

# Herausforderungen für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen

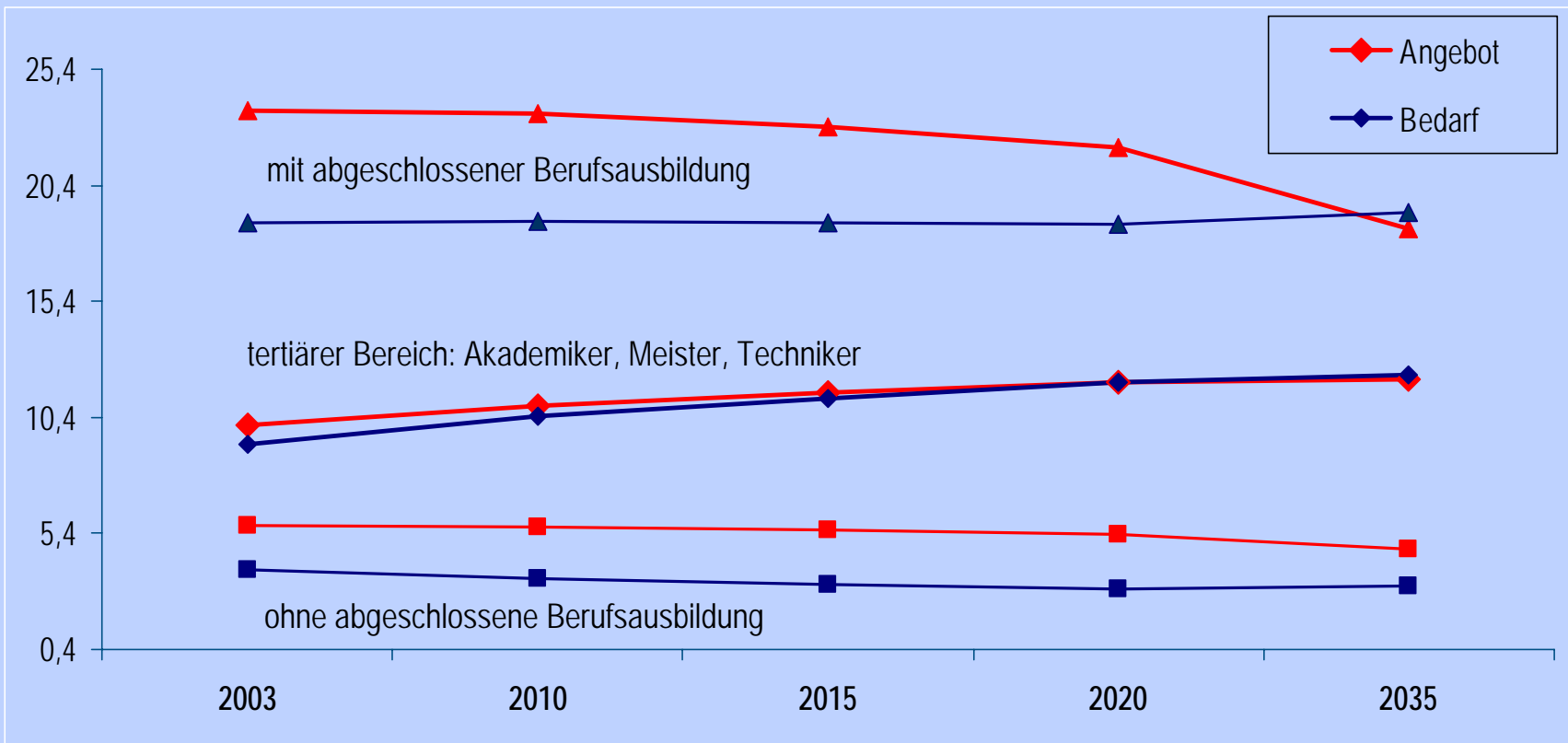
Prof. Dr. Michael Hüther  
Direktor  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

# Inhalt

1. Der global getriebene Strukturwandel
2. Veränderungen der Arbeitswelt
3. Schulische Herausforderungen für die Unternehmen
4. Schulen und Unternehmen als Partner im Strukturwandel
5. Vision einer erfolgreichen Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen

