



## Auswirkungen des Strukturwandels und der demografischen Entwicklung auf die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern und abzuleitende Handlungsspielräume für die Landespolitik

Arbeitsmaterialien der  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Mecklenburg-Vorpommern

Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung  
Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern

---

# **Auswirkungen des Strukturwandels und der demografischen Entwicklung auf die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern und abzuleitende Handlungsspielräume für die Landespolitik**

Christine Ante

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Vorbemerkung</b>	<b>3</b>
<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>5</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>2. Ausgangslage: Der Stand der Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>9</b>
2.1 Der Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern	9
2.2 Öffentliche Förderung: außerbetriebliche Ausbildung und Übergangssystem	12
2.3 Qualität in der dualen Ausbildung	16
2.4 Inklusion benachteiligter Gruppen – die erste Schwelle	17
2.5 Übergänge zu Arbeitsmarkt und Hochschulen – die zweite Schwelle	18
2.6 Ausbildung von Berufsschullehrern	22
<b>3. Strukturwandel</b>	<b>23</b>
3.1 Die Entwicklung der Wirtschaft nach der Wiedervereinigung	23
3.2 Entwicklung in der Erwerbstätigkeit	25
3.3 Auswirkungen auf die Berufsausbildung	28
<b>4. Demografischer Wandel</b>	<b>31</b>
4.1 Bevölkerungsentwicklung	31
4.2 Prognose der Bevölkerungsentwicklung	33
4.3 Auswirkungen auf die Berufsausbildung	37
<b>5. Fazit und Handlungsempfehlungen</b>	<b>42</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>50</b>
<b>Die Autorin</b>	<b>54</b>

Dieses Arbeitsmaterial wird von dem Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern der Abteilung Dialog Ostdeutschland der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

## Vorbemerkung

---

Das Thema Berufsbildung wird durch die sich dramatisch verändernden Rahmenbedingungen zu einem immer wichtiger werdenden Zukunftsthema. Nachdem in den 90er Jahren des Übergangs von der sozialistischen Planwirtschaft in eine sozial und marktwirtschaftlich orientierte Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft in allen ostdeutschen Bundesländern die Arbeitslosenzahlen in die Höhe schossen, wechselten viele junge und gut ausgebildete Arbeitnehmer in die westdeutschen Bundesländer. Diese abgewanderten Arbeitskräfte fehlten wiederum für einen schnellen und erfolgreichen Umbau der ostdeutschen Wirtschaft. Die politisch richtige Schwerpunktsetzung auf das Investieren und Fördern von wirtschaftlichen Zukunftsbereichen bedingte zudem eine Neuausrichtung der beruflichen Bildung.

Im März 2010 lud die Friedrich-Ebert-Stiftung zu einer Fachkonferenz zur Zukunft der beruflichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern im IT-College Putbus auf Rügen ein. Mehr als 60 Vertreter aus Theorie und Praxis waren dieser Einladung gefolgt. Die angeregten und sehr informativen Diskussionen machten die Komplexität dieses Themas deutlich. Wie ein roter Faden zog sich die Fragestellung durch die Veranstaltung, ob die heutigen Akteure noch in der Lage sind, den veränderten Herausforderungen zu genügen. Das betrifft die Qualifizierung der Lehrkräfte, die technische und finanzielle Ausstattung der auszubildenden Unternehmen, der allgemeinbildenden Schulen und der Berufsschulen in öffentlicher oder privater Trägerschaft. Aber auch die Politik ist gefordert. Besonders im Bereich der Koordination, Schwerpunktsetzung und der Qualitätssicherung ist die Politik gerade in Zeiten sich abzeichnender Engpässe in der Finanzierung gefragt und es sind eindeutige Zeichensetzungen von Nöten.

Letztlich sind die Probleme des demografischen Wandels mit anhaltender Abwanderung junger Menschen noch nicht gelöst und es zeich-

net sich bereits das Problem des Mangels an gut und richtig ausgebildeten Fachpersonals am Horizont ab.

Die Diskussion machte auch deutlich, dass weiterführende wissenschaftliche Untersuchungen zur Berufsbildung in Mecklenburg-Vorpommern sinnvoll und notwendig sind. Dabei kristallisierten sich insbesondere die folgenden Fragestellungen heraus: Wie wirken sich der Strukturwandel und die demografische Entwicklung auf die Berufsausbildung aus – und – was sind die sich daraus abzuleitenden Handlungsspielräume für die Landespolitik?

Mit der vorliegenden Studie möchte die Friedrich-Ebert-Stiftung einen Beitrag zur weiteren Diskussion über die Anforderungen und Erfordernisse der beruflichen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern leisten.

*Jürgen Peters*  
Leiter des Landesbüros  
Mecklenburg-Vorpommern  
der Friedrich-Ebert-Stiftung

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

---

### Abbildungen

Abbildung 1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, gemeldete Bewerberinnen und Bewerber sowie Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2008	9
Abbildung 2:	Neue Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern, 1992-2008	11
Abbildung 3:	Neue Ausbildungsverträge in Deutschland, 1992-2008	12
Abbildung 4:	Verteilung der Neuzugänge auf die einzelnen Sektoren der beruflichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern, 2008	14
Abbildung 5:	Arbeitslosenquote in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2009	26
Abbildung 6:	Auszubildende am 31.12.2008 in den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen	29
Abbildung 7:	Lebendgeborene und Gestorbene in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2008	31
Abbildung 8:	Wanderungen über die Landesgrenze, 1989 bis 2008	32
Abbildung 9:	Bevölkerungsentwicklung seit 1990 und Prognose bis 2030	34
Abbildung 10:	Altersaufbau der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 und 2030	36
Abbildung 11:	Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern mit Haupt- oder Realschulabschluss sowie ohne Abschluss, 1995-2019	37
Abbildung 12:	Standortentwicklung der Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) in Mecklenburg-Vorpommern bis 2017/2018	40

### Tabellen

Tabelle 1:	Übernahmequote nach Betriebsgröße, alte und neue Bundesländer, in Prozent	19
Tabelle 2:	Anteil der einzelnen Sektoren an der Bruttowertschöpfung in Prozent, 1991 und 2008	24
Tabelle 3:	Anteil der Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern in den einzelnen Wirtschaftsbereichen (in Prozent)	27
Tabelle 4:	Bevölkerungsdichte 1990 und 2005 nach Raumordnungsregionen	31
Tabelle 5:	Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern	35
Tabelle 6:	Bevölkerung im Alter von unter 20 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern	35

## Zusammenfassung

---

Die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern steht vor tiefgreifenden Herausforderungen. Der Arbeitsmarkt fragt nach immer breiter und höher qualifizierten Erwerbstätigen, während es gleichzeitig aufgrund des demografischen Wandels immer weniger junge Menschen in der Region gibt. Es ist wichtiger denn je, jeden Einzelnen bestmöglich auszubilden und so viele Fachkräfte wie möglich in der Region zu halten. In der Realität hält jedoch zum einen die Abwanderung gerade gut qualifizierter junger Menschen weiter an, während zum anderen Jugendliche mit geringeren schulischen Qualifikationen keine Ausbildungsstelle finden.

Die vorliegende Studie soll eine fachliche Grundlage für die Diskussion über die Zukunft der Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern bereiten. Sie ist Teil eines Arbeitsschwerpunkts des Landesbüros Mecklenburg-Vorpommern der Friedrich-Ebert-Stiftung im Jahr 2010 zum Thema Berufsausbildung. Bereits im März 2010 wurde auf Putbus/Rügen eine Konferenz zu dem Thema durchgeführt; im September wird eine weitere Konferenz folgen.

### *Die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern*

Im vergangenen Jahr wurden zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung in der Ausbildungsstatistik mehr Ausbildungsplätze registriert als Bewerberinnen und Bewerber. Zwar war ein erheblicher Teil der Ausbildungsplätze außerbetrieblicher Natur, dennoch war der Ausbildungsmarkt somit rechnerisch ausgeglichen. Gleichzeitig ging die Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erheblich zurück. Dies lag zum einen an der konjunkturellen Entwicklung, zum anderen an einem demografisch bedingten Wettbewerberrückgang.

Für eine Betrachtung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist jedoch nicht nur die Zahl und Natur der Ausbildungsplätze von Bedeutung, sondern auch die Qualität in der Ausbildung, die allerdings nur selten thematisiert wird. Wichtig sind zudem die Berufsperspektiven nach der Ausbildung. Die Übernahmequoten sind noch immer geringer und die Arbeitslosigkeit größer als in den alten Bundesländern. Der Übergang zur Hochschule ist bundesweit gering. Nicht zuletzt spielen auch die Berufsschulen eine wichtige Rolle. In Mecklenburg-Vorpommern kann es zu einem Mangel an Lehrkräften kommen, da es keinen Studiengang für das Berufsschullehramt gibt. Seiteneinsteiger hingegen bekommen nur wenige Angebote zur pädagogischen Weiterqualifizierung.

### *Strukturwandel*

Nach der Wiedervereinigung kam es zu großen ökonomischen Umwälzungen. Die Dynamik der Wirtschaft hat dazu geführt, dass viele der ausbildenden Betriebe ihre Geschäftstätigkeit aufgeben mussten. Darüber hinaus lassen Studien darauf schließen, dass die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern möglicherweise in geringerem Maße in den Betrieben verankert ist als in den alten Bundesländern. Zu erheblichen Veränderungen kam es in der Unternehmensstruktur: Die Zahl der Großbetriebe ging sehr stark zurück; heute ist die Unternehmenslandschaft von kleinen Unternehmen dominiert. Zu Veränderungen kam es auch in den einzelnen Wirtschaftssektoren. Die Bedeutung der Landwirtschaft ist zurückgegangen, während der Dienstleistungssektor kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat – auch in der Berufsbildung. Das verarbeitende Gewerbe ist noch immer sehr gering ausgeprägt. Auf dem Arbeitsmarkt insgesamt sind immer breitere und höhere Qualifikationen gefragt. Daher haben sich auch die Anforderungen an die Auszubildenden

erhöht. Hier kann es zu einem „mismatch“ kommen, wenn Schulen diese höheren Anforderungen nicht kompensieren können.

### *Demografischer Wandel*

Die Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern ist in den vergangenen beiden Jahrzehnten zurückgegangen. Vor allem die Abwanderung war hierfür maßgeblich, aber auch ein verändertes Familiengründungsverhalten hat eine Rolle gespielt. Prognosen gehen davon aus, dass die Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern weiter zurück gehen wird. Wesentlicher Grund ist dann die zurückgehende Geburtenrate. Die Erwerbsbevölkerung wird sich erheblich verringern und älter werden. Schon jetzt gibt es wesentlich weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Ihre Anzahl wird sich zunächst weiter verringern und ab 2014/15 in etwa gleich bleiben.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Berufsausbildung sind bereits in geringeren Bewerberzahlen und einem verringerten Angebot an Ausbildungsplätzen spürbar. Der Rückgang in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird sich in Zukunft noch weiter verschärfen. Es gibt allerdings keinen Automatismus, der dafür sorgt, dass dann alle Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen. Gerade Jugendliche mit Startschwierigkeiten werden weiterhin Probleme haben, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen. Um die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu erhöhen, muss diese Gruppe stärker in die Berufsausbildung integriert werden. Zugleich ist es wichtig, die Schulabgängerinnen und Schulabgänger in der Region zu halten sowie Jugendliche aus anderen (Bundes-) Ländern für eine Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen. Der Rückgang an Berufschülerinnen und -schülern macht es weiterhin erforderlich, die Infrastruktur der beruflichen Schulen anzupassen. In einigen Fällen ist es hier allerdings bereits zu Konflikten um die Ansiedlung bestimmter Berufe gekommen. Zudem entstehen für einen Teil der Auszubildenden erhebliche Fahrtkosten und in manchen Fällen ebenfalls zusätzliche Unterkunftskosten.

### *Handlungsempfehlungen*

- Etablierung eines flächendeckenden Übergangsmagements. Übergangsmangement zielt darauf ab, die Kooperation zwischen den Akteuren auf lokaler und regionaler Ebene zu verbessern und zu systematisieren. Zentrale Merkmale sind die Schaffung von dauerhaften Strukturen. Einzelmaßnahmen, Förderungs- und Qualifizierungsangebote werden durch das Übergangsmangement gebündelt. Das Übergangsmangement könnte dazu beitragen, Jugendliche mit Startschwierigkeiten in die Berufsausbildung zu integrieren, kleine Unternehmen zu unterstützen und neue Betriebe für die Berufsausbildung zu gewinnen.
- Schulabgängerinnen und Schulabgängern Chancen in der Region aufzeigen und Abwanderung verringern. Unternehmen können hierzu beitragen, in dem sie Kooperationen mit Schulen eingehen, ihr Ausbildungsplätze frühzeitig planen, neue Wege in der Rekrutierung gehen, Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine Chance geben und die Attraktivität der Ausbildung verbessern. Engagierte Unternehmen sollten mit einem Preis ausgezeichnet werden.
- Die Attraktivität der Ausbildung steigern und die Qualität in der Ausbildung verbessern. Dies schließt sowohl die Rahmenbedingungen während der Ausbildung als auch die Berufschancen nach der Ausbildung ein. Ein umfassendes Qualitätsmanagement verbessert die Ausbildung der Lehrlinge und trägt zugleich zu einer stärkeren Attraktivität der Ausbildung bei.
- Maßnahmen ergreifen, um Jugendlichen mit Startschwierigkeiten in die Berufsausbildung zu integrieren. Bildungsangebote und Sozialarbeit für Auszubildende sollten ausgebaut, neue Fördermittel geprüft sowie das Übergangssystem überprüft und neu aufgestellt werden.
- Die Durchlässigkeit zur Hochschule stärken. Die Bildungsgänge, die zum Erwerb der Fachhochschulreife führen, das Angebot der Fachoberschule ergänzt und duale Studiengänge sowie berufliche Weiterqualifizierungen an Hochschulen gefördert werden.

- Die Ansiedlung der Berufe an die Regionalen Beruflichen Bildungszentren im Konfliktfall auf Landesebene planen.
- Die Ausbildung wenn möglich vor Ort vorhalten oder die Auszubildenden für lange Fahrwege entschädigen. Unterkünfte sollten bereitgestellt oder bezuschusst werden.
- Auf der Bundesebene und in der Kultusministerkonferenz weiter gegen die Überspezialisierung in den Berufen einsetzen und alle Möglichkeiten zur gemeinsamen Beschulung in affinen Berufen nutzen.
- Ein detailliertes Lehrerbedarfskonzept für berufliche Schulen erarbeiten, das auch den Bedarf in den einzelnen Fachrichtungen aufzeigt.
- Die Ausbildung von Berufsschullehrern an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern wieder aufnehmen
- Ein Konzept für die umfassende Weiterbildung von „Seiteneinsteigern“ erarbeiten.



