustrie aufgrund eines relativ schlechten Images in der Bewertung der Jugendlichen vermutlich keine Spitzenstellung unter den nachgefragten Arbeitgebern einnehmen dürfte. <p>Daher werden wir an der Rekrutierung dieses Klientels nicht vorbeikommen.</p>	<p>Die Stahlindustrie ist eine „high-tech-Branche“ und benötigt flexibel einsetzbare Mitarbeiter, die ihr Handwerk wirklich verstehen und die sich auch zukünftig auf neue Situationen rasch einstellen können. Die Übernahme möglichst ganzheitlicher verantwortungsvoller Aufgaben und die zunehmende Verschneidung unterschiedlicher Funktionen verlangt den Mitarbeitern Mehrfachqualifikationen ab – dafür werden sowohl theoretisch wie praktisch breit und tief ausgebildete Jugendliche benötigt. Eine 2-jährige Ausbildung reicht nicht aus, da selbst einfache Tätigkeiten heute andere Kompetenzen als früher verlangen. Daher besetzen Betriebe auch solche Stellen lieber mit formal Qualifizierten, da diese bereits durch ihre Ausbildung bewiesen haben, dass sie über wesentliche Handlungskompetenzen verfügen wie logisches Denken, Durchhaltevermögen, Anpassungsbereitschaft etc.</p>	<p>Prognose Schulabgänger:</p> <p>2006: 940.000 2015: 840.000</p> <p>aber:</p> <p>alte Länder 2006: 780.000 2015: 706.000</p> <p>neue Länder: 2006: 205.000 2015: 134.000</p>
<p>Es geht nicht nur um Ausbildungsplatznachfrage. Nach Ausbildungsende wollen die Mitarbeiter auch ausbildungsadäquat eingesetzt werden. Bei dem sich durch den demografischen Wandel und die anziehende Konjunktur sich zunehmend positiv entwickelnden Arbeitsmarkt, sind ausbildungsfremd eingesetzte Mitarbeiter nicht lange im Unternehmen zu halten. Der (auch finanzielle) Schaden für das Unternehmen ist bei ca. 50.000 €/Ausbildung recht groß.</p>	<p>Bislang brauchen wir uns um genügend „gute“ Ausbildungsplatznachfrager keine Sorgen zu machen. Es wird viel dramatisiert. Die Kampagnen in Schulen werden einen Rekrutierungseinbruch vermeiden helfen. Bei Engpässen werden freie Stellen aus dem Arbeitsmarkt heraus besetzt, schließlich wurden auch früher schon angelernte Mitarbeiter eingesetzt. Spezielle Einarbeitungsprogramme können hier schnelle Starthilfe leisten.</p>	

<p>Es müssen diejenigen Arbeitsplätze identifiziert werden, für die eine 2-jährige Ausbildung ausreichen soll. Die Möglichkeit der Anrechnung schafft für den Jugendlichen zusätzliche Perspektiven, so er sich weiter qualifizieren will. Nach Ansicht der Bundesregierung sollten künftig verstärkt auch Kompetenzen, die außerhalb der formalen Bildungssysteme erworben wurden, Anerkennung finden (z.B. Berufserfahrung).</p>	<p>Je kleiner ein Betrieb, desto geringer die Arbeitsteilung und desto größer die erforderliche Handlungskompetenz jedes einzelnen Mitarbeiters. Eine reduzierte Ausbildung schafft eher Probleme bei der Bewältigung der Tagesarbeit.</p>	
<p>Die Mitarbeiter werden nicht nach dem Erreichen eines bestimmten Ausbildungsabschlusses bezahlt. Vielmehr werden die Arbeitsplätze eingewertet und die Mitarbeiter nach ausgeübter Tätigkeit bezahlt.</p>	<p>Es besteht die Gefahr, dass es durch die Besetzung von Arbeitsplätzen mit 2-jährig Qualifizierten zu einem Lohndumping kommen wird. Die Anzahl der 3,5-jährigen Ausbildungsplätze wird zunehmend durch 2-jährige abgelöst, an die ein niedrigeres Einstiegsgehalt gezahlt wird.</p> <p>Alternativ: Es wird zu einer Erhöhung der Personalkosten kommen, da sich für Personen mit einer Ausbildung der Anspruch auf höhere Bezahlung leichter durchsetzen lässt als bei An-/Ungelernten.</p>	
<p>Maschinen- u. Anlagenführer (neuer Beruf seit 2004)</p> <p>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 603 in 2004 - 1.735 in 2005 - 2.441 in 2006 - 3.284 in 2007 <p>Bei insgesamt 41.125 neu abgeschl. Ausbildungsverträgen in 2-jährigen Berufen 2006 ist der Maschinen- u. Anlagenführer auf Platz 4 der „Hitliste“ (Verkäufer: 21.311, Fachkraft Gastgewerbe: 4.646, Fachlagerist: 4.618).</p> <p>Die zweijährigen Berufe erreichen genau das Klientel der unterversorgten Schulabgänger:</p> <p>58,6% der neu abgeschlossenen Verträge 2005 verfügten über HS-Abschluss, 28,8% über Realschulabschluss, 1,4% kein Abschluss, 8% berufsbildende Schule</p>		<p>340 anerkannte Ausbildungsberufe, davon 34 zweijährige, davon 15 mit Anrechnungsmöglichkeit.</p> <p>Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2-jährigen Berufen ist von 5,2% (2002) auf 7,4% (2005) gestiegen</p> <p>Die Zahl der Abbrecher in Pilotbetrieben ist sehr klein.</p>

<p>Die breite Metallgrundbildung im 1. Ausbildungsjahr ist in Verbindung mit betriebsspezifischen Ausbildungsinhalten im 2. Ausb.-jahr und der Möglichkeit der Weiterführung der Ausbildung keine Sackgasse.</p>	<p>Eine 2-jährige Ausbildung führt in die Sackgasse, da derzeit die im Rahmen der 2-jährigen Ausbildung abgelegten Prüfungsteile bei der erweiterten Abschlussprüfung nach 3,5 Jahren nicht angerechnet werden; vielmehr muss die Prüfung über die Inhalte der gesamten 3,5-jährigen Ausbildung neu abgelegt werden.</p>	
<p>Unter europäischen Bildungsspekten (EQR) gibt es in Deutschland kaum Abschlüsse für die unteren Niveaustufen.</p>		

