



Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie



Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg

Positionspapier des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

zum Themenworkshop:

*„Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme
der allgemeinen und beruflichen Bildung – Lernen
im Lebenslauf und Steigerung der Fähigkeiten und
Kompetenzen der Arbeitskräfte“*

Stand: 19. September 2012

**Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen
und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Landes Brandenburg**



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Investition in Ihre Zukunft

**Positionspapier zum Workshop:
„Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung – Lernen im Lebenslauf und Steigerung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte“**

Inhalt

1	Situationsbeschreibung für Brandenburg bezüglich des Handlungsfeldes	2
2	Bezug zur arbeitspolitischen Strategie „Gute Arbeit für alle - sichere Übergänge“ des MASF	3
3	Aktuelle Aktivitäten und Interventionen	4
4	Schlussfolgerungen für die neue ESF-Förderperiode	5

Stand: 19. September 2012

1 Situationsbeschreibung für Brandenburg bezüglich des Handlungsfeldes

- a) Stärken und Schwächen unter Einbeziehung der sozioökonomischen Analyse und weiterer statistischer Daten soweit relevant

Das Qualifikationsniveau ist in Brandenburg im bundesdeutschen und EU-Vergleich überdurchschnittlich hoch. Etwa 30 % der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren verfügen über einen Tertiärabschluss. Auch der Anteil der Bevölkerung mit Sekundarabschluss liegt mit gut 63 % über den bundesdeutschen und den EU-Vergleichswerten. Hinsichtlich der regelmäßigen Teilhabe an allgemeiner und beruflicher Bildung ist dieses Bild jedoch umgekehrt. Mit 7,4 % nimmt nur ein vergleichsweise kleiner Anteil der Bevölkerung regelmäßig an Weiterbildungen teil.¹ Anlass zur Besorgnis gibt die im Frühjahr 2011 veröffentlichte leo - Level-One Studie der Universität Hamburg. Danach beträgt der Anteil funktionaler Analphabeten in der deutsch sprechenden erwerbsfähigen Bevölkerung (18 bis 64 Jahre) deutschlandweit 14,5 % (7,5 Mio. Menschen). Die Betroffenen können zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende - auch kürzere - Texte.

Anders sieht dies bei einer begrenzten zeitraumbezogenen Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten aus. Die 16. Welle des IAB-Betriebspanels belegt, dass sich im Land Brandenburg die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in Bezug auf den gesamt- und ostdeutschen Durchschnitt insgesamt mit positiver Tendenz entwickelt. Blieb die betriebliche Weiterbildungsteilhabe in Brandenburg zwischen 2001 und 2008 hinter der Beteiligung der Betriebe in Westdeutschland und im ostdeutschen Schnitt zurück, liegt Brandenburg mit einer betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von 57 % im ersten Halbjahr 2011 nun über dem ostdeutschen Durchschnitt (55 %) sowie dem westdeutschen Durchschnitt (52 %) an der Spitze.² Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies für Brandenburg einer Steigerung um 10 %. Vorangegangen war dem bis 2008 ein kontinuierlicher Anstieg der Weiterbildungsaktivitäten seit 2003, sowohl in Brandenburg als auch in West- und in Ostdeutschland, der 2009 in Gesamtdeutschland, bedingt durch die Wirtschafts- und Finanzkrise, temporär unterbrochen war. Ebenfalls positiv entwickelt hat sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Auch hier liegt das Land Brandenburg mit 36 % und einer Steigerung um 7 % gegenüber dem Vorjahr vor dem ostdeutschen (35 %) und dem westdeutschen (30 %) Vergleichswert.³ Trotz dieser positiven Tendenz ist der empirische Befund, dass die Beteiligung an Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich zu niedrig ist, ein wesentlicher Ansatzpunkt auch für die öffentliche Förderung in Brandenburg. Zudem sind weiterhin teils erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen, wenn nach Branchen, Betriebsgrößenklassen oder Alter der zu Qualifizierenden differenziert wird.