# 1. Einleitung

---

„Die duale Berufsausbildung ist ein Flaggship des deutschen Bildungssystems und eine tragende Säule der ökonomischen Stärke Deutschlands.“ Wie der Berufsbildungsbericht 2010 (S. 9) hier betont, hat die Berufsausbildung in Deutschland eine zentrale Funktion für die Ausbildung von Fachkräften inne. Über die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung. Das Berufsausbildungssystem erfüllt dabei allerdings nicht nur eine wichtige Funktion für die Ausbildung von Fachkräften, sondern bietet jedem Auszubildenden eine Chance auf Persönlichkeitsentwicklung, gesellschaftliche Teilhabe und eine berufliche Perspektive.

In Mecklenburg-Vorpommern steht die Berufsausbildung zu Beginn des neuen Jahrzehnts vor tiefgreifenden Herausforderungen. Aufgrund des demografischen Wandels gibt es immer weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Es droht auf langfristige Sicht ein Fachkräftemangel, der gravierende Konsequenzen für die wirtschaftliche Entwicklung haben kann. Im Boomjahr 2008 häuften sich bereits die Stimmen, die einen „Azubi-Notstand in Ostdeutschland“ ausriefen (BILD-Zeitung vom 2.5.2008). Gleichzeitig werden aufgrund des ökonomischen Strukturwandels die Anforderungen an die Beschäftigten kontinuierlich höher. Dies gilt auch für die Berufsausbildung. Obwohl die Chancen auf einen Ausbildungsplatz in der Region statistisch gesehen noch nie so gut waren wie im vergangenen Jahr, hält die Abwanderung an und es gibt Jugendliche – vor allem unter denen mit geringeren schulischen Qualifikationen –, die keine Ausbildungsstelle finden.

Die Studie geht wie folgt vor: Kapitel 2 analysiert zunächst die Situation der Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern. Kapitel 3 stellt den wirtschaftlichen Strukturwandel seit der Wiedervereinigung dar und leitet Auswirkungen auf die Berufsausbildung ab. Der demografische

Wandel, Prognosen über die Bevölkerungsentwicklung und Konsequenzen für die Berufsausbildung werden in Kapitel 4 besprochen. Im letzten Kapitel werden abschließend Handlungsempfehlungen für die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt.

Im Rahmen der Studie habe ich mit Experten für die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern Interviews und Hintergrundgespräche geführt. Diese Interviews haben erheblich und in vielfältiger Weise zu einem tiefer gehenden Verständnis der Berufsbildung in Mecklenburg-Vorpommern beigetragen. Allen Interviewpartnern gilt daher mein besonderer Dank.

## 2. Ausgangslage: Der Stand der Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern

### 2.1 Der Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

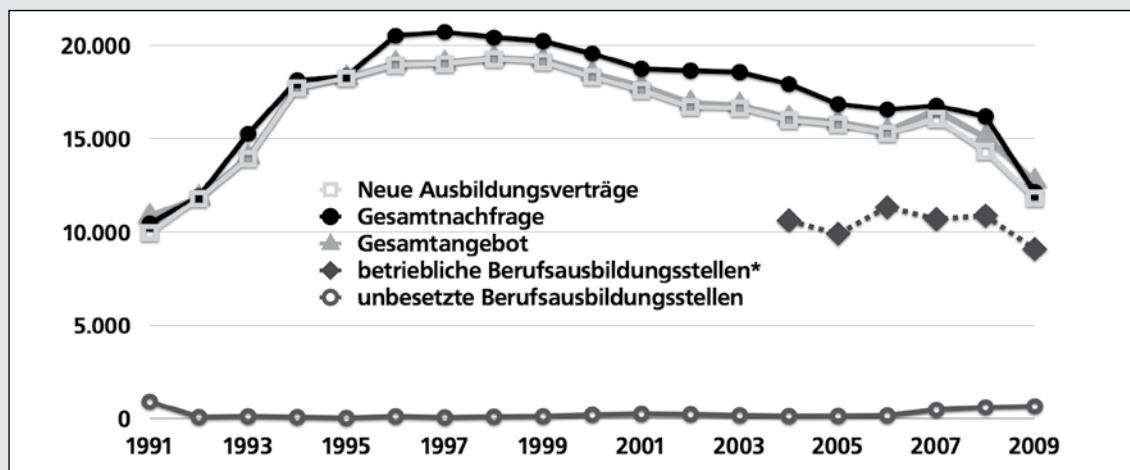
Im vergangenen Jahr war das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern so ausgeglichen wie in keinem Jahr zuvor nach der Wiedervereinigung: Zum ersten Mal gab es mehr gemeldete Ausbildungsstellen als gemeldete Nachfrager. Mit 103,5 Stellen je 100 Nachfrager liegt Mecklenburg-Vorpommern über dem Durchschnitt der alten (101,6) und der neuen Bundesländer (99,9). Der Ausbildungsmarkt ist somit rechnerisch ausgeglichen. Allerdings gibt es deutliche regionale Unterschiede innerhalb der Region. Kamen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit in dem Bezirk der Arbeitsagentur Stralsund im Jahr 2008 auf 100 Nachfrager 108

Ausbildungsplätze, so waren es in Rostock 97,8, in Neubrandenburg betrug 100,6 und in Schwerin 102,4 Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager. Diese Unterschiede zeigen sich auch in den unbesetzten Ausbildungsstellen. Während im Bezirk der Arbeitsagentur Stralsund im vergangenen Jahr 360 gemeldete Ausbildungsstellen unbesetzt blieben, waren es in Rostock lediglich knapp 33 Ausbildungsplätze.

Ein rechnerisch ausgeglichener Ausbildungsmarkt bedeutet jedoch nicht, dass alle Jugendlichen auch eine Ausbildungsstelle finden. Grund hierfür ist zum einen die Ausbildungsstatistik (s. Kasten S.10), zum anderen stellt sich die Angebots-Nachfrage-Relation in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich dar. Dies kann dazu führen, dass trotz rechnerisch ausgeglichenem Ausbildungsmarkt die freie Wahl des Ausbil-

Abbildung 1

**Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, gemeldete Bewerberinnen und Bewerber sowie Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2008**



\* Daten für die betrieblichen Berufsausbildungsstellen nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit erst ab 2004 verfügbar.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung; eigene Darstellung.

dungsberufs eingeschränkt ist. Das Bundesverfassungsgericht geht in einem Urteil von 1980 davon aus, dass ein Überhang von 12,5 Prozent die Erfüllung der Berufswahlfreiheit (Art. 12 GG) ermöglicht (BVerfGE 55, 274).<sup>1</sup> Solch ein Wert wurde im bundesweiten Durchschnitt zuletzt 1992 erreicht; in den neuen Bundesländern konnte ein Überhang in dieser Größenordnung noch nie erzielt werden.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass sich die Angebots-Nachfrage-Relation erheblich verbessert hat. Dieser Befund spiegelt sich jedoch nicht in den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider: Im Jahr 2009 wurden so wenig neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wie zuletzt 1992. Die Einmündungsquote lag im Jahr 2008 in Mecklenburg-Vorpommern bei lediglich 51,7 Prozent, bezogen auf die betriebliche Ausbildung waren es sogar nur 40,2 Prozent. Das ist der mit Abstand niedrigste Wert Deutschlands. Wie passen diese Entwicklungen zusammen?

Eine große Rolle spielt der demografische Wandel: Weniger Schulabgänger drängen auf den Ausbildungsmarkt, so dass eine bessere Versorgung der verbliebenen Absolventen möglich wird. Die ausführliche Betrachtung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Berufsausbildung in Kapitel 4 legt den Schluss nahe, dass die zurückgehende Anzahl an Bewerbern dazu führt, dass die Unternehmen wiederum weniger Ausbildungsplätze anbieten.

Aufgrund der sehr geringen Einmündungsquote ist es wahrscheinlich, dass auch die Abwanderung (s. ebenfalls Kapitel 4) eine große Rolle spielt. Die Einmündungsquote<sup>2</sup> sinkt, wenn viele

1 In dem Urteil entschied das Bundesverfassungsgericht über ein Gesetz, dass eine Ausbildungsplatzabgabe vorsah, falls die Angebots-Nachfrage-Relation 112,5 Prozent unterschreitet. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte die Rechtmäßigkeit des Gesetzes und die Festlegung von 112,5 Prozent als Grenze, verzichtete jedoch auf die Festlegung eines Abweichungsintervalls.

2 Die Einmündungsquote bezeichnet die Zahl der Neuverträge je 100 Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Die Einmündungsquote stellt dabei eine Vereinfachung dar, da nicht lediglich Absolventinnen und Absolventen des aktuellen Jahrgangs in eine Ausbildung einmünden. Manche Jugendliche haben sich bereits zuvor erfolglos um eine Berufsausbildung bemüht (Altbewerber), ihren Zivildienst abgeleistet oder ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr ab-

### Ausbildungsstatistik

Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit umfassen nur Ausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber, die dort gemeldet sind. Daher gibt es eine latente Nachfrage und ein latentes Angebot, die nicht statistisch erfasst werden. Vor allem das Ausmaß der latenten Nachfrage ist dabei erheblich (z.B. Ulrich und Krewerth 2006). Gründe hierfür sind, dass

- Jugendliche über verschiedene Wege (beispielsweise im Internet) von offenen Lehrstellen erfahren und dann ohne Registrierung bei der Bundesagentur in einen Ausbildungsplatz einmünden;
- nur solche Schulabgängerinnen und Schulabgänger als suchend eingestuft werden, die die nötige Ausbildungsreife mitbringen. Dieser Status wird jedoch häufig eher restriktiv vergeben (s. z.B. Ulrich und Krewerth 2006);
- nur Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, die zum 30.9. als suchend gemeldet sind. Viele der Jugendlichen, die trotz Interesse an einer Ausbildung keinen Platz bekommen haben, sind zu diesem Stichtag bereits in einer anderen Maßnahme oder einem schulischen Bildungsgang verblieben.

Daher wurde die erweiterte Nachfragedefinition entwickelt. Diese schließt zumindest solche Jugendliche ein, die zwar in eine Alternative eingemündet sind, aber dennoch weiterhin eine Vermittlung wünschen. Wird die erweiterte Nachfragedefinition zu Grunde gelegt, betrug die Angebot-Nachfrage-Relation im Jahr 2009 in Mecklenburg-Vorpommern 97,9 Ausbildungsstellen je 100 Nachfrager. Der Ausbildungsmarkt ist dann zwar nicht mehr rechnerisch ausgeglichen, aber der Wert Mecklenburg-Vorpommerns liegt auch in diesem Fall deutlich über dem Durchschnitt der alten (89 Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager) und der neuen Bundesländer (94,3 Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager).

solviert. Der Vorteil der Einmündungsquote als statistischer Indikator ist allerdings, dass sie nicht von der Einschaltung der Bundesagentur für Arbeit abhängig ist (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 20).

der Jugendlichen eine Ausbildung in einem anderen Bundesland beginnen. Dieses Argument wird noch dadurch verstärkt, dass sowohl die Einmündung in die betriebliche Ausbildung als auch die Einmündung in die außerbetriebliche sowie in die schulische Berufsausbildung geringer sind als in den anderen Bundesländern.<sup>3</sup>

*Verankerung in den Betrieben*

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Verankerung der Ausbildung in den Unternehmen. In Mecklenburg-Vorpommern waren in 2008 19,9 Prozent der Unternehmen ausbildende Betriebe – in den neuen Bundesländern insgesamt waren es 19,2 Prozent, in den alten Bundesländern jedoch 26,4 Prozent. Die Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bilden allerdings besonders viel aus: Von 100 Beschäftigten waren in Mecklenburg-Vorpommern 2008 5,6 betriebliche Auszubildende (neue Bundesländer: 4,3; alte Bundesländer: 5,2) (Troltsch 2010). Dabei schneidet Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich noch besser ab, wenn auch die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze berücksichtigt werden. Mit 7,2 Auszubildenden je 100 Beschäftigte ist die Quote in Mecklenburg-Vorpommern wesentlich höher als in den neuen Bundesländern insgesamt (6 Auszubildende je 100

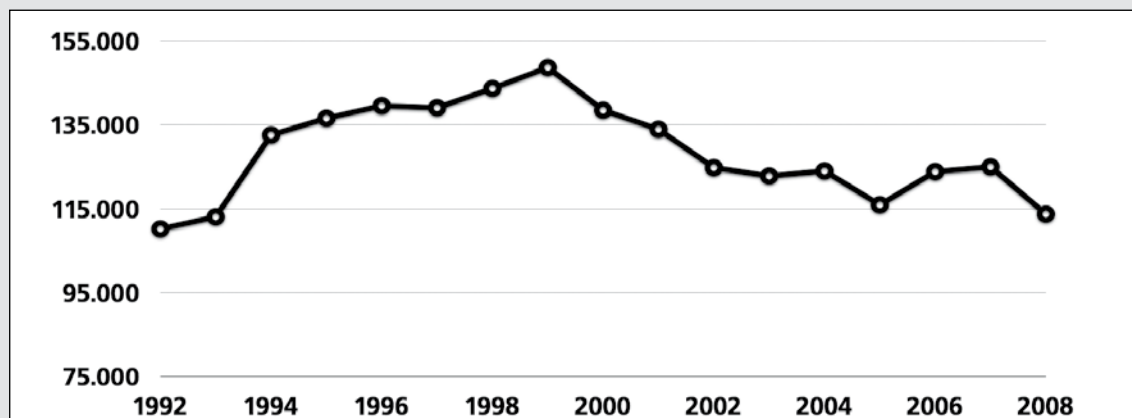
Beschäftigte) und in den alten Bundesländern (5,7 Auszubildende je 100 Beschäftigte). Dabei sind es vor allem die kleineren mittelständischen Betriebe, die in Mecklenburg-Vorpommern die Ausbildung tragen. Groß- und Kleinstbetriebe hingegen bilden zu wesentlich geringerem Maße aus als Betriebe gleicher Größe in den alten Bundesländern (Troltsch 2010).