Fazit: Der Austausch der Argumente sollte zu einem Mindeststandard führen, der bei der Einführung eines 2-jährigen Ausbildungsberufs gewahrt sein sollte:

Abbildung 22: Pro und Contra

<p>Pro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebe füllen Lücke zwischen Angelegerten und Facharbeiter • Passgenauere und berufsorientierte Ausbildung • Ausbildung und Beschäftigung gemäß Kompetenz fördert die Zufriedenheit • Schwächere Jugendliche bekommen Chance des Einstiegs • Mehr praktisches und erfahrungsbasiertes Lernen • Keine Sackgasse, da Übergangsmöglichkeiten zum 3,5-jährigen Berufsabschluss oder Weiterbildung 	<p>Contra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duales System verliert an Attraktivität • Mangelnde Förderung der Schlüsselqualifikationen • Geringer Qualifizierte verschlechtern ihre Chance • Ausweitung des Niedriglohnssektors • 3-jährige Berufe ermöglichen mehr Förderung und praktischen Einsatz, daher Förderung statt Verkürzung
<p>Mindeststandards für eine 2-jährige Ausbildung in der Stahlindustrie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusätzlicher Ausbildungsberuf - <u>kein</u> Ersatz oder Abstufung bestehender Berufe • Modulare, zielgruppenspezifische Förderung • Möglichkeit zur öffentlichen Förderung (ABH, Integration mit vorberuflichen Fördermaßnahmen) • Übergangsmöglichkeiten auch schon während der 2 Jahre und nach Beendigung zu einem 3,5-jährigen Berufsabschluss (unter Anerkennung der Ausbildungszeiten) • Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung on und off the job • Adäquate Beschäftigung nach der Ausbildung 	

Erste Erfahrungen mit einer 2-jährigen Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer liegen nicht nur z.B. in der Automobilindustrie oder im Maschinenbau, sondern auch in der Stahlindustrie vor (siehe Tabelle 4).

Tabelle 5: Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in (MuA) und weitere Maßnahmen für Jugendliche mit praktischer Begabung in Unternehmen der deutschen Stahlindustrie

Unternehmen	1. Anz. Azubi in 2-jährig. Berufen, Stand: 9-2008 2. dav. Einstellung 2008 3. Anz. 2-jährige in % aller Azubi, Stand: 9-2008 4. Verbleib 2-jährig Ausgebildete nach Ausb.-ende	Hinweise, weitere Maßnahmen für Jugendliche mit praktischer Begabung
ThyssenKrupp Steel (Duisburg u. a. Standorte)	1. 0 2. 0 3. 0 4. 0	Derzeit noch keine Notwendigkeit aufgrund ausreichender Bewerberzahlen. <u>Programme:</u> 1. „Chance“ seit 2003 für unvermittelte Jugendliche, <u>Teilnehmer:</u> bislang 92, <u>Dauer:</u> 9 Monate, <u>Inhalte:</u> Metallgrundfertigkeiten (i.W.), <u>Übernahmequote:</u> 100 % (92), davon 66 % in Ausbildung bei TKS. 2. Kooperation mit allen 18 Duisburger Hauptschulen, <u>Inhalte:</u> Berufsinformation, Praktika, Testvorbereitung, Beratung, <u>Teilnehmer:</u> ausgewählte Schüler des 9. Schuljahres mit Potential 10 B-Abschluss, <u>Ziel:</u> Übernahme in Ausbildung bei TKS, <u>Ergebnis:</u> ca. 50 % der Programmteilnehmer in Ausbildung übernommen
TK Umformtechnik	1. 5 2. 5 3. 25 % aller Eingestellten 4. Im Regelfall Übernahme im Betrieb	Sehr positive Erfahrungen, da 2. Ausb.-jahr im Betrieb (inkl. betriebsbezogener Abschlussprüfung); Jugendliche sind sehr zufrieden. Bezahlung des Arbeitsplatzes, nicht der Qualifikation. Häufig Übernahme in Ausbildung zum IM nach Abschlussprüfung (teilw. auch schon während Probezeit)
TK Nirosta	1. 4 2. 0 3. 1% 4. 4	Zusätzlich: Programm EQ seit 2004 für unvermittelte Jugendliche, Dauer: 10 Monate, i.w. Metallgrundfertigkeiten, Übernahmequote in Ausbildung ca. 60 % (36 von 67); davon 5 zum MuA. Eine 2jährige Ausbildung wird nicht angeboten. Sollte im 3-3,5 jährigen Ausbildungsverlauf eine Reduzierung der Ausbildungszeit auf 2 J. erforderlich sein und abschließend das Prüfungsergebnis über 67% liegen, wird die Chance eingeräumt, den ursprünglichen Vertrag weiterzuführen. TKNR hat im Rahmen der Qualitätsoffensive Hauptschule das Modellprojekt „Lernwerkstatt“ in Zusammenarbeit mit einer ortsansässigen Hauptschule gestartet, mit dem Ziel Hauptschülern (9. Klasse) den Einstieg in die qualifizierte Berufsausbildung zu erleichtern.