Nach dem demografisch bedingten Einbruch der Schulabgängerzahlen steigen diese voraussichtlich 2012 erstmals wieder leicht an. Prognostiziert wird jedoch, dass sich die Schulabgängerzahlen ab 2020 auf einem Niveau von nur 80 % der Abgangszahlen von 2005 stabilisieren werden. Auf dem Ausbildungsmarkt beginnt die demografische Entwicklung bereits durchzuschlagen. Trotz nach wie vor bestehender regionaler und sektoraler Disparitäten ist an die Stelle des flächendeckenden Ausbildungsplatzmangels ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsplätze in bestimmten Bereichen, vor allem in gewerblich-technischen Berufen, getreten. Seit 2009/2010 steigt jährlich die Zahl der – bei der Bundesagentur für Arbeit – unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen. Demgegenüber gibt es weiterhin unversorgte Ausbildungsbewerber/innen, jedoch nimmt ihr Anteil kontinuierlich ab (Rückgang in 2011/2012 gegenüber Vorjahr von 7,1 Prozent).

Hinzu kommt, dass das Ausbildungspotential im Land Brandenburg bei weitem nicht genutzt wird. Zwar liegt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit 57 % über dem Anteil der ostdeutschen Betriebe insgesamt (52 %) und nur geringfügig unter dem Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Westdeutschland (60 %), jedoch wird mit einer Netto-Ausbildungsquote von 42 % eine abnehmende Tendenz der davon tatsächlich ausbildenden Betrieben beschrieben. Brandenburg hat im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland die niedrigste Netto-Ausbildungsquote.⁴

¹ Ernst & Young: nicht veröffentlichter Vorentwurf sozioökonomische Analyse für das Land Brandenburg.

² MASF (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten, sechzehnte Welle des Betriebspanels Brandenburg, Berlin 2012, S. 76.

³ Ebenda: S. 78.

⁴ Ebenda: S. 64 ff.

b) Probleme und Herausforderungen für die Jahre 2014 - 2020

Um die bildungspolitischen Ziele der EU-2020-Strategie sowie eine betriebliche und individuelle Kultur des Lebenslangen Lernens zu erreichen, sind weitere Anstrengungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung erforderlich:

- Um der Zielmarke der Erwerbstätigen mit Tertiärer Bildung nahe zu kommen, aber auch um dem stetig wachsenden Qualifizierungsbedarf zu entsprechen, muss die Attraktivität höherwertiger Bildung weiter gestärkt werden, u.a. durch eine hohe Studierquote von Frauen wie von Männern in den Brandenburger Zukunftsfeldern, eine bessere Nutzung der Möglichkeiten dualer Studiengänge und durch Erleichterungen beim Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte durch praktikable und nach Möglichkeit standardisierte Verfahren.
- Durch formales, nichtformales und informelles Lernen erworbene Kompetenzen müssen Eingang in (bildungs- und berufsbezogene) Einschätzungen und Bewertungen finden, um Aussagen darüber zu treffen, was ein Mensch kann und welche Kompetenzen ggf. in Bezug auf Bildungs- und Berufszugänge anerkannt werden können.
- Lebenslanges Lernen umfasst aber auch die Notwendigkeit, ein qualitativ hochwertiges Angebotsspektrum für alle Menschen bereitzustellen, die geringe oder keine Qualifikationen aufweisen und die als Arbeitskräfte häufig im Bereich der An- und Ungelernten tätig sind. Vorhandene Arbeitskräftepotenziale bedarfsgerecht weiterzubilden und ihnen eine bessere berufliche Teilhabe zu ermöglichen bedarf besonderer niedrigschwelliger Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote sowie ggf. betrieblicher Lernunterstützung und -umgebungen.
- Ebenso wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und längerer Lebensarbeitszeiten stärker noch als bisher die Beteiligung Älterer an Weiterbildung bei Unterstützungsangeboten mitgedacht werden müssen.
- Brandenburg verfügt über eine kleinbetriebliche Struktur, die durch einen geringen Anteil großer Produktionsbetriebe und, für das gesamte Land betrachtet, durch eine geringe Innovationsfähigkeit geprägt ist. Eine nachhaltige positive wirtschaftliche Entwicklung wird jedoch nur durch eine Steigerung der Innovationsfähigkeit zu erreichen sein. Regelmäßigen Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben und Beschäftigten kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Gerade die kleinbetriebliche Struktur erschwert jedoch, dass eine regelmäßige Weiterbildung zu einem integralen Bestandteil einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklung wird.
- Durch die prognostizierten Fachkräftebedarfe droht eine positive wirtschaftliche Entwicklung zudem gebremst zu werden. Neben Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe, um das bestehende Personal zu qualifizieren, muss die betriebliche Ausbildung verstärkt im Fokus stehen, um Fachkräfte frühzeitig zu binden und Perspektiven für einen Verbleib der Fachkräfte in der Region aufzuzeigen und zu ermöglichen. Auch Auszubildende mit weniger guten Schulabschlüssen müssen die Chance erhalten, mit Erfolg eine Berufsausbildung zu durchlaufen. Die Betriebe müssen mit ihrem Ausbildungsangebot stärker auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der jungen Menschen eingehen und brauchen dafür allerdings geeignete Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung.
- Ein in Brandenburg nach wie vor niedriges Lohnniveau, das bei ca. drei Viertel des westdeutschen Niveaus liegt, schränkt die Möglichkeiten individueller Bildungsaktivitäten von Brandenburgerinnen und Brandenburgern ein. Diese sind jedoch erforderlich, um in einer „Wissensgesellschaft“ persönliche und berufliche Entwicklungschancen zu nutzen und auf einem deregulierten Arbeitsmarkt Übergänge individuell erfolgreich gestalten zu können.