Die Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe war zwischen 1999 und 2008 rückläufig. Zwar konnten unter den Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden, dies konnte aber die Verluste in den anderen Betriebsgrößen nicht ausgleichen. Im selben Zeitraum ging die Anzahl der Betriebe insgesamt zurück – mit 13 Prozent allerdings in geringerem Maße als die Anzahl der Ausbildungsbetriebe. Insbesondere bei den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ging die Anzahl der Ausbildungsbetriebe wesentlich stärker zurück als die Anzahl der Betriebe insgesamt. Dieser Trend lässt sich auch in den anderen neuen Bundesländern beobachten; in den alten Bundesländern hingegen verlief die Entwicklung der Ausbildungsbetriebe im selben Zeitraum positiver als die allgemeine Betriebsentwicklung. Dies lässt möglicherweise auf eine geringere Verankerung der Berufsausbildung in den Betrieben in den neuen Bundesländern schließen (Troltsch, Walden und Zopf 2009; Troltsch 2010).

<sup>3</sup> Für die genauen Zahlen siehe Bundesinstitut für Berufsbildung (2010: 102).

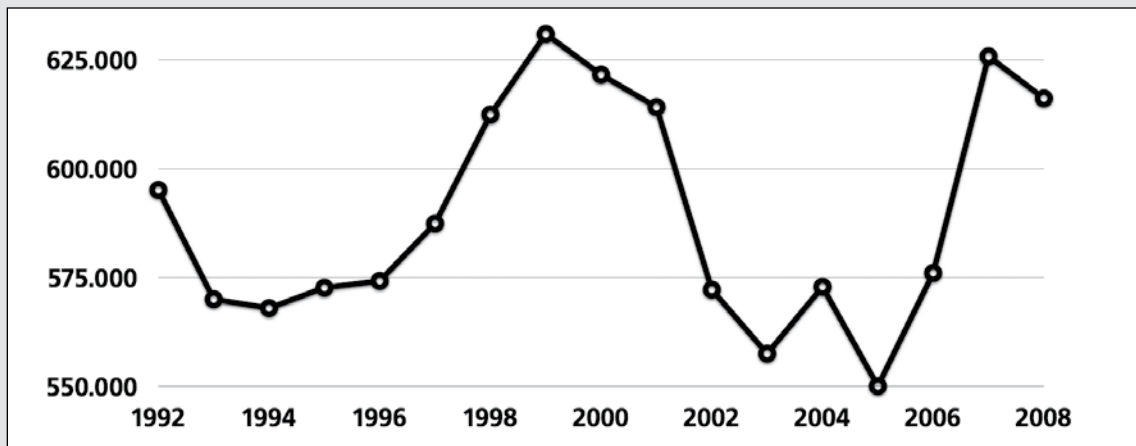
Abbildung 2

**Neue Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern, 1992-2008**



Quelle: Berufsbildungsbericht 2009; eigene Darstellung.

Abbildung 3

**Abb. 3: Neue Ausbildungsverträge in Deutschland, 1992-2008**

Quelle: Berufsbildungsbericht 2009; eigene Darstellung.

### *Ausbildung in den neuen Bundesländern – abhängig vom Konjunkturzyklus?*

In Abbildung 1 wird zudem deutlich, dass die Entwicklung der neuen Ausbildungsverträge nicht zyklisch verläuft, sondern Angebot und Nachfrage sehr stark miteinander in Verbindung stehen. Dies ist im bundesdeutschen Vergleich äußerst untypisch: Da sich die Betriebe in ihrer Einstellungspolitik auch an den wirtschaftlichen Aussichten orientieren, schwankt die Anzahl der neuen Ausbildungsverträgen in dualen Berufsausbildungssystemen mit dem Wirtschaftskreislauf. Dies spiegelt sich in Abbildung 3 wider. In den neuen Bundesländern ist dies in wesentlich geringerem Maße der Fall, wie Abbildung 2 verdeutlicht. Auch für die neuen Bundesländer insgesamt lässt sich seit 1999 eine nahezu kontinuierliche Verringerung der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze beobachten. In Mecklenburg-Vorpommern setzte der Rückgang allerdings früher ein als in den neuen Ländern insgesamt und war zudem konstanter. Ebenso fällt der Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 2008 in Mecklenburg-Vorpommern wesentlich stärker aus als in den neuen Ländern insgesamt. Die Vermutung liegt nahe, dass insbesondere die große Anzahl an öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsstellen zu einer Verringerung der Konjunkturabhängigkeit geführt hat.

### 2.2 Öffentliche Förderung: Außerbetriebliche Ausbildung und Übergangssystem

Die große Anzahl an außerbetrieblichen Ausbildungen macht die Berufsausbildung insgesamt jedoch nicht nur weniger abhängig von den Konjunkturzyklen. Sie hat entscheidenden Anteil daran, dass in Mecklenburg-Vorpommern der Ausbildungsmarkt rechnerisch ausgeglichen ist. Werden nur betriebliche Ausbildungsplätze betrachtet, sieht die Angebots-Nachfrage-Relation grundlegend anders aus: Je 100 Nachfrager gab es 2009 lediglich 75,1 betriebliche Ausbildungsplätze. Im Schnitt der neuen Bundesländer waren es 73 Ausbildungsplätze, in den alten Bundesländern allerdings 84,7 Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager. Dieser Vergleich zeigt, dass der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungen in allen neuen Bundesländern sehr hoch ist und Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich gut da steht.

Der große Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungen in den neuen Bundesländern hat seine Ursache in den enormen Umwälzungen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt nach der Wiedervereinigung (s. Kapitel 3), in deren Folge sich auch die Berufsbildung komplett neu aufstellen musste. Es wurden erhebliche öffentliche Mittel zur Förderung der Berufsausbildung bereitgestellt, um die

negativen Konsequenzen abzumildern. Neben Prämien für Betriebe, die zusätzlich oder erstmalig Ausbildungsplätze anboten, bildeten auch außerbetriebliche Ausbildungsplätze einen Teil der neuen Förderstruktur. Zunächst übernahm die Bundesagentur für Arbeit diese Aufgabe im Rahmen der Benachteiligtenförderung. Anschließend wurden Gemeinschaftsinitiativen von Bund und Ländern ins Leben gerufen, die voll finanzierte außerbetriebliche Ausbildungsstellen bereit stellten. Seit 1996 wurden diese in die Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern überführt, die bis heute bestehen und im Gegensatz zu den vorherigen Programmen einen stärkeren Fokus auf die Durchführung betrieblicher Praxisphasen legen.

In den neuen Ländern war 2007 ein Viertel aller neuen Ausbildungsverträge außerbetrieblicher Natur (Troltsch, Walden und Zopf 2009). In Mecklenburg-Vorpommern ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungen in den Regionen des Landes dabei äußerst unterschiedlich: Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren es im Jahr 2008 im Bezirk der Arbeitsagentur Neubrandenburg 29,9 Prozent, in Schwerin 28,7 Prozent, in Stralsund 20,9 Prozent, und im Bezirk Rostock 20,2 Prozent.

Auch wenn außerbetriebliche Ausbildungen im Vergleich mit einer betrieblichen Ausbildung häufig als schlechtere Alternative wahrgenommen werden, kann das Niveau der vermittelten Lerninhalte durchaus hoch sein.<sup>4</sup> Für das Ausbildungsplatzprogramm Ost konnte gezeigt werden, dass die Quote der erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen ähnlich hoch ist wie im Durchschnitt aller Ausbildungsprüfungen (Berger et al. 2007; Drinkhut 2008). Insbesondere für schwächere Schülerinnen und Schüler scheint der Ausbildungserfolg größer zu sein als in der betrieblichen dualen Ausbildung. Die Arbeitsmarktchancen werden jedoch häufig schlechter eingeschätzt (Drinkhut 2008). Eine Erklärung hierfür ist, dass die besten Schulabsolventen – mit häufig besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt auch nach der Ausbildung – eine betriebliche duale Ausbildung beginnen, da diese höher angesehen ist. Nichtsdestotrotz wur-

4 Eine detaillierte Analyse der Wirksamkeit bieten unter anderem Berger und Grünert (2007).

den im Rahmen der Förderprogramme vielfältige und innovative Modelle entwickelt, die auch ein Gegenmodell zu den qualitativen Herausforderungen der dualen Berufsausbildung bieten (Berger 2007; Berger und Grünert 2007).

Die öffentliche Förderung beschränkt sich dabei nicht auf die außerbetriebliche Ausbildung. Bundesweit haben in den vergangenen beiden Jahrzehnten vermehrt Maßnahmen Konjunktur erfahren, die häufig unter dem Namen „Übergangssystem“ zusammengefasst werden.<sup>5</sup> Gemeint sind unterschiedliche Maßnahmen und Bildungsangebote, deren Ziel vor allem die Verbesserung der Chancen auf einen anschließenden Übergang in die Berufsausbildung ist. Das Übergangssystem schließt Berufsfachschulen, Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahre, berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sowie Jugendsofortprogramme ein. Es handelt sich daher um Bildungsmaßnahmen mit höchst unterschiedlichem Niveau und Anspruch.

Das Übergangssystem wurde in verschiedenen Publikationen – zum Beispiel in einer Studie von Baethge, Solga und Wieck (2007) für die Friedrich-Ebert-Stiftung oder im Bildungsbericht 2008 – stark kritisiert. Hauptkritikpunkte sind:

- *Warteschleifen:* Die Maßnahmen im Übergangssystem sollen auf die Berufsausbildung vorbereiten. Jedoch wandern viele Jugendliche von einer Maßnahme in die nächste (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Zudem sollte das Übergangssystem eigentlich Jugendliche mit Startschwierigkeiten fokussieren – allerdings nehmen auch viele Real-schulabsolventen an den Maßnahmen teil. So begann im Jahr 2004 mehr als ein Viertel aller Absolventen der Realschule eine Maßnahme im Übergangssystem. Von den Schulabgängerinnen und –abgängern ohne Hauptschulabschluss waren es 84 Prozent, mit Hauptschulabschluss 51,6 Prozent und mit (Fach-) Abitur 2,9 Prozent (Baethge, Solga und Wieck 2007).
- *Effektivität:* Das Übergangssystem wurde nie umfassend evaluiert. Dass die Maßnahmen

5 Eine umfangreiche Darstellung findet sich beispielsweise im Bildungsbericht 2008 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 96-99) und bei Baethge, Solga und Wieck (2007).

nicht immer ihre geplante Wirkung entfalten, ist jedoch häufig gezeigt worden. Trotz Ausweitung des Übergangssystems münden nur wenige Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Nach 18 Monaten hat ein Drittel, nach 2 Jahren die Hälfte dieser Zielgruppe eine Ausbildung begonnen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 9). Dabei gilt sogar: Je länger sich die Jugendlichen von einer Maßnahme zur nächsten bewegen, desto schlechter werden ihre Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt außerhalb des „Parallelsystems“ (Schuman 2006). Zudem sind die Abbrecherquoten in den Maßnahmen hoch (Baethge, Solga und Wieck 2007).

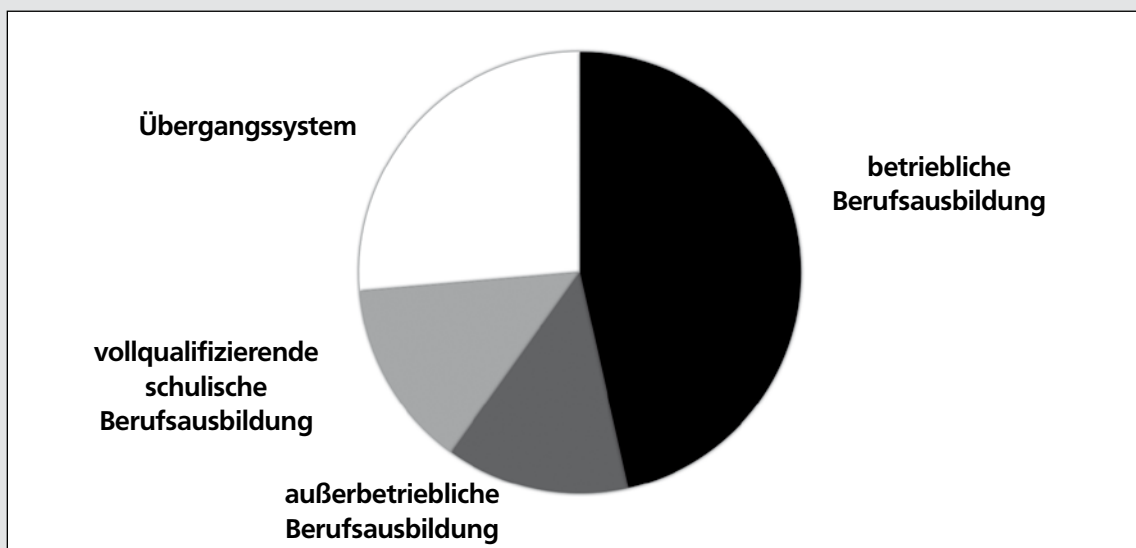
Auch in Mecklenburg-Vorpommern nimmt ein erheblicher Anteil der Jugendlichen an Maßnahmen im Übergangssystem teil. Abbildung 4 zeigt die Verteilung von Neuzugängen auf die unterschiedlichen Sektoren der beruflichen Ausbildung im Jahr 2008 (auch wenn die Berufsausbildung häufig mit der betrieblichen dualen

Ausbildung gleichgesetzt wird, gehören auch die außerbetriebliche Ausbildung, die vollqualifizierende schulische Ausbildung und das Übergangssystem zur beruflichen Bildung).<sup>6</sup> Von allen Neuzugängen in der beruflichen Ausbildung begannen nur gut 45 Prozent eine betriebliche Berufsausbildung. Weitere je 13,5 Prozent verteilen sich auf die außerbetriebliche und die schulische Berufsausbildung. Mehr als ein Viertel aller Neuzugänge begann eine Maßnahme im Übergangssystem. Dabei gab es 3.669 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), 2.444 in den berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und 197 in der Einstiegsqualifizierung. Im Zeitverlauf hat sich die Anzahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 1992 und 2005 nahezu verdoppelt; inzwischen ist sie wieder leicht rückläufig.

6 Die Beamtenausbildung ist aufgrund der geringen Fallzahlen (700 im Jahr 2008 in Mecklenburg-Vorpommern) hier außen vor gelassen worden.

Abbildung 4

**Verteilung der Neuzugänge auf die einzelnen Sektoren der beruflichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern, 2008\***



\* 2008 gab es in Mecklenburg-Vorpommern folgende Maßnahmen, die hier zum Übergangssystem gezählt wurden: Berufsvorbereitungsjahr, berufsvorbereitende Maßnahmen der BA und Einstiegsqualifizierungen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2010: 102); eigene Berechnung und Darstellung

### **Warum bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt – ist es die mangelnde Ausbildungsreife?**

Eine in den Medien viel zitierte Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK 2010) attestiert eine „demografische Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt“. 21 Prozent der Unternehmen konnten laut Umfrage nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Als Hauptgrund nennt die DIHK-Umfrage den Rückgang der Bewerberzahlen – aber auch eine mangelnde Ausbildungsreife wird in dieser Studie an zentraler Stelle problematisiert.