DEW	<p>1. 12 + 24 2. 6 + 12 3. ca. 5% 4. s. Anm.</p>	<p>DEW: An die Stelle der Ausbildung zum Teilezurichter ist seit einigen Jahren der MuA getreten. Die Absolventen schneiden meist überdurchschnittlich gut in den Prüfungen ab und erhalten eine unbefristete bzw. befristete Übernahme.</p> <p>In der Karrierewerkstatt wird das Sonderprogramm „Der 3. Weg“ seit 11/2006 durchgeführt. Die Azubi erhalten eine intensive sozialpädagogische Betreuung. Es ist eine Streckung der Ausbildungszeit auf max. 5 Jahre möglich. Die MuA werden in der Mehrzahl durch die Praktikumsbetriebe übernommen.</p>
HKM	<p>1. 0 2. 0 3. 0 4. 0</p>	<p>Derzeit noch keine Notwendigkeit aufgrund ausreichender Bewerberzahlen. Individuelles Förderangebot für leistungsschwache Auszubildende (Ausbildungsbegleitende Hilfen). 14-tägige obligatorische Fördermaßnahme Mathematik zu Ausbildungsbeginn; dto. Angebot Englisch.</p>
Salzgitter	<p>1. 0 2. 0 3. 0 4. 0</p>	<p>Derzeit wird geprüft, ob im Anschluss an ein EQ (z.Zt. jährliche Einstellung von 10 Jugendlichen) eine zweijährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenbediener (mit möglicher Fortführung zum Industriemechaniker) sinnvoll erscheint.</p>
GMH	<p>1. Einzelfälle zum Teilezurichter 2. 0 3. 0 4. Übernahme der Einzelfälle im Regelfall (leistungsabhängig)</p>	<p>Derzeit noch keine Notwendigkeit; die Diskussion ist aber vor dem Hintergrund einer Anpassung von arbeitsplatzbezogenen Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsmöglichkeiten der Bewerber noch zu führen. Derzeit wird über eine Kooperation mit einer Förderschule in Einzelfällen eine Ausbildung zum Teilezurichter angeboten (max. 1 pro Jahr); über eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme (ca. 10 Jgdl. pro Jahr) werden ca. 2 Jgdl. in 3,5-jährige Ausbildung übernommen (ggf. auch als Teilezurichter für diejenigen, die trotz ausbildungsbegleitender Hilfen keine 3,5-jährige Ausbildung bestehen werden). Diese Maßnahmen werden teilweise mit externer Unterstützung („Fachwerk“), teilweise in Eigenregie durchgeführt.</p>
DH	<p>1. 0 2. 0 3. 0 4. 0</p>	<p>z. Zt. keine Notwendigkeit da genügend Bewerber; nur Einzelfälle als Teilezurichter-Umstieg, wenn reguläre Ausbildung und Prüfung sich als zu schwierig erwiesen haben, aber sonstiges Bild des Jugendlichen o.k.</p>
EKO	<p>1. 0 2. 0 3. 0 4. 0</p>	<p>Derzeit noch keine Notwendigkeit aufgrund ausreichender Bewerberzahlen.</p> <p>Gezielte individuelle ausbildungsbegleitende Hilfen in Dt., Mathe., Physik (nach Test), verpflichtende Teilnahme bei Bedarfsfeststellung (ca. 30-50 % aller Azubi), max. 8 h alle 14 Tage</p> <p>Im QCW Ausbildung zum MuA (ca. 10 Pro Jahr) für regionalen Arbeitsmarkt</p>

<p>ArcelorMittal Bremen</p>	<p>1.0 2.0 3.0 4.0</p>	<p>Derzeit noch keine Notwendigkeit aufgrund ausreichender Bewerberzahlen. Einbruch bei Bewerberzahlen ist festzustellen (40-50%), d.h. Situation wird in wenigen Jahren zum Problem werden.</p> <p>Keine Ausbildung von Verfahrensmechanikern, stattdessen IM Produktionstechnik.</p> <p>Derzeit werden bestehende Ausbildungsgruppen mit wenigen Jugendlichen ohne HS-Abschluss (max. 4 je Ausbildungsgruppe) aufgefüllt, so dass eine intensivere inhaltliche Betreuung möglich ist; bislang haben alle die Abschlussprüfung bestanden.</p>
---------------------------------	------------------------------------	--

7 Fazit für die betriebliche Praxis

Im Fachausschuss besteht grundsätzlich Einvernehmen darüber, dass nicht für alle Arbeitsplätze in der Stahlindustrie eine 3,5-jährige Ausbildung erforderlich ist. Diese ist vielmehr insofern kontraproduktiv, wenn Arbeitsplatzanforderungen und in der Ausbildung erworbene Kompetenzen nicht zueinander passen. Die Folge sind Demotivation und erhöhte Fluktuation mit entsprechenden Kosten.

Als Alternative zum Anlernprozess, der zwar in einigen Fällen als ausreichend, aber vor dem Hintergrund auch in diesem Arbeitssegment steigender beruflicher Anforderungen als wenig sinnvoll angesehen wird, kommt eine 2-jährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer in Frage. Eine Ausbildung dürfte die Akzeptanz in der betriebsinternen Öffentlichkeit erhöhen, den Anforderungen der Einsatzbetriebe und der Jugendlichen entgegen kommen und auch dem Image der gesamten Branche deutlich mehr nutzen, als wenn auf eine Ausbildung gänzlich verzichtet wird. Zwar hat die Vergangenheit gezeigt, dass durch die in der Berufspraxis erworbene Erfahrung das Negative einer Anlern Tätigkeit „verschliffen“ und ausgeglichen wird, doch muss diese Vorgehensweise angesichts einer zunehmend auf formale Abschlüsse ausgerichteten Berufs- und Arbeitswelt in Frage gestellt werden. Somit stellt eine 2-jährige Ausbildung die deutlich zukunftsweisendere Variante dar.

Aus Sicht der Ausbildungs- und Einsatzbetriebe ergibt sich ferner die personalplanerische Frage nach dem prognostizierten Bedarf an Ausgebildeten nicht nur in qualitativer, sondern in zunehmendem Maß auch in quantitativer Sicht für die Jahre ab 2013. Am Beispiel TKS wird deutlich, dass es sich um jährlich ca. 60 – 70 ausscheidende un-/angelernte Mitarbeiter handelt, d.h. um ca. 10 % aller, die in Altersrente gehen. Kurzfristige Lösungen sind im Rahmen beruflicher Erstausbildung vor dem Hintergrund von Bewerbungsphase, Ausbildungs- und Prüfungszeit mit durchschnittlich 3,5 – 4,5 Jahre vor dem eigentlichen Berufseinstieg nicht zu realisieren, d.h. die Übernahme auf freiwerdende Arbeitsplätze im Jahr 2014 setzt personalpolitische Entscheidungen im Jahr 2009/2010 voraus.

Fragen:

- Sollen die Tätigkeiten, für die bislang Un- und Angelernte eingesetzt waren, im gleichen Umfang erhalten bleiben?
- Sollen diese Tätigkeiten mit eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden oder sollen die Tätigkeiten künftig fremd vergeben werden?
- Sollen anstelle von Un-/Angelernten künftig zweijährig Ausgebildete für solche Tätigkeiten eingestellt werden?

Die mehrfach angesprochenen Defizite in der Eingangskompetenz bei Jugendlichen mit praktischer Begabung müssen durch ausbildungsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Hilfen ausgeglichen werden; hierzu trägt auch ein nicht geblockter Berufsschulunterricht, eine dauerhafte pädagogische Begleitung und die besondere Gestaltung der Lernprozesse bei, die das Lernen an konkreten Objekten und am Arbeitsplatz direkt ermöglicht.