2 Bezug zur arbeitspolitischen Strategie „Gute Arbeit für alle - sichere Übergänge“ des MASF

Zielsetzung der Strategie der Brandenburger Arbeitspolitik „Gute Arbeit“ und „Sichere Übergänge“ ist es, Handlungsspielräume für Betriebe und Beschäftigte zu schaffen, um auf die Veränderungen hin zu einem flexibilisierten Arbeitsmarkt reagieren und damit verbundene Risiken minimieren sowie Chancen nutzen zu können. Im Rahmen der sozialen Ausgestaltung einer arbeitspolitischen Strategie ist gerade mit Blick auf die Frage der Einkommensverteilung das Thema „Bildungschancen“ ein wesentliches Handlungsfeld:

Um Übergangsrisiken zu minimieren, müssen Rahmenbedingungen für individuelles und betriebliches Lernen optimiert werden. Die Trennung zwischen den Bildungssystemen muss zunehmend aufgehoben werden, um

gleichberechtigte Bildungszugänge – auch für diejenigen mit schlechten Startchancen in der Kindheit oder Jugend – zu eröffnen und um sozialen Aufstieg zu ermöglichen.

Bildung ist ein wesentlicher Faktor, um die Innovationsfähigkeit der brandenburgischen Betriebe zu steigern. Grundlagen sind eine gute allgemeine Bildung, ein guter Zugang zu fachlichem Wissen und eine gute Teilhabe an (akademischer) Weiterbildung sowie gute betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Solche Weiterbildungsmöglichkeiten sind wiederum wesentlicher Bestandteil guter Arbeit und tragen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei.

Beratung und Bildung sollen Beschäftigungschancen für diejenigen erhöhen, die derzeit nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Passgenaue Bildungs-, Qualifizierungs- und Arbeitsangebote unterstützen die berufliche Integration in den sog. „ersten“ Arbeitsmarkt.

3 Aktuelle Aktivitäten und Interventionen

a) Was hat sich bewährt?

Im Land Brandenburg wurde das Thema Fachkräftesicherung frühzeitig als relevant für die wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Entwicklung erkannt und von Beginn an eng mit Herausforderungen der (beruflichen) Aus- und Weiterbildung verbunden. Bewährt hat sich dabei im Flächenland Brandenburg die Struktur regionaler Ansprechpartner (Regionalbüros für Fachkräftesicherung), die gleichzeitig durch Information und Beratung wesentlich zur Umsetzung der Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung des MASF beitragen. Aber auch die Mitwirkung der Wirtschaft, Verbände, Kammern und Sozialpartner im Rahmen der Beruflichen Bildung und die Beteiligung der Fachressorts der Landesregierung sind Erfolgsgaranten.