In der Umfrage der DIHK wird deutlich, dass in den neuen Bundesländern ein größerer Anteil der Unternehmen als in den alten Bundesländern nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnte. Das Gastgewerbe ist besonders betroffen: 53 Prozent der Gastronomiebetriebe hatten Probleme, alle Ausbildungsplätze zu besetzen (bundesweit in dieser Branche: 43 Prozent). Die Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze lagen nach Angaben der Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten vor allem im fehlenden Bewerberaufkommen: 63 Prozent der Betriebe berichteten von einem Mangel an geeigneten Bewerbungen und weitere acht Prozent hatten gar keine Bewerbungen erhalten. In knapp einem Fünftel der Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten waren Auszubildende ihren Ausbildungsplatz nicht angetreten. Insgesamt erkannten gut ein Drittel aller Betriebe die Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber als „Ausbildungshemmnis“.

Eine Umfrage der IHK zu Schwerin (IHK 2008) zeigt, dass lediglich ein Viertel der Unternehmen in der Region nicht alle freien Ausbildungsplätze besetzen konnten. Häufiger als in der bundesweiten Umfrage waren keine oder nur wenige Bewerberinnen und Bewerber der Grund (17 Prozent). Die Gefahr eines Fachkräftemangels sehen 79 Prozent Unternehmen und somit mehr als im Bundesdurchschnitt. Die Berufsorientierung unterstützen regionale Unternehmen dennoch nur in geringem Maße: Zwar bieten nahezu 80 Prozent Schülerpraktika an, aber nur wenige Unternehmen führen weitere Maßnahmen durch.

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (Gericke, Krupp und Trotsch 2009) zeigt allerdings auf, dass viele Ausbildungsplätze nicht nur aufgrund einer schlechten Bewerberlage oder aufgrund von Ausbildungshemmnissen nicht besetzt werden, sondern auch aufgrund von Defiziten im Vermittlungsprozess. So meldeten Betriebe, die ihr Ausbildungsplatzangebot kurzfristig nach ihrem Bedarf ausrichteten, wesentlich häufiger offene Ausbildungsplätze. Weniger offene Stellen hingegen haben Unternehmen, die jedes Jahr die gleiche Anzahl von Lehrstellen anbieten oder ihr Angebot regelmäßig zu einem bestimmten Zeitpunkt veröffentlichen. Ebenso bieten Betriebe ohne offen gebliebene Ausbildungsstellen wesentlich häufiger Betriebspraktika an und führen häufiger Veranstaltungen in Schulen durch. Die Unternehmen nennen in der Umfrage allerdings auch andere Faktoren, die der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze entgegenwirken: Schicht- oder Wochenendarbeit, eine schlechte Verkehrsanbindung oder eine geringe Betriebsgröße können die Attraktivität der Ausbildung negativ beeinflussen. Hinsichtlich der von Unternehmen gefragten Kompetenzen und Qualifikationen kommen die Autoren zu dem Schluss: „In sämtlichen Kompetenzbereichen wie unter anderem bei den Schlüsselqualifikationen und Sekundärtugenden sollen die Jugendlichen scheinbar schon von vorneherein sozusagen als Mitarbeiter des Monats' auftreten. (...) Bemerkenswert ist dabei, dass die viel beklagten und als schlecht eingeschätzten schulischen Qualifikationen bei der Auswahl unter den Bewerbern entgegen den offiziellen Verlautbarungen keine wichtige Rolle spielen“ (ibid: 4).

In der Gesamtschau der Studien und Umfragen wird deutlich, dass es für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen verschiedene Gründe gibt. Die Attraktivität der angebotenen Plätzen spielt dabei ebenso eine Rolle wie der Vermittlungsprozess. Die Bedeutung der Ausbildungsreife ist hingegen umstritten. Während eine größere Anzahl von Unternehmen hier ein Ausbildungshemmnis sieht, kritisieren Gericke, Krupp und Trotsch eine häufig unrealistisch hohe Anspruchshaltung der Betriebe an die Bewerber.



Eine bedeutsame Folge aus dem hohen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungen und dem Anstieg des Übergangssystems sind gestiegene Ausgaben der öffentlichen Hand. Leider gibt es keine genauen Angaben über die Höhe sämtlicher für die Förderung verwendeter öffentlicher Mittel. Nach Angaben des Berufsbildungsberichts 2006 betragen die verwandten Mittel des Bundes, der Länder und der Bundesagentur für Arbeit für die duale Berufsausbildung im Jahr 2005 annähernd 5 Milliarden Euro. Allein die Aufwendungen des Bundes für die Bund-Länder-Programme betragen zwischen 1995 bis 1999 600 Millionen Euro (Berger und Walden 2002). Laut Baethge, Solga und Wieck (2007: 83-88) summierten sich die Ausgaben Mecklenburg-Vorpommerns für die duale Berufsausbildung – einschließlich der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze, der Verbundausbildung, der Programme in den neuen Ländern und sonstiger Förderprogramme – im Jahr 2005 auf 13,5 Millionen Euro und im Jahr 2006 auf 20 Millionen Euro.<sup>7</sup> Die Kosten der Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, der weiteren schulischen Vorbereitungsmaßnahmen und der vollzeitschulischen Ausbildung sind in diesem Betrag noch nicht erhalten.

### 2.3 Qualität in der dualen Ausbildung

In der öffentlichen Diskussion wird der Aspekt der Qualität in der Berufsausbildung häufig vernachlässigt. Dennoch ist nicht nur die quantitative Situation auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung, sondern auch die Qualität der Ausbildung. Der Berufsbildungsbericht 2010 kommt zu dem Schluss: „Die Diskussion um sinnvolle Qualitätssicherungssysteme bzw. Qualitätsentwicklungsprozesse steht noch am Anfang und sollte

<sup>7</sup> Bei den Angaben handelt es sich um veranschlagte Mittelvolumen für die jeweiligen Haushaltsjahre. Die Angaben der Autoren beruhen auf dem Berufsbildungsbericht 2006 (344-376) und eigenen Berechnungen. Die angegebenen Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern verstehen sich zuzüglich nicht bezifferbarer Fördergelder für die Ergänzungs-/Sonderprogramme 2005 in den neuen Ländern und für die Aufstockung des Ausbildungsprogramms Ost (Baethge, Solga und Wieck 2007: 83-88).

zielgerichtet vorangetrieben werden“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 16).

Was Qualität in der Bildung ausmacht, wird häufig unterschiedlich definiert. Oftmals wird die Qualität der Bildung – wie in den PISA Studien – mit den Leistungsdaten der Schülerinnen und Schüler gleichgesetzt. In ihrer Studie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickeln Thomas Scheib, Lars Windelband und Georg Spöttl (2009:5) einen breiten Qualitätsbegriff für die betriebliche Berufsausbildung: „Qualität in der betrieblichen Ausbildung bedeutet die Sicherstellung hoher Qualität des Ausbildungsprozesses dahingehend, dass die Auszubildenden qualifiziert werden, die relevanten beruflichen Arbeitsaufgaben nach Abschluss der Ausbildung fehlerfrei zu bewältigen. Das bedingt eine hohe Input-, Prozess-, Output- und Outcomequalität. Der Begriff der Qualitätsentwicklung macht im Gegensatz zur Qualitätssicherung deutlich, dass die gesetzten Qualitätsziele einem kontinuierlichen Prozess der Überprüfung und Anpassung unterliegen und somit zur fortlaufenden (Weiter-) Entwicklung der beruflichen Ausbildung beitragen.“

Ein häufiges Instrument für die Messung der Qualität in der Ausbildung sind zudem Umfragen unter Auszubildenden. In einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (Beicht u.a. 2009) bewerten Auszubildende die Qualität der Ausbildung in Schule und Betriebe anhand verschiedener Indikatoren. Im Ergebnis variiert die Qualität der Ausbildung nicht nur zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen, sondern auch zwischen Schule und Betrieb erheblich. Die Ausbilder und die materiellen Bedingungen im Betrieb werden überwiegend positiv, in den Berufsschulen deutlich negativer beurteilt. Das Klima in der Berufsschule hingegen wird als überwiegend positiv angesehen. Die Betriebe bekommen schlechtere Bewertungen in der Rubrik „Inhalte, Methoden und Lernklima“. Besonders negativ bewerteten die Auszubildenden allerdings die Kooperation der beiden Lernorte.

Eine umfangreiche Umfrage unter Auszubildenden führt zudem regelmäßig der Deutsche Gewerkschaftsbund durch. Im DGB-Ausbildungsreport 2009 wird die Qualität in der Ausbildung in

den einzelnen Berufen ebenfalls sehr unterschiedlich bewertet (DGB 2009). Das Gastgewerbe schneidet besonders schlecht ab: Bemängelt wird die häufig hohe Arbeitsintensität mit vielen Überstunden und harter Arbeit bei gleichzeitig geringen Lerninhalten. Ebenso gibt es Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Kleinere Betriebe müssen ihr Personal flexibler je nach Auftragslage einsetzen, ziehen Auszubildende aber auch eher direkt in die Arbeitsabläufe ein und übertragen schneller Eigenverantwortung. Dies führt jedoch auch dazu, dass häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigt werden müssen und der Druck auf die Auszubildenden und die Überstundenzahl können höher sein. Insgesamt werden die Entwicklungsmöglichkeiten in kleineren Betrieben als geringer eingeschätzt. Problematisch ist nach dem DGB-Ausbildungsreport auch die Situation an den Berufsschulen, die von den Auszubildenden abermals schlechter als im Vorjahr bewertet wurde: „Häufig können die Berufsschulen in der technologischen Entwicklung mit vielen Betrieben nicht mehr mithalten. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsberufe im industriellen Bereich“ (DGB 2009: 9).

Da in Mecklenburg-Vorpommern kleine Betriebe vorherrschen und die Gastronomie einen vergleichsweise hohen Anteil an Auszubildenden hat, dürfte die Problematik der Qualität in der Ausbildung eine noch größere Rolle spielen als in anderen Bundesländern. Ein weiteres Handlungsfeld ist offenbar die Qualität des Berufsschulunterrichts.

## 2.4 Inklusion benachteiligter Gruppen – die erste Schwelle

Wenn Jede und Jeder bestmöglich ausgebildet sein soll um einem Fachkräftemangel vorzubeugen, ist Mobilität in der Bildung von entscheidender Bedeutung. Zugleich ist Mobilität in der Bildung wichtig für Chancengleichheit, gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Perspektiven eines jeden Einzelnen. Für Mobilität innerhalb des Bildungssystems sind in der beruflichen Bildung zwei Schwellen entscheidend: Die erste Schwelle, die

den Übergang von der Schule in die Ausbildung markiert, und die zweite Schwelle, die von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt oder zu Hochschulen führt.

Die Übergänge an diesen Schwellen verlaufen allerdings nicht reibungslos. Der Bildungsbericht kommt zu dem Schluss: „Die Übergänge in die berufliche Ausbildung bzw. in die Hochschule sowie anschließend in den Arbeitsmarkt verlaufen oftmals kompliziert und langwierig und stellen für bestimmte Gruppen von Jugendlichen erhebliche Barrieren dar“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 8-9).

An der ersten Schwelle gibt es drei Gruppen, die geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen:

*(1) Schulabgänger ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss:* Lediglich ein Fünftel der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss und zwei Fünftel der Hauptschüler mit Abschluss begannen bundesweit 2006 eine duale Berufsausbildung. Vier Fünftel der Absolventen ohne Hauptschulabschluss, rund die Hälfte der Abgänger mit Hauptschulabschluss und über ein Viertel der Realschüler mündeten in das Übergangssystem ein. Die Maßnahmen im Übergangssystem waren dabei häufig nicht die erste Wahl: Ein Großteil der Absolventen hatte den Wunsch, eine Berufsausbildung im dualen System zu beginnen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). In Mecklenburg-Vorpommern zeigt sich ebenso, dass Jugendliche mit einer geringeren Bildung schlechte Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. Nach Daten des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommerns waren 45 Prozent aller Schülerinnen und Schüler in berufsvorbereitenden Maßnahmen<sup>8</sup> im November 2008 ohne Schulabschluss und ein Viertel mit Förderschulabschluss. Weitere 22 Prozent besaßen die Berufsreife und sieben Prozent die Mittlere Reife. Im dualen System hingegen haben lediglich fünf Prozent der Auszubildenden keinen Schulab-

<sup>8</sup> Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen werden in dieser Statistik gezählt: Berufsvorbereitungsjahr, die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, Lehrgänge zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen sowie Grundausbilderlehrgänge.

schluss und zwei Prozent einen Förderschulabschluss. Die Schulabgänger mit Mittlerer Reife machten mehr als die Hälfte und diejenigen mit Berufsreife gut ein Viertel aller Berufsschüler im dualen System aus. Mehr als ein Zehntel hatte die Fachhochschul- oder Hochschulreife.

(2) *Schulabgänger mit Migrationshintergrund*: Die Ausbildungsbeteiligung junger Ausländerinnen und Ausländer lag 2007 bei 23,9 Prozent – verglichen mit einer Ausbildungsbeteiligungsquote von 57,6 Prozent unter deutschen Jugendlichen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009: 20). Leider berücksichtigen diese Statistiken lediglich die Staatsangehörigkeit, nicht aber die Existenz eines Migrationshintergrundes. Schätzungen lassen jedoch vermuten, dass ein Schulabgänger ohne Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation eine doppelt so hohe Chance auf einen Ausbildungsplatz hat wie ein Schulabgänger mit Migrationshintergrund (Baethge, Solga und Wieck 2007: 43). Allerdings gibt es große regionale Unterschiede: Am schlechtesten sind die Chancen von ausländischen Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg sowie in den Stadtstaaten.

(3) *Männliche Schulabgänger* haben häufiger keinen Schulabschluss und sind daher auch im Übergangssystem mit 58 Prozent aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer überproportional und in der Berufsausbildung unterproportional vertreten. Ebenso ist ihre Jugendarbeitslosenquote höher als die der Frauen. In Mecklenburg-Vorpommern bestätigt sich eine leicht schwierigere Lage der jungen Männer. Unter den Schülerinnen und Schülern der berufsvorbereitenden Maßnahmen waren rund 40 Prozent weiblich. Der Anteil der Schülerinnen an allen beruflichen Schulen ist mit 47 Prozent etwas geringer als der Anteil der männlichen Schüler. Weitaus mehr Schülerinnen als Schüler gibt es an Berufsfachschulen (78 Prozent Schülerinnen)<sup>9</sup>, höheren Berufsfachschu-

9 Berufsfachschulen vermitteln eine erste berufliche Bildung; die Bildungsgänge können auf einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorbereiten, einen Teil einer Berufsausbildung vermitteln oder zu einem Berufsabschluss führen, der nur an beruflichen Schulen angeboten wird.

len (75 Prozent)<sup>10</sup> und den Fachoberschulen (63 Prozent)<sup>11</sup>; unterrepräsentiert sind sie hingegen als Auszubildende im dualen System (40 Prozent).