Fragen:

- Welche ausbildungsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Maßnahmen sollen angeboten werden?
- Wer soll diese Maßnahmen in welchem Umfang durchführen?

Die Einstellung von Auszubildenden muss als Teil einer gesamtpersonalpolitischen Strategie verstanden werden. Stärker als in der Vergangenheit sind betriebliche Bedarfe, Stellenanforderungen und Bewerberauswahl aufeinander abzustimmen. Hierfür ist eine Altersstruktur- und Qualifikationsbedarfsanalyse notwendig, welche die technischen Entwicklungen über einen Zeitraum von 5 – 10 Jahren antizipiert und die Auswirkungen auf künftig geforderte Kompetenzen benennt. Die Einstellung von Jugendlichen mit praktischer Begabung in 2-jährigen Ausbildungsberufen hängt daher neben der fachlichen Ausrichtung sicherlich auch von der Entscheidung über die Grundzüge künftiger Arbeitsorganisation ab.

Fragen:

- In welchem Maß soll eine Teamorganisation mit einer Verschneidung von Produktions- und Instandhaltungstätigkeiten realisiert sein?
- In welchem Umfang sollen Mehrbereichsarbeitsplätze eingeführt werden?
- Sollen Verfahrensmechaniker als Produktionsmitarbeiter eingestellt werden?
- Welchen Stellenwert misst man Verfahrensmechanikern im Vergleich zu Mitarbeitern der Instandhaltung zu?
- Sollen Arbeitsplätze mit nur geringen Qualifikationsanforderungen in eine Rotation eingebunden werden?

Der Fachausschuss schlägt als *eine* Möglichkeit die folgende Funktionsdifferenzierung vor, die für Aus- und Weiterbildung zu entsprechenden Konsequenzen führt:

Abbildung 23: Klare Positionierung im Rahmen der Arbeitsorganisation

Klare Positionierung im Rahmen der Arbeitsorganisation			
Erhaltung	Produktion spez.	Produktion allg.	
Erhaltungsspezialist, z.B. Hydraulik, SPS (bereichsübergreifender Einsatz)	Spezialist für verfahrenstechn. Fragen (Einsatz bereichsintern oder bereichsübergreifend)	Produktionsmitarbeiter für Produktion, Inspektion, Wartung u. ggf. Reparatur	Verladung, Verpackung, Krane etc.
Facharbeiterausbildung Industriemechaniker, Energieelektroniker , 3,5 Jahre plus spez. Weiterbildung	Facharbeiterausbildung Verfahrensmechaniker , 3,5 Jahre plus spez. Weiterbildung	Facharbeiterausbildung (z.B. Industriemechaniker, Verfahrensmechaniker), 3,5 Jahre	Zielgruppenangepasste Ausbildung (z.B. Maschinen- und Anlagenführer) mit betriebspezifischer Ausrichtung, ggf. betriebsinterne Weiterbildung zur Fachkraft
		↑	↓

↔↔↔↔↔↔↔↔↔↔↔↔↔↔
Entwicklungsmöglichkeit

8 Literaturhinweise, Hyperlinks, Anhänge

8.1 Literaturhinweise

Bellaire, Edith/Brandes, Harald/Friedrich, Michael/Menk, Angela, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn (Hrsg.): Zweijährige Ausbildungsgänge – eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen? Betriebsbefragungen zu neuen Berufen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 276, Bonn, 2006.

Heidemann, Winfried: EQF und ECVET: Meilenstein zur Verwirklichung lebenslangen Lernens oder Zerstörung deutscher Beruflichkeit? In: Dehnbostel, Peter/Elsholz, Uwe/Gillen, Julia (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung“, Berlin, 2007, S. 263-265.

Koch, Martin/Strasser, Peter (Hrsg.): In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung, Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Forschung, Band 33, Bielefeld, 2008.

Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung: Reformempfehlungen für das Bildungswesen, Weinheim/München, 2002.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (Hrsg.): Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.09.2005. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Dokumentation, Nr. 176, Oktober 2005.

Sekareva, Katharina: Kampf um den Nachwuchs. In: Wirtschaftswoche, Nr. 28 v. 17.07.2008.

8.2 Hyperlinks

Zugriffsdatum aller Links: Oktober 2009

Eine kommentierte Bibliographie zu verschiedenen Aspekten des Themas „Demografischer Wandel“ findet man unter Informationszentrum Sozialwissenschaften der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. Bonn (Hrsg.): Rentnerboom und Babynotstand – der demografische Wandel in Deutschland, Bonn, 2006. http://www.sowiport.de/fileadmin/user_upload/PDF_Recherche_Spezial/Demographie_gesamt.pdf.

Bertelsmann Stiftung, Kompetenzzentrum Kommunen und Regionen: Wegweiser Kommune. (Hinweis: Für jede Kommune mit mehr als 5.000 Einwohnern stehen Ihnen Bevölkerungsprognosedaten bis zum Jahr 2020 sowie mehr als 90 sozioökonomische Indikatoren zur Verfügung.) www.wegweiser-kommune.de.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2007. http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Aufstieg durch Bildung, Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, Januar, 2008. http://www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf.

Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin-Bonn, 2007. <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf>.

Bundesagentur für Arbeit, BerufeNet, Berufsinformationen Maschinen- und Anlagenführer: <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=27430>.

Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn (Hrsg.): Expertengespräch: Einfache Wege für schwierige Jugendliche? Dokumentation des Fachgesprächs am 12.09.2006, Bonn, 2007. http://www.good-practice.de/dokumentation_jbh.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn (Hrsg.): Diskussionsforum zu theoriegeminderten zweijährigen Ausbildungsberufen. <http://www.bibb.de/de/13686.htm>.

Clement, Ute: Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs Juni 2007, Perspektiven der Erwerbsarbeit, S. 34 – 44. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04591.pdf>.

Ergebnisse einer Online-Befragung des DIHK zur Ausbildung 2008. http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_08.pdf.

Ehrke, Michael/Heimann, Klaus/Vitt, Erwin (IGM): Anschluss statt Ausschluss, zweijährige Berufe helfen benachteiligten Jugendlichen nicht, Frankfurt, 2004. <http://www.igmetall-wap.de/publicdownload/AnschlussvsAusschluss.pdf>.

Euler, Dieter/Severing, Eckart: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung, Nürnberg und St. Gallen, 2006. http://www.bmbf.de/pub/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf.