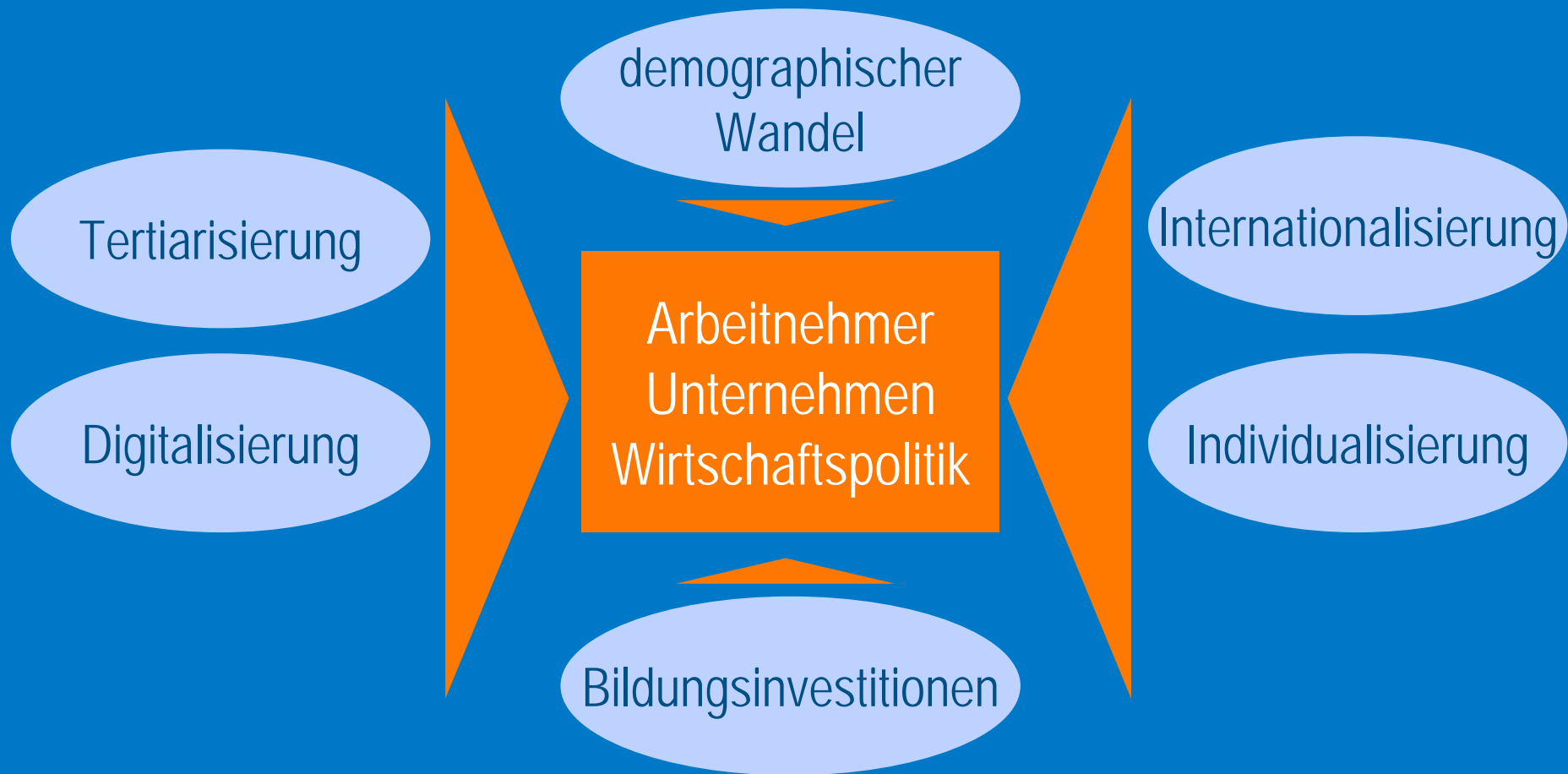
# Erwerbstätigenprognose: Qualifikationsstufen

Erwerbstätigenangebot und -bedarf in Deutschland 2003-2035



Quelle: BLK (ohne stille Reserve), IZA

# Veränderte Arbeitswelten



# Megatrend: Tertiarisierung der Wertschöpfung

- 71 % der Wertschöpfung und 72 % der Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor
- Im sektoralen Strukturwandel entstanden in den vergangenen zwei Jahrzehnten in West-Deutschland knapp 1,4 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze
- Beruflicher Strukturwandel wird durch Trend zur Höherqualifikation getragen und setzt immer mehr auf außerfachliche Qualifikationen, mehr eigenverantwortliche Teams
- Berufliche Mobilität nimmt zu, Dauer und damit Bindung der betrieblichen Zugehörigkeit nehmen ab (derzeit Berufswechsel durchschnittlich alle 16 Jahre), Konsequenzen für das Reputationsmanagement der Unternehmen
- Tertiarisierungsgewinner Frauen durch veränderte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (weniger vom sektoralen Strukturwandel betroffen)
- Neudefinition der Arbeit: Verschlankung der Unternehmen verlagert Verantwortung und Flexibilitätsdruck auf die Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer müssen beschäftigungsfähig bleiben bei geringerer Bindung an einen Arbeitsplatz