Die Fähigkeit des Berufsbildungssystems, auch schwächere Schüler zu integrieren, hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten erheblich vermindert. In Mecklenburg-Vorpommern haben vor allem Schülerinnen und Schüler mit schlechteren Bildungsabschlüssen erheblich verminderte Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Dieser Befund muss im Zusammenhang mit den Ergebnissen von Studien wie PISA gesehen werden, nach denen der Schulerfolg in Deutschland stark von den sozio-ökonomischen Voraussetzungen und dem Bildungsniveau der Eltern abhängt. Die Schwelle im Übergang von der Schule zur Berufsausbildung wirkt in diesem Zusammenhang noch verstärkend.

## 2.5 Übergänge zu Arbeitsmarkt und Hochschulen – die zweite Schwelle

### *Übergang in den Arbeitsmarkt – leicht gesunkene Integrationskraft der Berufsausbildung*

Der Übergang von der Ausbildung in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird traditionell als eine Stärke des deutschen Berufsausbildungssystems angesehen. Zwei Indikatoren sind an dieser Stelle von besonderer Bedeutung: Der Anteil von Auszubildenden, die vom ausbildenden Unternehmen übernommen werden, und die Arbeitslosenquote nach Beendigung der Ausbildung.

Nicht einmal jeder zweite Jugendliche wurde 2008 in den neuen Ländern vom ausbildenden Betrieb übernommen. Die Übernahmequote unterscheidet sich dabei erheblich zwischen den alten und den neuen Bundesländern. In den neuen

10 Höhere Berufsfachschulen bereiten vor allem auf die Prüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vor; sie umfassen Bildungsgänge für Kosmetik, Gesundheitsfachberufe, Assistenzberufe (kaufmännische, technische sowie gestaltungstechnische Assistenzberufe) und das Sozialwesen (sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe).

11 Die Fachoberschule führt zum Erwerb der Fachhochschulreife.

Tabelle 1

**Übernahmequote nach Betriebsgröße, alte und neue Bundesländer, in Prozent**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Alte Länder</b>									
1 bis 9 Beschäftigte	46	44	47	49	39	47	44	49	50
10 bis 49 Beschäftigte	60	51	51	54	52	50	56	56	60
50 bis 499 Beschäftigte	65	66	62	57	59	57	57	68	69
500+ Beschäftigte	72	77	72	69	66	68	73	74	76
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
<b>Neue Länder</b>									
1 bis 9 Beschäftigte	49	41	40	30	37	32	44	44	35
10 bis 49 Beschäftigte	49	46	50	44	49	49	47	53	51
50 bis 499 Beschäftigte	41	44	42	39	41	34	42	44	51
500+ Beschäftigte	48	36	44	37	33	30	46	46	41
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>46</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): 204.

Ländern ging die Übernahmequote<sup>12</sup> von 2000 bis 2005 zunächst erheblich zurück (-9 Prozent) und stieg anschließend wieder auf das Niveau von 2000 an. Dies gilt jedoch nicht für alle Betriebsgrößen: In den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sank die Übernahmequote um 14 Prozentpunkte auf 35 Prozent im Jahr 2008. Ebenso ist die Entwicklung bei den großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten rückläufig (-7 Prozent). In beiden Betriebsgrößen gab es in den alten Bundesländern hingegen moderate Anstiege (+4 Prozent). Größere Zuwächse gab es in den neuen Ländern bei den Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten (+10 Prozent; in den alten Bundes-

ländern +4 Prozent). Auffallend ist zudem, dass in den alten Bundesländern die Übernahmequote mit der Größe des Betriebs zunimmt, während in den neuen Bundesländern die Übernahmequote in den großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sogar geringer ist als in den Betrieben mit 10 bis 499 Beschäftigten. Besonders niedrig ist allerdings der Wert für die Kleinstbetriebe.

Ein möglicher Grund für den Unterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern ist die große Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungen in den neuen Bundesländern. Zudem hängt die Übernahmequote mit dem Wirtschaftskreislauf zusammen: In den Jahren mit positiver Konjunkturentwicklung werden mehr Auszubildende übernommen. Ebenso gibt es bedeutende Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Besonders hoch sind die Übernahmequoten in den durch Mitbestimmung geprägten Industriebranchen sowie im Kredit- und Versicherungsgewer-

12 Die Übernahmequote ist „ein Quotient mit der Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der Anzahl der Ausbildungsabsolventen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 201).

be. Die Dienstleistungsbranchen weisen hingegen die niedrigsten Übernahmequoten auf (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008).

Es ist als problematisch anzusehen, dass weniger als die Hälfte der Auszubildenden übernommen wird. Sinkende Übernahmequoten erschweren nicht nur den Jugendlichen den Übergang in die Erwerbstätigkeit und führen zu einer Situation der Unsicherheit. Sie betreffen auch die Kosten-Nutzen-Rechnung der Unternehmen für die Berufsausbildung. Die Berufsausbildung bietet für Unternehmen eine Gelegenheit, Transaktionskosten bei der Besetzung neuer Stellen zu reduzieren, da sie das Leistungsvermögen ihrer Auszubildenden bereits kennen. Eine Verringerung der Übernahmequote kann dazu führen, dass sich der Vorteil der auszubildenden Unternehmen gegenüber den nicht-ausbildenden Konkurrenten verringert (s. u.a. Baethge, Solga und Wieck 2007).

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Integration in den Arbeitsmarkt ist die Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung. Von allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen meldeten sich 2008 bundesweit 31,5 Prozent arbeitslos. In den neuen Bundesländern ist dieser Anteil dabei erheblich größer: Hier meldeten sich im selben Jahr 47,2 Prozent aller Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss arbeitslos (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010). Über einen längeren Zeitraum gesehen ist die Arbeitslosigkeit nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss dabei erheblich gestiegen: Im gesamten Bundesgebiet waren es 1995 noch 22 Prozent (Baethge, Solga und Wieck 2007). Bei der Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsabschluss handelt es sich in vielen Fällen jedoch auch um eine kurzfristige Sucharbeitslosigkeit. Dabei gilt: „Je weiter das Ausbildungsjahr zurückliegt, desto stärker verringert sich der Anteil der Erwerbslosen unter den dual Ausgebildeten“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010: 350).

Die Chancen auf eine nicht-prekäre Beschäftigung sind dennoch zwischen 1999 und 2005 insgesamt gesunken; in 2006 und 2007 hat sich die Lage dann wieder leicht verbessert. Rückläufig waren auch die vollwertigen Beschäftigungsverhältnisse unter denjenigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, deren Ausbildung

schon sieben bis zehn Jahre zurückliegt (von 61,1 Prozent in 1999 auf 54,7 Prozent in 2006) (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010). Ein besonders großes Risiko besteht in den Berufsgruppen „Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und verarbeitung“, „Hotel, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft“ und „Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/-innen“. Gering hingegen ist die Gefahr beruflicher Desintegration in kaufmännischen Berufen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010 auf Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe).

### *Übergang an die Hochschule nach der Ausbildung – ein seltenes Phänomen*

Die Durchlässigkeit von Berufsausbildung zu Hochschulen ist ein entscheidender Faktor der Bildungsmobilität. Der Anteil der Ausbildungsabsolventen, die zu Beginn ihrer Ausbildung keine Hochschulzugangsberechtigung hatten, aber nach der Berufsausbildung ein Studium aufgenommen haben, ist nicht nur gering, sondern sogar weiter gesunken (Baethge, Solga und Wieck 2007). Zum Wintersemester 2006/2007 hatten von allen Studienanfängerinnen und -anfängern an Universitäten 2,4 Prozent und an Fachhochschulen 42 Prozent eine an einer beruflichen Schule erworbene Hochschulzugangsberechtigung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008).

Grundsätzlich gibt es viele Wege und Bildungsangebote, um die Berufsausbildung mit einer Hochschulzugangsberechtigung zu verknüpfen. Diese sollen an dieser Stelle nicht alle aufgeführt werden. Vielmehr soll auf zwei Wege hingewiesen werden, die bislang noch nicht oder nicht in ausreichendem Maße angeboten werden. Zum einen gibt es in Deutschland keine Möglichkeit, den Erwerb einer Berufsausbildung mit der allgemeinen Hochschulreife zu kombinieren. Diesen Bildungsweg gibt es beispielsweise mit großem Erfolg in Österreich (Berufsmatura), ebenso wie es ihn in der ehemaligen DDR gab. Eine zweite Möglichkeit, die es in Mecklenburg-Vorpommern zwar existiert, aber nicht ausgeschöpft wird, ist die Fachhochschulreife. Die Expertenkommission „Zukunft der Erziehung und Bildung unter

Berücksichtigung des lebenslangen Lernens in Mecklenburg-Vorpommern“ (2008: 147) bemängelt die „Begrenzung der zur Fachhochschulreife führenden Bildungsangebote“ in Mecklenburg-Vorpommern. Auch wenn keine genauen Zahlen über die Anzahl der notwendigen zusätzlichen Plätze vorliegen, warnt die Expertenkommission deutlich vor einer Restriktion des Kreises der Hochschulzugangsberechtigten durch eine die angebotenen Plätze deutlich übersteigende Nachfrage.

Weiterhin ist es auch möglich, Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung zu öffnen. In der bildungspolitischen Debatte wurde in den letzten Jahren zunehmend das bisherige Diktum in Frage gestellt, nach dem beruflich Qualifizierten ohne Hochschulzugangsberechtigung ein fachgebundenes Studium verwehrt bleibt. Die Bundesländer haben höchst unterschiedliche Regelungen für den Zugang von beruflich Qualifizierten zu Hochschulen eingeführt, so dass an dieser Stelle wenig Transparenz herrscht. Die Nutzung dieser Regelungen ist bislang sehr gering (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). In Mecklenburg-Vorpommern sind die Zugangsvoraussetzungen von beruflich Qualifizierten für Hochschulen momentan sehr restriktiv (Kalisch 2010). Es befindet sich jedoch momentan ein Gesetz im Landtag, das diese Zugangsvoraussetzungen neu regeln und vereinfachen soll.

Nicht nur die Hochschulzugangsberechtigung kann ein Hindernis für das Aufnehmen eines Studiums darstellen. In Deutschland gibt es im Vergleich mit anderen Ländern wenige flexible Studienformen wie Fernstudiengänge oder Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). In Mecklenburg-Vorpommern ist dieses Angebot besonders gering ausgeprägt (Kalisch 2010). Ebenso gibt es wenige Möglichkeiten, im Rahmen der Ausbildung erworbene oder berufliche Leistungen auf das Hochschulstudium anrechnen zu lassen. Auch wenn ein Beschluss der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 2002 vorsieht, dass die Studienanforderungen bis zur Hälfte durch außerhalb der Hochschule erworbene Qualifikationen erbracht werden können, ist

diese Regelung in der Praxis bislang kaum von Relevanz (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008).

## 2.6 Ausbildung von Berufsschullehrern

Ein zentraler Faktor der Ausbildungsqualität ist die ausreichende personelle Besetzung der Berufsschulen. Der Verband der Berufsschullehrer und die Hochschulen warnen vor einem Lehrermangel an beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren. Das Lehrpersonal an beruflichen Schulen ist wesentlich stärker von älteren Jahrgängen geprägt als an allgemeinbildenden Schulen: Die Jahrgänge der 55- bis über 60-Jährigen machen 32 Prozent aller Berufsschullehrerinnen und -lehrer, aber lediglich 18 Prozent der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen aus. Insbesondere die 35- bis unter 50-Jährigen sind an beruflichen Schulen schwächer vertreten (Klemm 2009).<sup>13</sup>

Wie viele Lehrerinnen und Lehrer in Zukunft genau benötigt werden, ist dabei nur schwer planbar, da sich das Angebot der beruflichen Schulen nach dem Ausbildungsmarkt richtet. Klaus Klemm berechnet in seinem Gutachten aus dem Juni 2009 im Auftrag der GEW den zukünftigen Lehrbedarf unter anderem in Mecklenburg-Vorpommern (Klemm 2009). Falls kein neues Lehrpersonal eingestellt wird, verringert sich die Anzahl der Lehrkräfte an beruflichen Schulen nach den Berechnungen von Klemm von 2.274 Berufsschullehrerinnen und -lehrern im Schuljahr 2007/08 auf 1.426 im Schuljahr 2015/16 und 908 im Schuljahr 2020/21 (2009: 16). Unter

<sup>13</sup> In seiner Prognose geht Klemm von zwei Annahmen aus: (1) ein Ausscheiden aus dem Schuldienst mit Vollendung des 63. Lebensjahres, und (2) ein Ausscheiden von 1 Prozent der Lehrerinnen und Lehrern aus anderen Gründen. Diese Annahmen spiegeln die Entwicklung in der Vergangenheit wider. Eine anderweitige Entwicklung oder Maßnahmen wie z.B. ein Anheben der Pensionsgrenze auf 67 Jahre könnten jedoch zu einem langfristig geringeren Bedarf führen. Ebenso wird unterstellt, dass die Schüler-Lehrer-Relation konstant gehalten wird. Klemm rechnet dabei in Vollzeitäquivalenten, so dass der tatsächliche Bedarf geringer ausfallen kann, wenn bislang in Teilzeit arbeitende Lehrkräfte die Anzahl der von ihnen unterrichteten Schulstunden erhöhen.

**Auszug aus einem Artikel von Jörg Köpke in der Ostseezeitung vom 26.4.2010**

Lehrlinge ohne Lehrer: Mecklenburg-Vorpommern droht ein Mangel an qualifizierten Berufsschullehrern. Kammern, Verbände, Hochschulen und Landtagsopposition werfen Bildungsminister Henry Tesch (CDU) vor, die Berufsschulen zu vernachlässigen und konzeptionslos zu sein.

„Bei uns brennt es lichterloh“, sagt Holger Verchow, Landesvorsitzender des Bundesverbandes der Berufsschullehrer. Besonders betroffen seien Metall- und Elektrotechnik mit so wichtigen Lehrberufen wie Klempner, Kfz-Mechaniker, Metallbauer oder Elektroniker. Laut Verchow liegt das Durchschnittsalter der Lehrkräfte in diesen Bereichen bei 62 Jahren. „2011 scheiden an der Metallschule Rostock elf Lehrer aus. Wer künftig den Nachwuchs für Werften oder Kranbauer ausbilden soll, liegt im Nebel. Die Wirtschaft steht vor einem Problem“, erklärt Verchow.