Ergänzt wurde dies durch die Schaffung von mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt durch die Weiterbildungsberatung des MASF und des MBS sowie die gemeinsame Weiterbildungsdatenbank der Länder Berlin und Brandenburg.

Ebenfalls bewährt hat sich in der Vergangenheit die direkte, an den betrieblichen und individuellen Bedarfen orientierte Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Zuschüssen zu den Weiterbildungsausgaben. Mit der arbeitsplatzunabhängigen Förderung beruflicher Weiterbildung durch den Bildungsscheck wurde der Stärkung individueller Weiterbildungsaktivitäten Rechnung getragen.

Im Bereich der beruflichen Ausbildung konnte mit der Verbundausbildung die betriebliche Ausbildungsbasis im Land gestärkt werden. Damit wurden vor allem Kleinbetriebe befähigt, trotz knapper Ressourcen ihren eigenen Nachwuchs auszubilden. Mit dem Externen Ausbildungsmanagement bei den Kammern konnte die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöht werden.

b) Was hat sich nicht bewährt?

Als schwierig hat es sich herausgestellt, im Rahmen einer breit aufgestellten bedarfsorientierten Unterstützung beruflicher Weiterbildungsaktivitäten bestimmte Zielgruppen, die zudem teils als weiterbildungsfern einzuschätzen sind, zu erreichen. Hier sind besonders auf diese Zielgruppen abgestimmte Aktivitäten erforderlich, die zum Teil auch eine enge Begleitung voraussetzen.

Nach wie vor bilden noch zu wenige Betriebe in Brandenburg selber aus, obwohl sie über eine Ausbildungsbeziehung verfügen, und zu häufig brechen junge Menschen ihre Berufsausbildung ab. Hier sind die Ausbildungsreserven noch besser auszuschöpfen.

Ein steigender Aufwand bei der verwaltungsseitigen Umsetzung macht zudem schlanke Prüfpfade bei den Programmumsetzungen erforderlich. Vergleichsweise offene Anforderungsvoraussetzungen, wie z.B. bez. der Qualitätssicherung von Maßnahmen, bringen daher ein ungünstiges Verhältnis von Aufwand und Nutzen mit sich.

4 Schlussfolgerungen für die neue ESF-Förderperiode

1. Transparenz und Qualitätssicherung am Bildungsmarkt schaffen

Insbesondere für Bürgerinnen und Bürger, aber auch für Personalverantwortliche in Betrieben, ist der Bildungsmarkt auf Grund seiner Angebotsvielfalt unübersichtlich. Die Qualität und Passfähigkeit von Angeboten ist zudem oftmals nicht unmittelbar erkennbar. Dies hält Bildungsinteressierte z.T. von finanziellen Investitionen in Weiterbildung ab. Dabei ist die Angebotsvielfalt positiv zu bewerten. Entscheidend wird es sein, durch ein niedrighschwelliges Informations- und Beratungsangebot, das für Bürgerinnen und Bürger gut zu erreichen ist, einen Informationsstandard zu gewährleisten, der eine Vergleichbarkeit ermöglicht, und bei Weiterbildungsanbietern eine Informationsqualität zu erreichen, die hierfür Voraussetzung ist.

2. Trend zur Höherqualifikation aufnehmen - Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen weiter verbessern

Im Sinne der bildungspolitischen Ziele der Strategie Europa 2020 und unter Berücksichtigung des von der Berlin-Brandenburger Fachkräftestudie prognostizierten Trends zur Höherqualifizierung gilt es, die gemeinsamen Anstrengungen verschiedener Akteure im Land Brandenburg für eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen fortzusetzen. Neben dem Studium werden aber auch (modularisierte) Angebote akademischer Weiterbildung von steigender Bedeutung sein. Hierauf müssen sich die Hochschulen einrichten. Zudem werden Potentiale zur Entwicklung und Bindung von Fachkräften verschenkt, indem die Möglichkeiten dualer Studiengänge im Land Brandenburg kaum genutzt werden. Hier gilt es zu realisieren, wie entsprechende Angebote in Abstimmung zur wirtschafts- und arbeitspolitischen Strategie des Landes geplant und Schritte zur Umsetzung getroffen werden können.