# Megatrend: Digitalisierung und Informatisierung der Produktion

- IT als industrielle Querschnittstechnologie, verkürzte Innovationszyklen, erhöhter Druck zu strategischen Allianzen (z. B. Forschung) und Marktausdehnung
- Tätigkeiten in wissensintensiven technischen und Dienstleistungsberufen nehmen zu, steigende Qualifikationsanforderungen und weitere Akademisierung der Belegschaften
- Veränderte Profile der Grundbildung und Weiterbildung (Spezialqualifikationen), flexible Konzepte in Aus- und Weiterbildung
- Qualifikationsstruktur der Beschäftigten verlagert sich zu den Rändern (Facharbeiter verliert an Bedeutung, Stamm- und Randbelegschaften)
- Vernetztes Arbeiten bei stärkerer Selbstorganisation, komplexere Steuerungsabläufe, Multitasking
- Chancen für Geringqualifizierte liegen in Komplementaritäten

# Megatrend: De-Standardisierung und Individualisierung der Arbeit

- Normalarbeitsverhältnis verliert an Bedeutung
- Teilzeitarbeit ist die am schnellsten wachsende Form der Beschäftigung (inzwischen rund 20 % der Beschäftigten, gilt für zwei von drei neuen Stellen). Im Konjunkturaufschwung 2006/2007 waren zwei Drittel der neuen Stellen Teilzeit
- Gründerzahlen stagnieren eher trotz konjunkturellem Aufwärtstrend. Bessere Arbeitsmarktchancen lassen den eigenen Chefsessel wieder unattraktiver werden
- Atypische Beschäftigungsformen nehmen zu: geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung), befristete Beschäftigung, Telearbeit
- Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeiten, Zweitjobs
- Steigende Bildungsverantwortung des Einzelnen, differenzierende Gehaltssysteme

# Megatrend: Internationalisierung

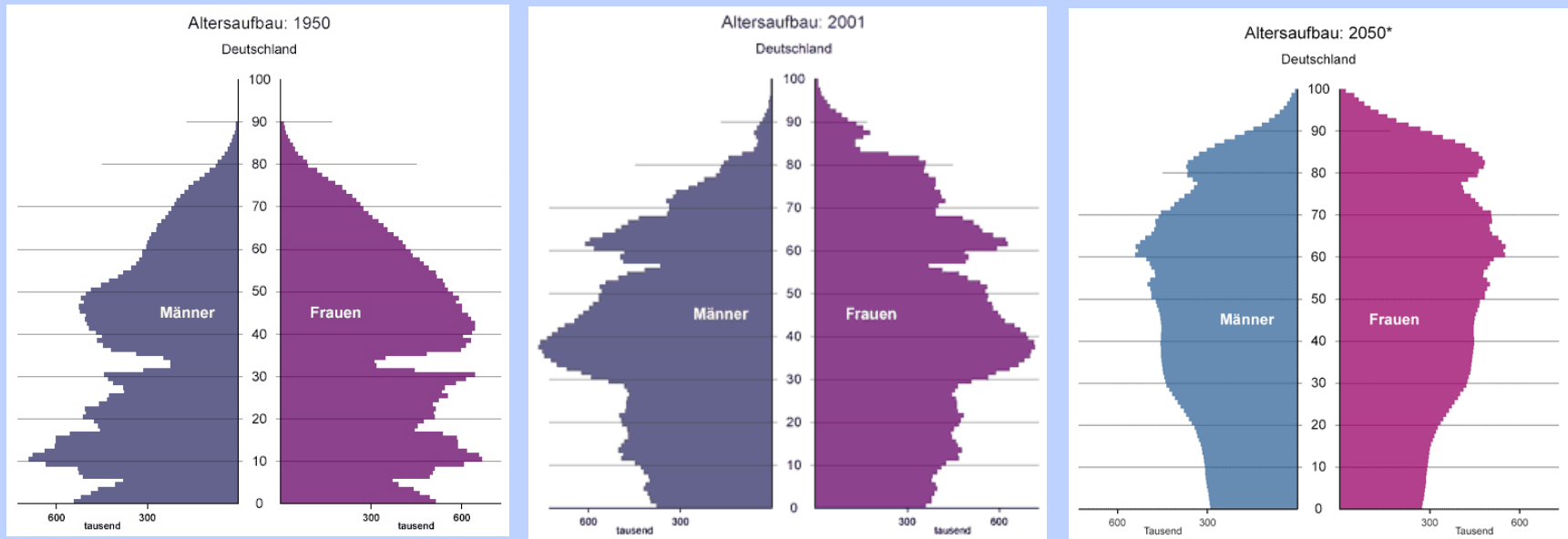
- Die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft verändert die Arbeitsanforderungen weiter, Fremdsprachenkompetenzen und internationale Qualifikationen sind unerlässlich
- Die Fremdsprachennutzung beschränkt sich heute nicht mehr nur auf Führungskräfte, sondern wird inzwischen auch von 41 % aller Fachkräfte mit Berufsausbildung am Arbeitsplatz genutzt