(...) Das Bildungsministerium will den steigenden Bedarf zwar verstärkt mit Quereinsteigern aus artverwandten Berufen decken. Seiteneinsteiger können aber nur kurzfristige Schwankungen ausgleichen und benötigen vor ihrem Schuldienst noch eine fundierte pädagogische und methodisch-didaktische Ausbildung“, betont Claudia Kalisch vom Bereich Technik an der Universität Rostock. Genau die fehle in MV vollständig, kritisiert Verchow.

(...) Ein eigener Studiengang für Berufsschullehrer – von denen es im Moment etwa 1700 in MV gibt – wurde vor Jahren abgeschafft. Laut Lehrbedarfsplan fehlen allein im Jahr 2020 mindestens 90 Berufsschullehrer. Deshalb prüft das Ministerium die Wiedereinrichtung eines Studiengangs.

„Nur ein Feigenblatt“, befürchtet Verchow. „Und selbst wenn unverzüglich eine Ausbildung begänne, wären frühestens in sieben Jahren Lehrkräfte verfügbar“, warnt Andreas Blum, bildungspolitischer Sprecher der Linksfraktion. „Im Endergebnis wandern noch mehr junge Menschen ab, um in anderen Bundesländern eine Ausbildung zu machen“, sekundiert FDP-Bildungsexperte Hans Kreher.

Einbeziehung der Entwicklung der Schülerzahlen an beruflichen Schulen berechnet Klemm einen durchschnittlichen Lehrerberarf von jährlich 108 Neueinstellungen für berufliche Schulen bis zum Schuljahr 2020/21, wobei der Bedarf bis 2015/16 zunächst leicht rückläufig sein und dann schnell ansteigen wird.

Das Gutachten von Klemm (2009) vergleicht zwar den prognostizierten Bedarf an Lehrpersonal mit den jetzigen Lehramtsstudenten, trifft aber keine Aussagen über die einzelnen Fachbereiche, die zum Teil sehr unterschiedlich aufgestellt sind. In den Wirtschaftsberufen scheint die Situation zum Beispiel wesentlich besser zu sein als in den Metall- und Elektroberufen. Ebenso macht das Gutachten keine Angaben über die Anzahl der Studierenden, die für das Lehramt an Berufsschulen an den Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern eingeschrieben sind. Nach Kalisch (2010) gab es im Studienjahr 2008/2009 nur insgesamt 56 Lehramtsstudierende für Berufsschulen. Alle dieser Studierenden waren in der Fachrichtung „Wirtschaft und Verwaltung“ eingeschrieben. Einen eigenen Studiengang für das Lehramt an beruflichen Schulen gibt es nicht.

Bei einem Großteil der neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrer an Berufsschulen handelt es sich schon jetzt um „Seiteneinsteiger“. Im Januar 2010 waren 284 Seiteneinsteiger an beruflichen Schulen tätig. Die Seiteneinsteiger machen daher rund 17 Prozent aller Lehrkräfte aus.<sup>14</sup> Diese Lehrerinnen und Lehrer unterrichten vom ersten Arbeitstag an und nur Wenige bekommen ein Angebot zur beruflichen Weiterqualifizierung. Nach einem Modellversuch von 2001 bis 2004 gibt es seit dem laufenden Schuljahr wieder einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst. Im gesamten Bundesland werden pro Schuljahr lediglich 20 Plätze angeboten. Teilnehmen dürfen nur unbefristet eingestellte Lehrkräfte.<sup>15</sup>

14 Hierbei handelt es sich um Informationen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, die der Autorin auf Anfrage mitgeteilt wurden.

15 Die Modalitäten zum aktuellen Vorbereitungsdienst werden in dem Erlass „Weiterbildung von Seiteneinsteigern in einem berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst“ des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklen-

### 3. Strukturwandel

#### 3.1 Die Entwicklung der Wirtschaft nach der Wiedervereinigung

Der wirtschaftliche Zusammenbruch der ehemaligen DDR und die Wiedervereinigung stellten die neuen Bundesländer vor große Herausforderungen. Die Betriebe waren mit einem Mal völlig anderen volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt. Sowohl die Produkte als auch die Produktionskosten waren nicht auf den globalen Wettbewerb eingestellt, der mit der Währungsumstellung mit einem Mal einsetzte (Hasche 2005: 1). Die neue Konkurrenzsituation traf besonders die Industrie, sodass enorme Produktionseinbrüche auftraten. Die Nachfrage nach Produkten ostdeutscher Unternehmen brach sowohl auf dem Binnenmarkt ein – die Nachfrageströme richteten sich auf den Kauf westdeutscher Produkte ein (Schröder 1991) – als auch im Export. Aufgrund der Währungsumstellung waren die Produkte der ostdeutschen Unternehmen im Ausland teurer geworden, und zudem gab es in den großen Absatzmärkten der ehemaligen DDR in Mittel- und Osteuropa enorme politische und wirtschaftliche Umwälzungen. Insgesamt sank die wirtschaftliche Gesamtleistung in Ostdeutschland im zweiten Halbjahr 1990 um ein Drittel; im zweiten Halbjahr 1991 ging sie nochmals um 8,7 Prozent zurück (ibid.).

Mecklenburg-Vorpommern war zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung eine „struktur-schwache Region“ (Hasche 2005: 2). Obwohl in der ehemaligen DDR umfangreiche Strukturentwicklungsmaßnahmen in der Region durchgeführt worden waren, betrug der Anteil der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft und in der Fischerei im Jahr 1989 nahezu ein Fünftel (Durchschnitt ehem. DDR: 10 Prozent). Anderer-

seits war lediglich ein Drittel im produzierenden Gewerbe beschäftigt (ehem. DDR: 45 Prozent), obwohl umfangreiche Industrieansiedlungen und der Aufbau einer maritimen Wirtschaft die Rolle dieses Sektors bereits gestärkt hatten. Lediglich rund 6 Prozent der Erwerbstätigen arbeiteten im Dienstleistungssektor. Die Quote der Erwerbstätigen hingegen war aufgrund der auf Vollbeschäftigung ausgerichteten Planwirtschaft mit 59,1 Prozent im Jahr 1989 sehr hoch (Westdeutschland: 44,6 Prozent) (Hasche 2005).

Nach der Wiedervereinigung brach die Wirtschaftsleistung in Mecklenburg-Vorpommern noch stärker ein als in den neuen Ländern insgesamt und betrug 1991 lediglich 37,5 Prozent des Niveaus der alten Bundesländer.<sup>16</sup> Anschließend kam es jedoch zu einem enormen Wachstumsschub. Zwischen 1991 und 1995 stieg die Bruttowertschöpfung um reale 36,8 Prozent. Das Wachstum schwächte sich dann jedoch deutlich ab: Gegenüber 1995 steigerte sich die Bruttowertschöpfung bis 2000 lediglich um 9,5 Prozent (Hasche 2005). Das Wachstum in Mecklenburg-Vorpommern fiel dabei geringer aus als im Durchschnitt der neuen Länder insgesamt. Das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner ist in Mecklenburg-Vorpommern das Geringste in der Bundesrepublik (Hasche 2005; Demary und Röhl 2009).

Für die neuen Bundesländer insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die Wertschöpfung in nach dem wirtschaftlichen Schock der Wiedervereinigung deutlich gestiegen ist. Im Jahr 2008 war die reale Bruttowertschöpfung viermal höher als 1992 – und höher als vor der Wiedervereinigung. In den alten Bundesländern stieg sie im selben Zeitraum um 20 Prozent an (Hasche 2005). Zudem gleicht sich das Bruttoinlandsprodukt (BIP)

---

burg-Vorpommern vom 16. Februar 2009 geregelt.

<sup>16</sup> Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen; Die alten Bundesländer schließen hier Berlin mit ein (Hasche 2005:4).



der neuen Länder dem Niveau der alten Bundesländer kontinuierlich an – zuletzt allerdings wesentlich langsamer als noch in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung. Betrug das BIP 1991 lediglich 33 Prozent der alten Bundesländer, waren es 2000 bereits 60 Prozent und 2008 69 Prozent.

Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns gibt es dabei bedeutende regionale Unterschiede: Liegt das Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner in den Raumordnungsregionen „Mittleres Mecklenburg/Rostock“ und „West-Mecklenburg“ im Durchschnitt der neuen Bundesländer, so hat die Region „Vorpommern“ die drittgeringste Wirtschaftsleistung aller Regionen Deutschlands (Brenke und Zimmermann 2009). Die Region „Mittleres Mecklenburg/Rostock“ war zu Zeiten der ehemaligen DDR relativ strukturstarke, verzeichnete nach der Wiedervereinigung aber vergleichsweise geringe Wachstumsraten. Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns weist die Region jedoch immer noch die größte Arbeitsplatzdichte, Produktivität und das größte Wirtschaftspotenzial auf. In „West-Mecklenburg“ hingegen kam es nach der Wiedervereinigung zu einem erheblichen Wachstum. Die Region weist die geringste Arbeitslosigkeit auf, was vor allem durch einen großen Anteil von Berufspendlern begründet ist. Die Planungsregion „Mecklenburgische Seenplatte“ hatte nach der Wiedervereinigung ein enormes Wachstum zu verzeichnen; seit Mitte der 90er Jahre entwickelte sich das Wachstum dann leicht unter Landesdurchschnitt. In „Vorpommern“ kam es zu einem starken Rückgang der Erwerbstätigkeit. Die Wertschöpfung je Erwerbstätigem ist im Vergleich zu den anderen Regionen gering.

Ebenso ist der Verlauf in den einzelnen Sektoren unterschiedlich. Dies führte auch zu einer Verschiebung der Anteile der einzelnen Sektoren an der Bruttowertschöpfung (s. Tabelle 2). Die *Landwirtschaft* war durch die großbetriebliche Struktur äußerst wettbewerbsfähig und wies nach der Wiedervereinigung eine hohe Produktivitätssteigerung auf. Dennoch glich sich die Bedeutung der Landwirtschaft für die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung – wie in allen neuen Bundesländern – dem relativ geringen Stellenwert der Landwirtschaft in den alten Bundesländern an.

Tabelle 2

### Anteil der einzelnen Sektoren an der Bruttowertschöpfung in Prozent

Sektor	1991	2008
Land und Forstwirtschaft, Fischerei	5,6	2,6
Produzierendes Gewerbe	29,5	20,5
Dienstleistungsbereiche	64,9	76,8

Quelle: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern

Innerhalb des *Produzierenden Gewerbes* sank der Anteil des *Verarbeitenden Gewerbes* vor allem Anfang der 90er Jahre stark ab. Aufgrund der Privatisierungen stand der Sektor vor großen Herausforderungen. Nach 1992 stieg die Produktion dann wieder an – zunächst langsam, dann in größerem Maße. Dennoch ist der Anteil des verarbeitenden Gewerbes der geringste in den neuen Bundesländern (Demary und Röhl 2009). Die Produktion im *Baugewerbe* wuchs aufgrund der Infrastrukturmängel und durch das Engagement privater Investoren nach der Wiedervereinigung zunächst erheblich. Es kam zu einer „Blase“, die

### Die Situation der Betriebe zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung

„Grundlegende Sanierung und Umstrukturierung, aber auch Stilllegung von Unternehmen waren in der Regel unumgänglich. Die Ausgangsbedingungen für die Schaffung einer funktionsfähigen privaten Unternehmensbasis waren ungünstig, denn die weitaus meisten Unternehmen befanden sich in staatlichem Eigentum. Wichtigste Unternehmensform in Industrie, Baugewerbe, Verkehr und anderen Dienstleistungsbranchen war das Kombinat. In den 770 Kombinat Ostdeutschlands waren 90 Prozent der Beschäftigten konzentriert. In der Landwirtschaft waren Produktionsgenossenschaften (LPG) bestimmend. Kleinere privatwirtschaftliche Unternehmen existierten vor allem im Handel und im Handwerk“.

Quelle: Hasche (2005: 17f)

Mitte der 90er Jahre platzte. Die Produktion ging darauf hin stark zurück. Im *Dienstleistungssektor* lässt sich eine kontinuierliche Steigerung der Wirtschaftsleistung feststellen. Die reale Wertschöpfung war in diesem Wirtschaftsbereich 2009 fast doppelt so hoch wie 1991, während sie in den alten Bundesländern nur um knapp 40 Prozent anstieg. Innerhalb des Dienstleistungssektors erzielte der Bereich „Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen“ ein enormes Wachstum: Zwischen 1991 und 2000 stieg der Anteil an der Bruttowertschöpfung von 11,1 Prozent auf 25,1 Prozent (Hasche 2005).

Auch die Unternehmensstruktur hat sich seit der Wiedervereinigung enorm verändert. Die Privatisierung der planwirtschaftlichen Betriebe war einer der wichtigsten Schritte im Übergang zur Marktwirtschaft. In Mecklenburg-Vorpommern waren vor der Wiedervereinigung 45 Prozent aller Erwerbstätigen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten tätig; insgesamt gab es 20.955 Unternehmen (ibid). Nach der Wiedervereinigung wurden die volkseigenen Betriebe privatisiert und die Kombinate aufgelöst, sodass die Anzahl der Unternehmen schnell anstieg. 2003 gab es 48.644 Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (ibid). Bei nahezu drei Vierteln dieser Betriebe handelte es sich um Neugründungen nach 1990. Die Zahl der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten ging im selben Zeitraum von 239 auf 50 zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe fiel der Rückgang der Großbetriebe dabei besonders stark aus. Die Betriebsgrößenstruktur wird nach der Wiedervereinigung daher von Kleinbetrieben dominiert.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hat sich seit der Wiedervereinigung erheblich verbessert. Dennoch ist die Produktivität in den neuen Bundesländern in allen Wirtschaftszweigen – bis auf Bergbau und Landwirtschaft – immer noch geringer als in den alten Bundesländern (Brenke und Zimmermann 2009). In Mecklenburg-Vorpommern betrug sie im Jahr 2004 nur 71,4 Prozent der Produktivität in den alten Bundesländern (Hasche 2005). Unter den Betrieben mit Umsatz – d.h. in der privaten Wirtschaft – waren es im Jahr 2003 lediglich 61 Prozent (ibid.). Ein maßgeblicher Grund hierfür ist die Dominanz

von Kleinbetrieben. Brenke und Zimmermann (2009: 45) merken zusätzlich an: „Diese Unterschiede lassen sich nur darauf zurückführen, dass sich in den neuen Bundesländern vergleichsweise viele ausführende, unmittelbar mit der Produktion zusammenhängende Funktionen finden. Im Westen gibt es dagegen mehr dispositive Funktionen – also mehr nichtqualifizierte oder hoch qualifizierte Tätigkeiten.“

### 3.2 Entwicklung in der Erwerbstätigkeit

Mit den wirtschaftlichen Umbrüchen nach der Wiedervereinigung ging ein enormer Beschäftigungsreinsturz einher. Zwischen 1989 und 1991 gingen in Mecklenburg-Vorpommern mehr als 300.000 (-28 Prozent) und in den folgenden zwei Jahren weitere 100.000 Arbeitsplätze verloren.