3. Individuelle und betriebliche Weiterbildungsförderung fortführen und weiter fokussieren

Die aktuellen guten Zahlen zur Weiterbildungsteilhabe des IAB-Panels (16. Welle) zeigen deutlich, dass die Förderstrategie des Landes im Bereich der Weiterbildungsförderung nicht ins Leere gelaufen ist. Der grundsätzlich richtige Ansatz bedarfsorientierter Förderung zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten sollte fortgeführt werden, aber eine stärkere Fokussierung und Verzahnung mit den weiteren Herausforderungen und diesbezüglichen Handlungsoptionen erfolgen. Eine besondere Herausforderung wird es sein, die Zielgruppen zu erreichen, die bislang weniger für Weiterbildung erreichbar waren (formal Geringqualifizierte, Ältere). Erforderlich ist zudem ein Abstimmungsprozess der Ressorts zur zukünftigen Ausrichtung der Unterstützungsangebote im Bereich Weiterbildung.

4. Potentiale nutzen durch Bildungspartnerschaften

Betriebe müssen dabei unterstützt werden, betriebliche Ausbildung umzusetzen, wenn sie die Berechtigung dazu haben. Die Netto-Ausbildungsquote muss erhöht werden. Dies ist primär im Interesse der Betriebe, die sich dadurch ihre Fachkräftebedarfe selbst bilden und binden können. Ausbildungsverbände haben sich bewährt und helfen wirksam bei der Durchführung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Gerade vor dem Hintergrund einer zunehmenden Studierneigung geht es aber auch um eine Stabilisierung des dualen Systems. Hierbei müssen Möglichkeiten einer hochwertigen Ausbildung (zusätzliche ausbildungsintegrierte Studiengänge) durch entsprechende Angebote genutzt werden, um berufliche Ausbildung weiterhin attraktiv zu halten. Vor allem junge Frauen sind stärker für die Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich zu gewinnen, wie umgekehrt junge Männer für Berufe im Gesundheitswesen und im Bereich Erziehung. Die Heranführung leistungsschwächerer und benachteiligter Jugendlicher an betriebliche Ausbildung muss intensiv begleitet werden. Der Einstieg in die Berufsausbildung, aber auch der erfolgreiche Berufsabschluss erfordern für die Gruppe der „Leistungsverzögerten“ Jugendlichen künftig mehr Unterstützung. Innovative Bildungspartnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Bildungsträgern wären mögliche Ansätze.

5. Eine integrative Bildung- und Wirtschafts- und Arbeitspolitik muss durch eine Kultur des lebenslangen Lernens flankiert werden

57 % betriebliche Weiterbildungsteilhabe bedeuten im Umkehrschluss, dass über 40 % der Betriebe nicht im Bezugszeitraum der Befragung des IAB-Panel (16. Welle) weiterbildungsaktiv waren. Bei der Weiterbildungsquote der Beschäftigten heißt dies, dass über zwei Drittel aller Beschäftigten nicht weiterbildungsaktiv waren. Bei der regelmäßigen Weiterbildungsteilhabe liegt Brandenburg sogar hinter dem bundesdeutschen Durchschnitt und deutlich hinter dem EU-Durchschnitt. Trotz der guten Zahlen des IAB-Panels zeigt dies also einen erheblichen Handlungsbedarf hinsichtlich einer tatsächlichen Kultur des lebenslangen Lernens auf. Diese ist umso wichtiger, als Brandenburg mit seiner kleinbetrieblichen Struktur Entwicklungschancen nur durch eine steigende Innovationsfähigkeit realisieren kann. Gleichzeitig muss Bildung dazu beitragen, einer Segregation am Arbeitsmarkt, also einer Teilung in „Gewinner“ und „Verlierer“, entgegenzuwirken. Dies erfordert ein Zusammenwirken von Wirtschaftspolitik, Arbeitspolitik und den verschiedenen Bildungsbereichen, die wiederum untereinander und mit der Wirtschaft in eine noch engere Kooperation treten müssen.