Fichtner, Nikolai: Neue Spielregeln für die Lehre. In: Financial Times Deutschland vom 21.08.2008. http://www.sparkassen-schulservice.de/bw/3_bildungslandschaft/index.php?we_objectID=3549.

Fischer, Malte: Die Bevölkerung schrumpft und wird immer älter. In: Wirtschaftswoche, Kurzfassung, Bericht 65-L, Nr. 22, 2004, S. 20-27. http://www.sowiport.de/fileadmin/user_upload/PDF_Recherche_Spezial/Demographie_gesamt.pdf.

Fuchs Johann/Söhnlein, Doris: Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht Nr. 16, 2005.

Greinert, Wolf-Dietrich: Kernschmelze – der drohende GAU unseres Berufsbildungssystems. <http://www.ibba.tu-berlin.de/download/greinert/Kernschmelze.pdf>.

Kath, Folkmar (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn): Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP, Nr. 3, 2005. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_03_2005_blickpunkt-kath.pdf.

Kruse, Wilfried/Strauß, Jürgen/Braun, Frank/Müller, Matthias: Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier, Nr. 167, Düsseldorf, Januar, 2009. http://www.boeckler.de/85_93423.html.

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft: Praxisbeiträge, Tagung der Ausbildungsleiter vom Oktober 2006. http://www.kwb-berufsbildung.de/Singleview.29.0.html?&tx_ttnews%5Btt_news%5D=9&tx_ttnews%5BbackPid%5D=6&cHash=dc772335ae.

Kutscha, Günter: Wege aus Sackgassen und zur Reform des Dualen Systems, Berlin, 2005. http://www.uni-due.de/imperia/md/content/berufspaedagogik/plural_lang.pdf.

Projekt Region Braunschweig GmbH. http://www.projekt-region-braunschweig.de/Projekte/BONA_Salzgitter/.

Schwarz, Henrik (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn): 2-jährige Ausbildungsberufe – ein tragfähiges Konzept? Bonn, 2007. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_dokumentation_bibb-forum_didacta2007_22.pdf.

Sekretariat der Kultusministerkonferenz: Statistische Veröffentlichungen der KMK, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020., Nr. 182, Mai, 2007. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_05_01-Vorausberechnung-Schueler-Absolventen-05-2020.pdf.

Statistisches Bundesamt: Animierte Bevölkerungspyramide 1950 – 2050 und weitere Auswertungen.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/InteraktiveDarstellung/Content100/Bevoelkerungspyramide1W1.property=file.pdf>.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/InteraktiveDarstellung.psml>.

Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Bevölkerung Deutschlands bis 2050. <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020576>.

Tivig, Thusnelda/Hetze, Pascal (Hrsg.): Deutschland im Demografischen Wandel. Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel, Rostock, 2007. http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/index_060101.php.

Weinkopf, Claudia: Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs Perspektiven der Erwerbsarbeit, Juni 2007, S. 25 – 34. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04591.pdf>.

8.3 Anhänge

Abbildung 24: Unter 20-Jährige nach Altersgruppen

Unter 20-Jährige nach Altersgruppen – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Basis: 31.12.2005					Anhang B
Jahr (jeweils 31.12.)	Variante 1-W1 „mittlere“ Bevölkerung, Untergrenze ¹⁾		Variante 1-W2 „mittlere“ Bevölkerung, Obergrenze ²⁾		
	1 000	2005 = 100	1 000	2005 = 100	
unter 6-jährige					
2010	3 988	91,8	3 995	91,9	
2020	3 888	89,5	4 007	92,2	
2030	3 530	81,2	3 749	86,3	
2040	3 110	71,6	3 372	77,6	
2050	2 922	67,2	3 247	74,7	
6- bis unter 10-jährige					
2010	2 896	90,7	2 900	90,8	
2020	2 624	82,2	2 672	83,7	
2030	2 523	79,0	2 656	83,2	
2040	2 215	69,4	2 389	74,8	
2050	2 005	62,8	2 211	69,2	
10- bis unter 16-jährige					
2010	4 767	93,9	4 774	94,0	
2020	4 032	79,4	4 078	80,3	
2030	3 934	77,5	4 091	80,6	
2040	3 576	70,5	3 834	75,5	
2050	3 157	62,2	3 457	68,1	
16- bis unter 20-jährige					
2010	3 375	87,2	3 383	87,4	
2020	2 957	76,4	2 996	77,4	
2030	2 686	69,4	2 770	71,6	
2040	2 586	66,8	2 754	71,2	
2050	2 279	58,9	2 488	64,3	
Insgesamt					
2010	15 025	91,1	15 051	91,3	
2020	13 501	81,9	13 754	83,4	
2030	12 673	76,9	13 266	80,5	
2040	11 487	69,7	12 349	74,9	
2050	10 362	62,9	11 403	69,2	

1) Annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, Basisannahme zur Lebenserwartung, Wanderungssaldo 100 000 Personen/Jahr.
2) Annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, Basisannahme zur Lebenserwartung, Wanderungssaldo 200 000 Personen/Jahr.