#### **Wandel der Erwerbstätigkeit**

Ein Tagungsbericht der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Jahr 1991 beschreibt den Wandel in der Erwerbstätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nach der Wiedervereinigung wie folgt:

„Die oft postulierte Vollbeschäftigung in der früheren DDR, die als ‚sozialistischer Etikettenschwindel‘ bezeichnet wurde, ist nach den Erhebungen des Ifo-Instituts München im Durchschnitt auf 15 % verdeckte Arbeitslosigkeit zurückzuführen. Scheinarbeit, überflüssige Planungs- und Kontrollaufgaben sowie die Inkaufnahme von Leerlauf- bzw. Stillstandszeiten bauten eine Beschäftigungssillusion auf, die gegenwärtig im Prozess des Übergangs in die Marktwirtschaft als offene Arbeitslosigkeit zutage tritt. Beschäftigungs- und Personalabbau durch eine betriebswirtschaftliche Herangehensweise wird noch verstärkt durch die Strukturveränderungen, die aufgrund der in der Regel veralteten Produktionsanlagen mit niedriger Produktivität notwendig werden. Die Modernisierung der Produktion durch neue Technologien und arbeitsorganisatorischen Wandel führt zu erheblichen Rationalisierungseffekten (...).“

Quelle: Schröder 1991: 4.

Anschließend verringerte sich die Anzahl der Erwerbstätigen zwar weiterhin, aber in geringerem Maße. Der Rückgang der Erwerbstätigkeit war in Mecklenburg-Vorpommern somit anhaltender als in den anderen neuen Bundesländern: Während die Anzahl der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern zwischen 1991 und 2008 insgesamt anstieg, ging sie in Mecklenburg-Vorpommern um 13 Prozent zurück. Die Erwerbstätigenquote sank von 59,1 Prozent in 1989 auf 55,6 Prozent in 1990, 44,3 Prozent in 1991 und 41 Prozent in 2004. Seitdem ist die Anzahl der Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern relativ konstant geblieben.

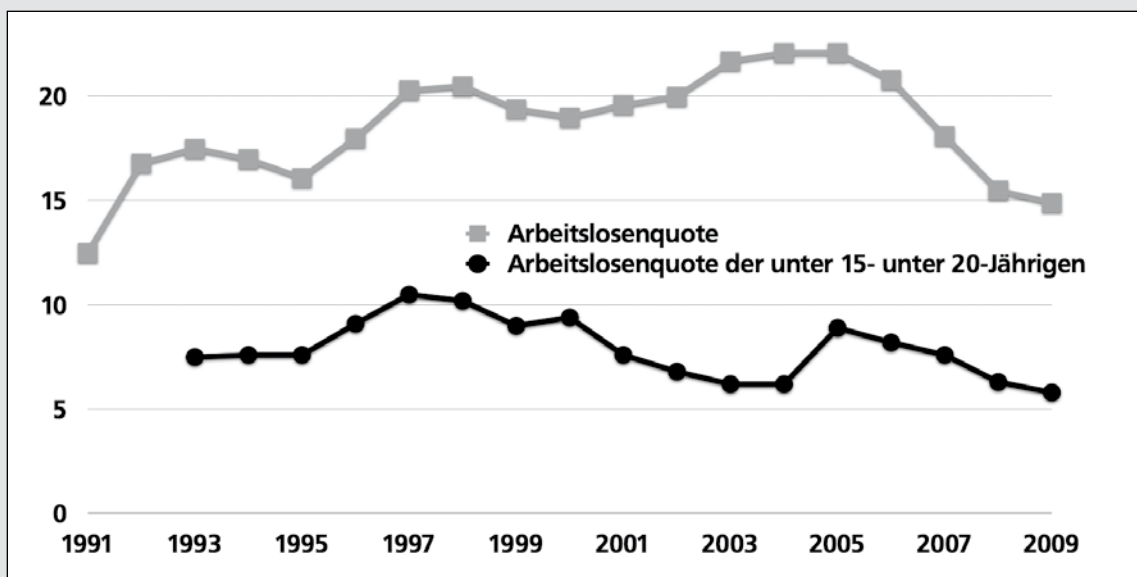
Die Arbeitslosenquote Mecklenburg-Vorpommerns war 2008 die höchste aller Bundesländer. Dabei gibt es durchaus regionale Unterschiede. Im Bezirk der Arbeitsagentur Schwerin ist die Arbeitslosigkeit mit 12,7 Prozent im regionalen Vergleich am niedrigsten. In den Bezirken Rostock (14,7 Prozent) sowie insbesondere in Stralsund (17,2 Prozent) und Neubrandenburg (17,9 Prozent) ist die Arbeitslosigkeit wesentlich höher.

In den einzelnen Wirtschaftsbereichen hat sich die Erwerbstätigkeit unterschiedlich entwickelt:

- Zum Zeitpunkt der Wende hatte die Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern eine wesentlich größere Bedeutung für die Erwerbstätigkeit als in den anderen neuen Bundesländern. 1991 waren 11,5 Prozent der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft tätig, während es im Durchschnitt der neuen Bundesländer 7,1 Prozent und in den alten Bundesländern 3,3 Prozent waren. Im Jahr 2008 hingegen hat sich der Anteil der Beschäftigung in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern deutlich verringert und den anderen Bundesländern angenähert.
- Der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe ist deutlich unter dem Durchschnitt der neuen und alten Länder. Der Anteil der Erwerbstätigen in diesem Sektor ist zwar bundesweit deutlich gesunken, der Abstand von Mecklenburg-Vorpommern zu den anderen Ländern jedoch bleibt. Insbesondere das verarbeitende Gewerbe beschäftigt hier deutlich weniger Erwerbstätige als in anderen Bundesländern.

Abbildung 5

#### Arbeitslosenquote in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2009\*



\* Arbeitslosenquote bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen; Daten für die Arbeitslosenquote der 15- bis unter 20-Jährigen liegen erst ab 1993 vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Tabelle 3

**Anteil der Erwerbstätigen in Mecklenburg-Vorpommern in den einzelnen Wirtschaftsbereichen (in Prozent)**

	1991	1995	2000	2008
<b>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</b>	<b>11,5</b>	<b>5,2</b>	<b>4,6</b>	<b>3,9</b>
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>27,6</b>	<b>28,4</b>	<b>23,1</b>	<b>18,6</b>
<i>darunter</i>				
Verarbeitendes Gewerbe	15,2	10,8	10,3	12
Baugewerbe	10,4	16,5	11,8	5,4
<b>Dienstleistungsbereiche</b>	<b>60,8</b>	<b>66,4</b>	<b>72,3</b>	<b>77,4</b>
<i>davon</i>				
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	25,3	23,2	25,2	26
<i>darunter</i>				
Gastgewerbe	3	3,8	5,5	7
Verkehr & Nachrichtenübermittlung	9,6	7,2	5,8	5,7
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstl.	<b>5,9</b>	<b>9,1</b>	<b>11,5</b>	<b>14,1</b>
Öffentliche und private Dienstleister	<b>29,6</b>	<b>34,1</b>	<b>35,5</b>	<b>37,4</b>
<i>darunter</i>				
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	<b>10,2</b>	<b>10,5</b>	<b>11</b>	<b>10,6</b>
Erziehung und Unterricht	<b>8,4</b>	<b>9,3</b>	<b>8</b>	<b>7,7</b>
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<b>7,3</b>	<b>8,5</b>	<b>10,1</b>	<b>12,3</b>
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Gesamt in absoluten Zahlen</b>	<b>843.000</b>	<b>777.900</b>	<b>749.700</b>	<b>732.100</b>

Quelle: Statistiken der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

- Der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor war in Mecklenburg-Vorpommern 1991 mit 60,8 Prozent genauso hoch wie in den alten Bundesländern, jedoch deutlich höher als im Durchschnitt der neuen Länder (53,4 Prozent). 2008 sind kaum Unterschiede zwischen neuen und alten Ländern auszumachen, jedoch ist der Anteil der Erwerbstätigen

in Mecklenburg-Vorpommern mit 77,4 Prozent deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (72,5 Prozent). Dies liegt vor allem darin begründet, dass der Anteil der Beschäftigten in den Bereichen ‚Gastgewerbe‘, ‚Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung‘ und ‚Gesundheits- und Sozialwesen‘ höher ist als in anderen Bundesländern.

### 3.3 Auswirkungen auf die Berufsausbildung

Die ökonomische Entwicklung und der Strukturwandel sind auf vielfältige Weise mit dem Bildungssystem verbunden. Zum einen beeinflusst die Entwicklung der Wirtschaft die verfügbaren Ressourcen eines Landes und so auch die des Bildungssystems. Zum anderen beeinflusst die Qualifikation der Erwerbsbevölkerung das Potenzial für Innovation, Produktivität und Wachstum in der Wirtschaft. Dies gilt umso mehr in modernen Industrienationen, in denen Wissen und Innovationen entscheidend zur eigenen Wettbewerbsfähigkeit in internationalisierten Märkten beitragen. Vor diesem Hintergrund kommt der Berufsausbildung eine bedeutende Qualifizierungsfunktion zu, um die Nachfrage von Unternehmen nach qualifiziertem Personal zu decken. Die Verknüpfung mit der ökonomischen Entwicklung ist im Falle der Berufsausbildung noch höher als in anderen Bereichen des Bildungssystems: In der dualen Ausbildung ist es vor allem von der Entwicklung der Wirtschaft abhängig, wie viele Ausbildungsplätze in welchen Sektoren und Berufen angeboten werden.

Die starke wirtschaftliche Dynamik nach der Wiedervereinigung hat die Berufsausbildung vor besondere Herausforderungen gestellt. Jeder fünfte Bewerber um einen Ausbildungsplatz im Jahr 1990/91 hatte die Ausbildung zuvor in einem Konkursbetrieb begonnen (Berger und Walden 2002). Allerdings hatte die wirtschaftliche Dynamik auch in späteren Jahren erhebliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung. Insbesondere hat sich im Rahmen des Strukturwandels die Anzahl der Betriebe reduziert, die Jugendliche ausbilden können (Troltsch, Walden und Zopf 2009). Zwischen 1999 und 2008 haben in Mecklenburg-Vorpommern nahezu 7 Prozent der ausbildenden Betriebe ihre Geschäftstätigkeit ganz aufgegeben, während die Anzahl der neu gegründeten Betriebe mit Ausbildungseinstieg wesentlich geringer war (Troltsch 2010). Das Verhältnis dieser beiden Kennzahlen ist hier ungünstiger als im Durchschnitt der neuen Bundesländer.

In den einzelnen Wirtschaftsbereichen entwickelte sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt

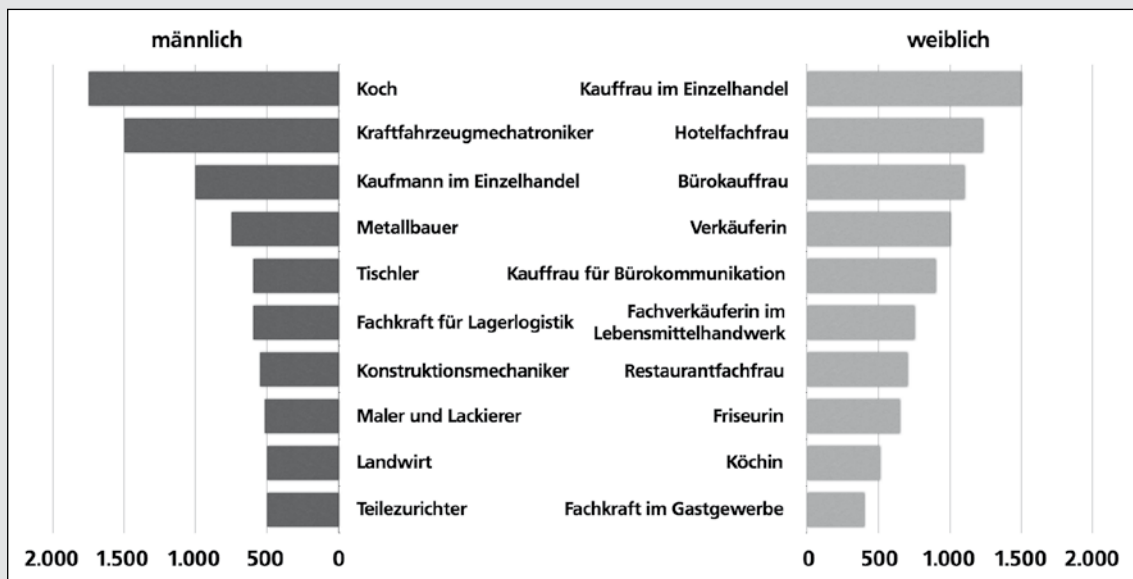
sehr unterschiedlich. Im Handwerk stieg die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge bis 1995 zunächst an, ging dann allerdings kontinuierlich zurück. In der Landwirtschaft sind aktuell geringfügig mehr neue Auszubildende zu verzeichnen, während die Entwicklung im öffentlichen Dienst leicht rückläufig ist. Besonders hervorzuheben ist allerdings die stark gestiegene Bedeutung des Dienstleistungssektors nicht nur für die allgemeine Erwerbstätigkeit, sondern auch für die Berufsausbildung. 2009 waren rund 78 Prozent aller Auszubildenden in Dienstleistungsberufen tätig. Unter den am stärksten nachgefragten Ausbildungsberufen ist der Koch bei den männlichen Jugendlichen auf Platz 1, während sonst Fertigungsberufe dominieren.

Bei den jungen Frauen nehmen Dienstleistungsberufe neben kaufmännischen Berufen eine dominierende Stellung ein. Bei einem Vergleich zwischen den Erwerbstätigen und den Auszubildenden in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors fällt auf, dass das Gastgewerbe und die Erziehung für die Ausbildung wichtigere Branchen sind als für die Erwerbstätigkeit insgesamt. Für die Bereiche „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen“ und „Gesundheit, Veterinär- und Sozialwesen“ hingegen ist es umgekehrt: Der Anteil der Erwerbstätigen in diesen Branchen ist höher als der Anteil an den Ausbildungsverträgen.