# Megatrend: Schrumpfende Bevölkerung

- **Bevölkerungsrückgang: läuft bis 2020 moderat, danach deutlich beschleunigt**  
(von 2006 bis 2050 um 11,6 Mio. Personen oder 14 %)
- **Alterung: Das Durchschnittsalter erhöht sich bereits jetzt mit hoher Dynamik**  
(von 2006 bis 2050 von 43 auf 52 um 8,8 Jahre oder 21 %)
- **Erwerbspersonenpotenzial geht entsprechend parallel ab 2010 zurück**  
(bis 2020: moderater von 45 auf 43/42; bis 2050: auf 35/32 Mio. Personen)  
(Anteil der 30-49-Jährigen sinkt von 53 auf 45 % in 2020)  
(Anteil der 50-64-Jährigen steigt von 24 auf 31 % in 2020)

# Altersstruktur

## Alterspyramiden in Deutschland 1950, 2001 und 2050



Für den Zeitraum von 2002 bis 2050 wurden die Ergebnisse der mittleren Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung herangezogen. Dieser Variante liegen folgende Annahmen zugrunde:

- 1) Die Geburtenhäufigkeit bleibt während des gesamten Zeitraums der Vorausberechnung bei 1,4 Kinder pro Frau;
- 2) Die Lebenserwartung bei Geburt steigt bis 2050 für Mädchen auf 86,6 Jahre und für Jungen auf 81,1 Jahre; die "fernere" Lebenserwartung beträgt 2050 für 60-Jährige Frauen 28 weitere Lebensjahre und für gleichaltrige Männer etwa 24 Lebensjahre;
- 3) Der Außenwanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung beträgt 200.000 jährlich; die Nettozuwanderung der Deutschen geht von etwa 80.000 im Jahr 2002 schrittweise zurück bis zum Nullniveau im Jahr 2040.

# Leistungsfähigkeit der Lehrstellenbewerber

Auf die Frage „Wie hat sich die Bewerberqualifikation in den letzten Jahren entwickelt?“ antworteten so viel Prozent der rund 800 befragten Betriebe:

<b>Negative Entwicklung</b>	%
Beherrschung der Rechtschreibung	94
Beherrschung der Grundrechenarten	90
Allgemeinwissen	87

<b>Positive Entwicklung</b>	%
Grundkenntnisse im IT-Bereich	87
Grundkenntnisse der englischen Sprache	-
Kommunikationsfähigkeit: Stärken	31
geringe Schwächen	58
Teamfähigkeit: Stärken	26
geringe Schwächen	61

Mehrfachnennungen

# Leistungsfähigkeit der Lehrstellenbewerber

Auf die Frage „Wie hat sich die Bewerberqualifikation in den letzten 15 Jahren verändert?“ antworteten so viel Prozent der 482 befragten Bildungsexperten:

<b>Negative Entwicklung</b>		<b>Positive Entwicklung</b>	
Beherrschung der Rechtschreibung	87	Grundkenntnisse im IT-Bereich	87
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	85	Selbstsicherheit	61
Einfaches Kopfrechnen	84	Grundkenntnisse der englischen Sprache	57
Konzentrationsfähigkeit	80	Kommunikationsfähigkeit	44
Prozentrechnung	77	Teamfähigkeit	40
Dreisatzrechnung	76		
Längen-, Flächen-, Volumenberechnung	76		
Beherrschung der Grundrechenarten	72		
Durchhaltevermögen	72		
Sorgfalt	67		
Höflichkeit	67		
Mehrfachnennungen			

Quelle: BIBB, Expertenmonitor 2005

# Direkte Kosten nachschulischer Qualifizierung

## Öffentliche und private Ausgaben im Jahr 2004 in Millionen Euro

Bundesländer	1.496
Bundesagentur für Arbeit	987
Ausbildungsbetriebe	470
Bundesregierung	412
Insgesamt	3.365

Bundesländer: Ausgaben für BVJ, BVG, einjährige Berufsfachschule, Programme für außerschulische Berufsbildung. BA: Ausgaben für Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Maßnahmen und jeweils ein Drittel der Ausgaben für Berufsausbildungsbeihilfen und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Ausbildungsbetriebe: Opportunitätskosten wegen Ausbildungsabbruchs (ohne Ausgaben für Nachhilfe), basierend auf der Annahme, dass ein Drittel der Abbrüche wegen mangelnder Ausbildungsfähigkeit erfolgt. Bundesregierung: jeweils ein Drittel der Zuschüsse an die BA im Rahmen des JUMP-Programms und der restlichen Haushaltsmittel.