Abbildung 25: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015

Übersicht 9: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015

	Abgänger					Abgänger insgesamt				
	ohne Hauptschul- abschluss	mit Hauptschul- abschluss	mit Realschul- abschluss	mit Fachhoch- schulreife	mit allgemeiner Hochschul- reife	Summe	Veränderung gegenüber 2000		Veränderung gegenüber 2016	
	Anzahl						Prozent	Anzahl	Prozent	
Alte Länder										
2000	58.043	191.706	263.257	7.957	161.047	683.810
2001	61.745	193.078	261.800	9.811	161.871	688.305	4.495	0,7	.	.
2002	60.209	197.897	264.881	10.333	160.051	693.371	9.561	1,4	.	.
2003	60.389	202.126	276.039	9.415	160.232	708.201	24.391	3,6	.	.
2004	59.669	204.497	291.261	9.438	161.912	726.777	42.967	6,3	.	.
2005	57.648	199.583	297.498	9.886	167.006	731.621	47.811	7,0	.	.
2006	57.485	199.071	300.780	10.286	176.127	743.749	59.939	8,8	.	.
2007	56.133	194.453	306.546	10.573	184.626	754.331	70.521	10,3	10.582	1,4
2008	54.609	187.201	302.199	10.708	188.601	743.318	59.908	8,7	-431	-0,1
2009	53.896	180.798	295.340	11.034	195.063	736.131	52.321	7,7	-7.618	-1,0
2010	53.479	177.090	287.834	11.112	203.963	733.388	49.578	7,3	-10.361	-1,4
2011	53.888	176.411	281.470	10.904	250.494	773.167	89.357	13,1	29.418	4,0
2012	54.599	180.562	283.307	10.258	216.775	745.501	61.691	9,0	1.752	0,2
2013	54.168	180.692	291.293	10.072	246.941	782.166	98.356	14,4	38.417	5,2
2014	53.398	181.428	286.505	9.682	195.840	728.853	45.043	6,6	-14.896	-2,0
2015	52.343	178.093	285.977	9.838	190.894	717.055	33.245	4,9	-26.694	-3,6
Neue Länder und Berlin										
2000	27.659	37.728	105.981	987	62.583	234.938
2001	27.136	37.992	110.125	267	47.049	222.479	-12.459	-5,3	.	.
2002	26.106	34.515	107.163	486	58.357	225.626	-9.312	-4,0	.	.
2003	23.703	37.093	103.389	958	56.952	221.606	-13.333	-5,7	.	.
2004	22.543	35.518	101.301	605	58.637	218.604	-16.334	-7,0	.	.
2005	20.504	32.013	96.190	798	58.153	207.658	-27.280	-11,6	.	.
2006	18.491	27.989	92.449	778	58.053	197.751	-37.187	-15,8	.	.
2007	15.994	22.998	76.572	1.185	64.862	183.621	-51.317	-21,8	-14.130	-7,1
2008	14.183	19.252	60.742	805	61.470	156.462	-78.486	-33,4	-41.299	-20,9
2009	12.777	17.162	50.841	539	49.355	130.674	-104.264	-44,4	-67.077	-33,9
2010	12.122	16.188	46.333	356	39.222	114.221	-120.717	-51,4	-83.530	-42,2
2011	12.376	16.368	44.267	318	33.652	106.981	-127.957	-54,5	-90.770	-45,9
2012	12.824	17.178	46.107	298	36.806	113.213	-121.725	-51,8	-84.538	-42,7
2013	13.271	18.094	49.046	298	28.863	109.572	-125.366	-53,4	-88.179	-44,6
2014	13.823	18.465	50.992	298	29.940	113.428	-121.510	-51,7	-84.323	-42,6
2015	13.750	20.057	54.359	318	31.805	120.289	-114.649	-48,8	-77.462	-39,2
Bundesgebiet										
2000	86.602	229.434	369.238	8.944	224.530	918.748
2001	88.881	230.980	371.925	10.078	208.920	910.784	-7.964	-0,9	.	.
2002	85.314	232.412	372.044	10.819	218.408	918.997	249	0,0	.	.
2003	84.092	239.129	379.428	9.973	217.184	929.806	11.058	1,2	.	.
2004	82.212	240.015	392.562	10.043	220.549	946.381	26.633	2,9	.	.
2005	78.152	231.596	393.688	10.684	225.159	939.279	20.531	2,2	.	.
2006	75.976	227.050	393.220	11.064	234.180	941.500	22.752	2,5	.	.
2007	72.127	217.441	387.118	11.758	249.508	937.952	19.204	2,1	-3.548	-0,4
2008	68.792	206.453	362.941	11.513	250.071	899.770	-18.978	-2,1	-41.730	-4,4
2009	66.673	197.950	346.181	11.573	244.418	866.805	-51.943	-5,7	-74.695	-7,9
2010	65.601	193.188	334.167	11.468	243.185	847.609	-71.139	-7,7	-93.891	-10,0
2011	66.264	192.779	325.737	11.222	284.146	880.148	-38.690	-4,2	-61.352	-6,5
2012	67.423	197.740	329.414	10.556	253.581	858.714	-60.034	-6,5	-82.786	-8,8
2013	67.439	198.786	340.339	10.370	274.804	891.738	-27.010	-2,9	-49.762	-5,3
2014	67.221	199.893	339.407	9.980	225.780	842.281	-76.467	-8,3	-99.219	-10,5
2015	66.093	198.060	340.336	10.156	222.699	837.344	-81.404	-8,9	-104.156	-11,1

Anmerkung:
Die Zahlenwetten berücksichtigen die Umstellung der Schulpflicht auf 12 Schuljahre in einigen Ländern und die durch ergebenen Auswirkungen auf die Abschlüsse. Aufgrund von Rundungsdifferenzen können Abweichungen gegenüber anderen Darstellungen möglich. Bis 2005 In-Zahlen, ab 2006 Prognosedaten. Ausnahme: Die Zahlen der Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen mit Realschul- oder gleichberechtigt Abschluss im Niedersächsischen Bundesland für 2004 geschätzt worden.

Quellen: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2007, S. 89

Abbildung 26: Absolventen und Abgänger 1992 bis 2020, allgemein bildende Schulen insgesamt

Tabelle 5.1 **Absolventen und Abgänger 1992 bis 2020, allgemein bildende Schulen insgesamt**

Jahr	Deutschland			alte Länder			neue Länder		
	Zahl	jährliche Veränderung		Zahl	jährliche Veränderung		Zahl	jährliche Veränderung	
	1.000	Prozent		1.000	Prozent		1.000	Prozent	
1992	773			621			153		
1993	802	+29	+3,7	619	-2	-0,3	183	+30	+19,9
1994	825	+23	+2,8	626	+7	+1,2	198	+15	+8,4
1995	864	+39	+4,8	638	+12	+1,9	226	+28	+14,0
1996	892	+28	+3,3	658	+20	+3,1	235	+8	+3,7
1997	913	+21	+2,3	674	+16	+2,4	239	+5	+2,0
1998	922	+9	+1,0	685	+11	+1,6	237	-2	-0,8
1999	933	+11	+1,2	695	+10	+1,5	239	+1	+0,5
2000	932	-1	-0,1	694	-1	-0,1	238	-1	-0,2
2001	924	-8	-0,9	700	+6	+0,9	224	-14	-5,9
2002	936	+12	+1,3	706	+6	+0,9	230	+6	+2,7
2003	950	+14	+1,5	724	+18	+2,5	226	-4	-1,7
2004	965	+15	+1,6	743	+19	+2,6	223	-4	-1,6
2005	959	-6	-0,7	747	+4	+0,5	213	-10	-4,5
2006	975	+16	+1,6	772	+25	+3,4	203	-10	-4,6
2007	974	-0	-0,0	784	+12	+1,6	190	-13	-6,3
2008	940	-34	-3,5	773	-11	-1,4	167	-23	-12,3
2009	903	-37	-4,0	762	-11	-1,5	141	-26	-15,5
2010	877	-25	-2,8	755	-7	-0,9	122	-18	-13,1
2011	905	+28	+3,2	793	+38	+5,0	112	-10	-8,1
2012	888	-17	-1,9	764	-29	-3,6	124	+11	+10,0
2013	929	+41	+4,6	812	+48	+6,2	117	-7	-5,3
2014	861	-68	-7,4	737	-75	-9,2	123	+6	+5,4
2015	858	-3	-0,3	729	-9	-1,2	129	+6	+4,7
2016	856	-2	-0,2	724	-4	-0,6	132	+3	+1,9
2017	839	-17	-2,0	707	-18	-2,4	132	+1	+0,5
2018	815	-24	-2,9	685	-22	-3,1	130	-3	-1,9
2019	806	-9	-1,0	678	-7	-1,1	129	-1	-0,9
2020	781	-26	-3,2	653	-25	-3,7	128	-1	-0,4

In: KMK-Bericht, S. 63, <http://www.kmk.org/statist/schulprognosetext.pdf>.

Abbildung 27: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung 2000-2020

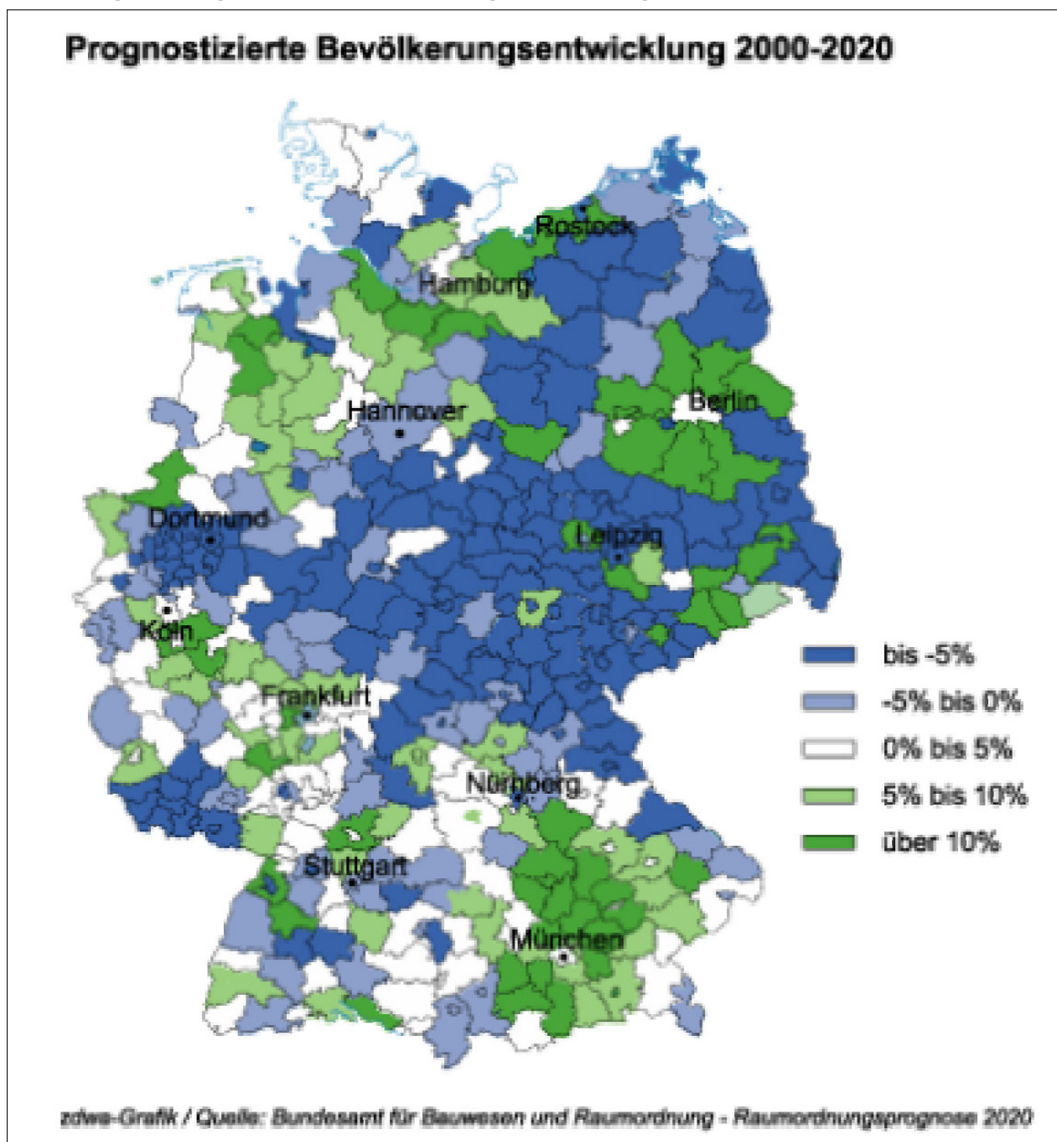


Abbildung 28: Berufliche Pläne von Schulabgängern 2005/2006 der allgemeinbildenden Schulen

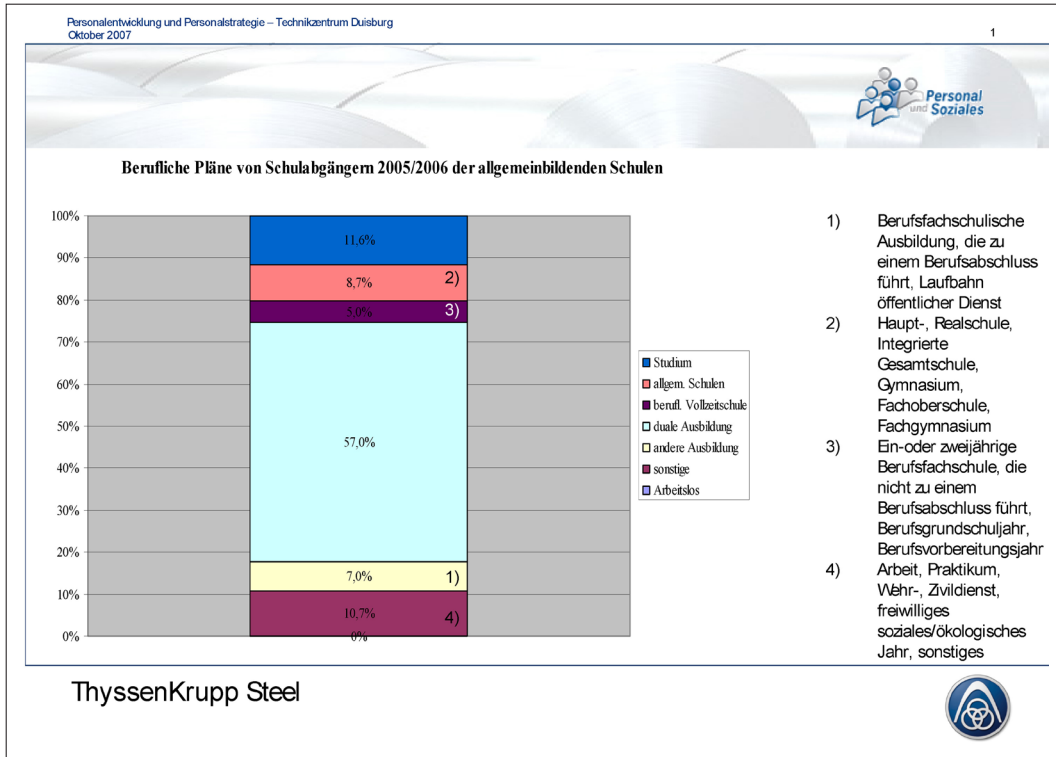


Abbildung 29: Realisierte Berufswege der Schulabgänger 2005/2006 der allgemeinbildenden Schulen

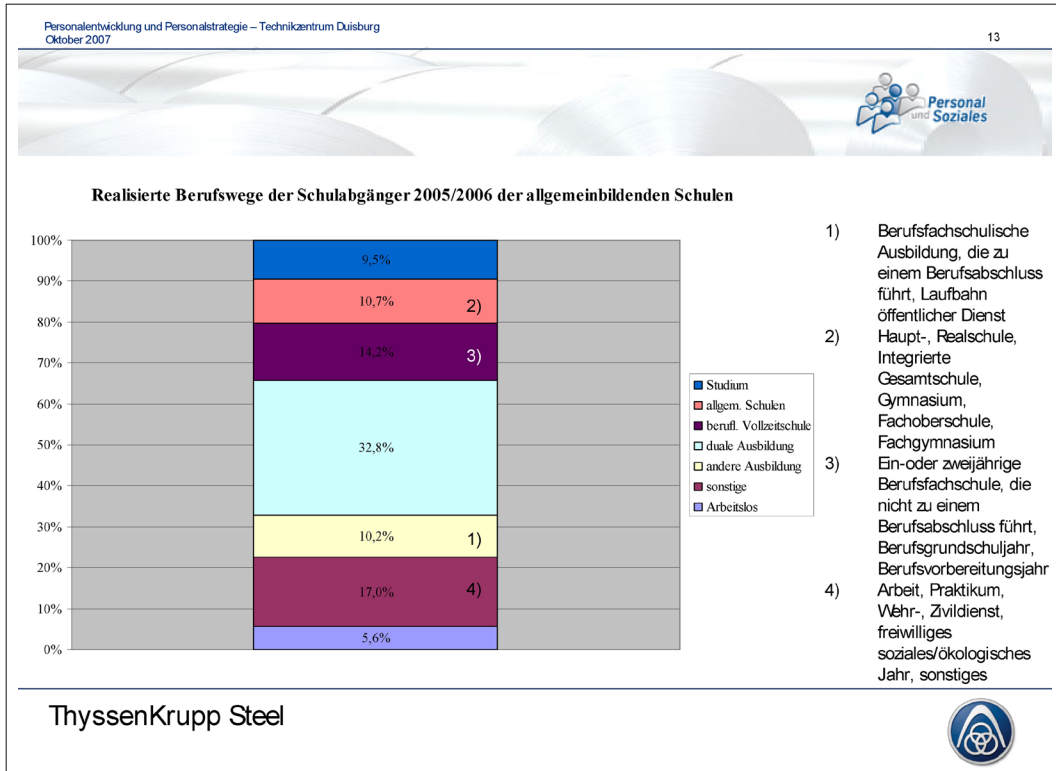


Abbildung 30: Anpassungsqualifizierung von Hochöfnern nach Ausbildungsabschluss

SZST SALZGITTER
SERVICE UND TECHNIK
Ein Unternehmen der Salzgitter Gruppe

Anpassungsqualifizierung von Hochöfnern nach Ausbildungsabschluss

Bochum, 09. April 2008

Eckdaten



- **Projektlaufzeit: 29. Januar 2008 - 22. Februar 2008**
 - Direkt im Anschluss an die Ausbildung
- **Volumen: 120 Stunden**
- **Ziel: Vorbereitung von Jungfacharbeitern auf Ihren Zielarbeitsplatz durch Vermittlung bereichsspezifischer Kenntnisse, wie z.B. Verfahrenstechnik, Struktur und Organisation des Zielbetriebs, Arbeitssicherheit**
- **Bereich: Salzgitter Flachstahl GmbH, Hochofen (TH)**
- **Teilnehmer: Jungfacharbeiter im Übergang von der Ausbildung zum Zielarbeitsplatz im Bereich Hochofen**

Berufliche Bildung

Folie 4, Anpassungsqualifizierung_2008-04-08_Lobermann

Inhalte



Fachvorträge aus den Bereichen:

- **Hochofen (TH)**
- **Arbeitssicherheit (AS)**
- **Arbeitsmedizin (GAMS)**
- **Berufliche Bildung (GAB)**

Inhalte:

- Hochofen Allgemein
 - Ofenhalle
 - Ofengefäß
 - Winderzeugung
 - Ofenmetallurgie
 - Pfannen
 - Schlackengranulation
 - Ausarbeitung vom Erz-zum Stahl
- Struktur und Organisation TH
- Anlagenspezifische Grundlagen
 - Physik
 - Chemie
- Kokerei
- Sinteranlage
- Möllierung
- Stahlwerk
- Arbeitssicherheit

Berufliche Bildung

Folie 5, Anpassungsqualifizierung_2008-04-08_Lobermann

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