Eine genauere Analyse der stark nachgefragten Ausbildungsberufe macht deutlich, dass es sich dabei nicht immer um gut bezahlte Berufe mit komplexen Anforderungsprofilen handelt. Gerade im Dienstleistungssektor gibt es durchaus Unterschiede: Auf der einen Seite stehen anspruchsvolle Ausbildungsberufe wie Bank- und Versicherungsfachleute (209 Auszubildende im 1. Lehrjahr in Mecklenburg-Vorpommern zum 31.12.2008) oder „Rechnungskaufleute und Informatikerinnen und Informatiker“ (117), während auf der anderen Seite Dienstleistungsberufe wie Verkäuferinnen und Verkäufer (951), haus- und ernährungswissenschaftliche Berufe (251) und einzelne Berufe aus dem Gastgewerbe (insg. 1705) schlechter bezahlt sind und weniger komplexe Anforderungsprofile aufweisen.

Abbildung 6

### Auszubildende am 31.12.2008 in den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen



Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008: 5).

Der Dienstleistungssektor hat nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern, sondern bundesweit an Bedeutung gewonnen. Hierbei handelt es sich um einen seit den 70er Jahren andauernden Strukturwandel in allen Industrienationen. Dies wirft die Frage auf, wie sich die dominanten Formen von Wissen und benötigten Fähigkeiten verändern werden und bereits verändert haben – und inwieweit die Berufsausbildung in der Lage ist, die benötigten Fähigkeiten für das postindustrielle Zeitalter auszubilden. Zu diesen Fragen ist in der Literatur eine Debatte aufgekommen. Breite und systematische Fähigkeiten – so ein Argument – gewinnen an Bedeutung, während die duale Berufsausbildung, die ihren Ursprung in Industrie und Handwerk hat und vor allem berufsbezogenes und erfahrungsgeleitetes Wissen vermittelt, hierauf nicht eingestellt ist (s. z.B. Baethge, Solga und Wieck 2007). Dem wird entgegengehalten, dass breites und systematisches Wissen der Anwendung bedarf und Fertigkeiten nur durch Konfrontation mit den realen Anforderungen des Berufs erlernt werden können (s. z.B. Spöttl. u.a. 2009). In Deutschland wurde diesem Wandel hauptsächlich durch die Schaffung neuer Ausbil-

dungsberufe im Dienstleistungssektor und in der Überarbeitung vieler Ausbildungsordnungen begegnet.

Nicht nur das Wachstum des Dienstleistungssektors, sondern auch die Entwicklung hin zur wissensbasierten Ökonomie und der technologische Wandel sind langfristige Trends in der Wirtschaft, die sich auf die Erwerbstätigkeit auswirken. Zum einen sinkt die Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit, sodass Erwerbstätige mit einem geringeren Bildungsabschluss ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko haben. In Mecklenburg-Vorpommern beispielsweise verfügen nach Daten des Mikrozensus 2007 11,5 Prozent der Erwerbstätigen über einen Haupt- oder Volkshochschulabschluss als höchste Qualifikation – unter den Erwerbslosen sind es allerdings 29,3. Zum anderen wird die Facharbeit zunehmend durch Forderungen nach höheren, breiteren und fachübergreifenden Qualifikationen bestimmt. Ein möglichst hoher Ausbildungsstand der Erwerbstätigen ist vor diesem Hintergrund wichtiger als je zuvor.

Das Berufsausbildungssystem ist von diesen Trends ebenfalls betroffen. Viele Experten sind der Meinung, dass sich die Anforderungen

an Auszubildende in den vergangenen Jahrzehnten erhöht haben. Umfragen unter Unternehmen scheinen dies zu bestätigen (DIHK 2010). Diese Entwicklung kann jedoch zu einem Problem des „mismatchings“ führen, wenn die Schulen die höheren Anforderungen nicht kompensieren können (s. auch Diskussion um Ausbildungsreife auf S. 12). Falls diese Entwicklung dazu führt, dass geringer qualifizierte Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen, bedeutet dies häufig eine für die Lebenszeit unsichere Beschäftigungsperspektive.

## 4. Demografischer Wandel

### 4.1 Bevölkerungsentwicklung

Der demografische Wandel hat in Mecklenburg-Vorpommern bereits eingesetzt. Zwischen 1991 und 2008 ist die Bevölkerung von 1.891.700 auf 1.664.400 Personen geschrumpft. Der Bevölkerungsrückgang fiel dabei in den einzelnen Regionen unterschiedlich stark aus.

Die Abnahme der Bevölkerung hat zwei wesentliche Ursachen: (1) die Verringerung der Geburtenrate und (2) die Abwanderung. (1) In Mecklenburg-Vorpommern ist die Zahl der Geburten geringer als die der Gestorbenen. Die Verringerung der Geburtenrate ist vor allem in einem veränderten Familiengründungsverhalten sowie in der Verringerung der Kohortenstärke der potenziellen Elterngeneration durch Abwanderung begründet (Ragnitz 2009). (2) Abwanderung wurde in der Öffentlichkeit häufig in unterschiedlicher Weise thematisiert. Ein Aspekt, der in die-

Tabelle 4

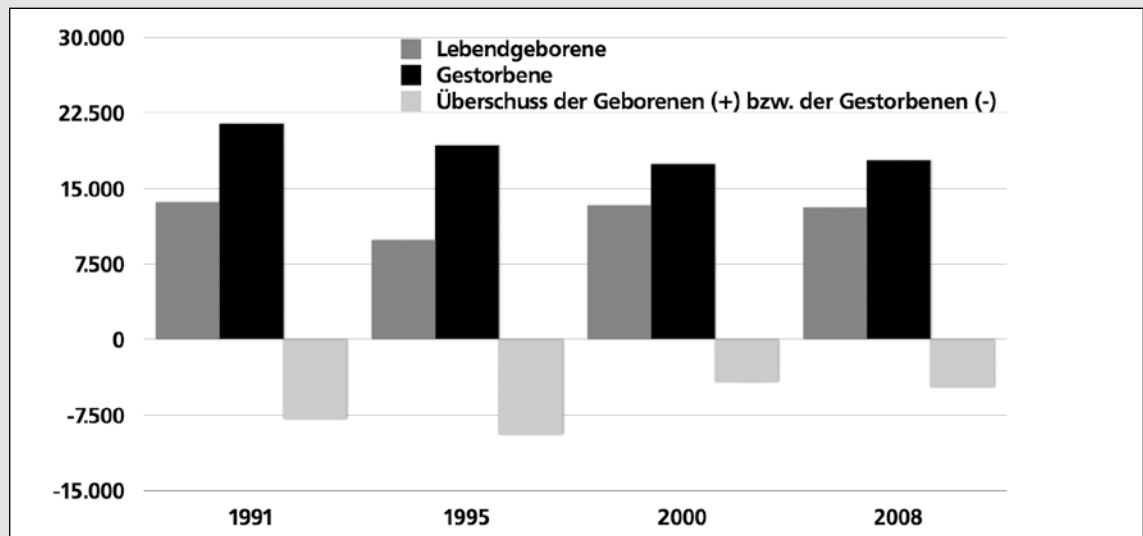
Bevölkerungsdichte 1990 und 2005 nach Raumordnungsregionen		
	1990	2005
Westmecklenburg	76	71
Mittleres Mecklenburg/Rostock	129	118
Vorpommern	84	71
Mecklenburgische Seenplatte	61	53

Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung

ser Debatte besonders viel Aufmerksamkeit bekommen hat, ist die Abwanderung junger Frauen. Viel beachtet ist auch die selektive Abwanderung gerade von Hochqualifizierten und Fachkräften,

Abbildung 7

#### Lebendgeborene und Gestorbene in Mecklenburg-Vorpommern, 1991-2008



Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern; eigene Darstellung



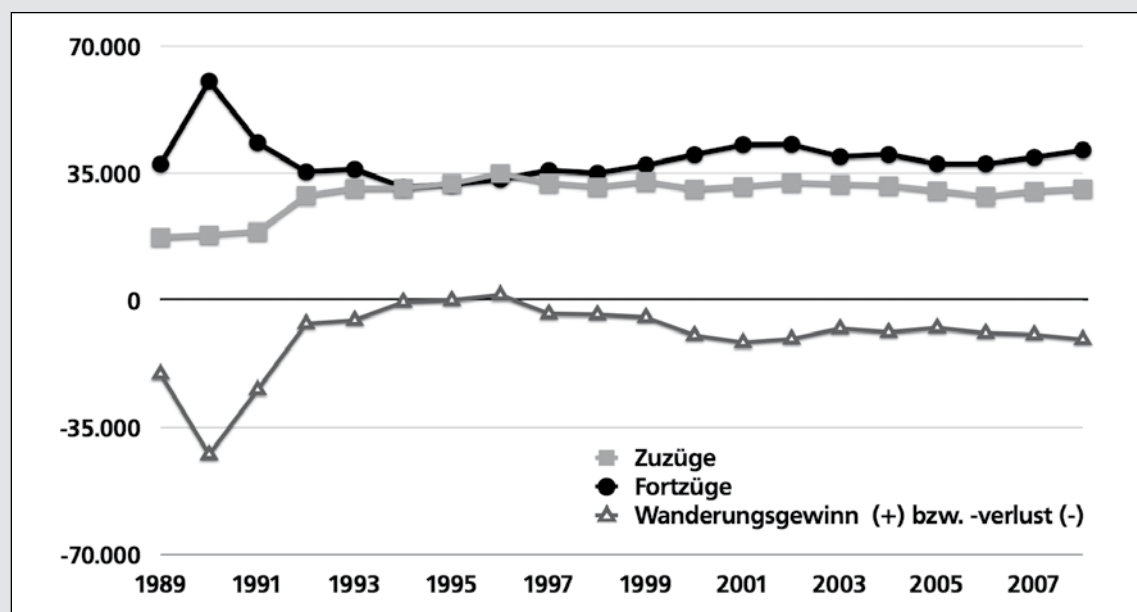
die zu einem „Brain Drain“ führen. Eine erhöhte Abwanderung von Hochqualifizierten und jungen Frauen stellt die ohnehin schon strukturschwächeren ländlichen Regionen vor enorme Herausforderungen. Populistischere Einwürfe wie ein Artikel auf Spiegel Online aus dem Jahr 2004 spitzen die Debatte wie folgt zu: „Vergreisung, Verarmung, Verdummung? Flucht aus dem Osten“ (Bürgin 2004). Ist die Lage in Mecklenburg-Vorpommern wirklich so dramatisch?

Die Abwanderung war in Mecklenburg-Vorpommern in nahezu allen Jahren höher als die Anzahl der Zuzüge. Nach dem Mauerfall waren die Wanderungsverluste zunächst besonders hoch. Mehr als die Hälfte der Fortgezogenen ging nach Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Besonders viele junge Menschen wanderten ab: Die Hälfte der Fortzügler aus den neuen Bundesländern in den Jahren nach der Wiedervereinigung war jünger als 25 Jahre. Gründe für die Abwanderung waren vor allem arbeitsmarktpolitische Erwägungen, aber auch soziokulturelle Beziehungen wie familiäre Bindungen oder Erfahrungen als Pendler (Lehmann 2008). Nach 1991 ging das Wanderungs-

saldo bis Mitte der 90er Jahre dann zunächst zurück. In den Jahren 1996 und 1997 konnten sogar kleine Wanderungsgewinne verzeichnet werden. Dies lag zum einen an einer Zunahme der Wanderungen von West- nach Ostdeutschland. Zum anderen verringerten sich auch die Anreize für eine Abwanderung. In Ostdeutschland kam es zu einer moderaten Angleichung der Löhne und einer Verbesserung der Lebensbedingungen. Der zunehmend angespannte Wohnungsmarkt und die sich verschlechternde Arbeitsmarktlage in Westdeutschland machte eine Abwanderung in die alten Bundesländer zudem unattraktiver. Seit 1998 ist allerdings ein erneuter Anstieg der Abwanderungen festzustellen. Wirtschaftliche Gründe sind ausschlaggebend: Während in den neuen Bundesländern das Wirtschaftswachstum abnimmt und die Arbeitslosigkeit ansteigt, tritt in den westdeutschen Bundesländern eine konjunkturelle Erholung ein. Erneut sind es vor allem jüngere und mittlere Jahrgänge sowie Bewohner des ländlichen und verstäderten Raums, die fortziehen (Lehmann 2008). Das Wanderungssaldo pendelt sich – mit Schwankungen – bei einem Minus von etwa 10.000 Menschen pro Jahr ein.

Abbildung 8

### Wanderungen über die Landesgrenze, 1989 bis 2008



Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern; eigene Darstellung

Die Intensität der Abwanderung ist dabei regional sehr unterschiedlich. In den ländlichen Räumen hat sich die schon während der ehemaligen DDR einsetzende Ausdünnung weiter verschärft. Die Abwanderung hier ist altersspezifisch, qualifikationsorientiert und nach Geschlechtern differenziert. Allerdings haben auch die drei größten Städte Rostock, Schwerin und Neubrandenburg bis zu 20 Prozent ihrer Einwohner verloren. Dies liegt jedoch nicht nur an einer Abwanderung über die Landesgrenze, sondern auch an einer nachgeholten „Suburbanisierung“: Während in den alten Bundesländern schon zuvor vermehrt Bürger in die Randlagen von Städten gezogen waren, setzte dieser Prozess in den neuen Bundesländern erst nach der Wiedervereinigung ein (Lehmann 2008).

Die Abwanderung hält weiterhin an. Im Jahr 2008 sind 41.523 Menschen aus Mecklenburg-Vorpommern weg- und nur 30.911 zugezogen. Die meisten Zugezogenen kamen aus Schleswig-Holstein, gefolgt von Brandenburg, Niedersachsen und Berlin. Schleswig-Holstein war ebenfalls das häufigste Ziel der Fortgezogenen, vor Hamburg, Niedersachsen und Berlin. Kleine Gemeinden und Städte mit 200 bis 1.000 Einwohnern haben dabei gemessen an ihrer Einwohnerzahl einen besonders hohen Wanderungsverlust. Weiterhin gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die jedoch in den einzelnen Jahrgängen unterschiedlich ausgeprägt sind. In den jüngeren Jahrgängen überwiegen bei den Fortzählern die Frauen: 63 Prozent der 15 bis 20-Jährigen und 52 Prozent der 20 bis 25-Jährigen Abwanderer sind weiblich. Auch wenn diese Altersgruppe ebenfalls mehr Frauen als Männer als Zuwanderer zählt, sind immer noch rund 4.500 junge Frauen mehr ab- als zugewandert. In allen anderen Altersklassen hingegen sind mehr Männer als Frauen sowohl zu- als auch fortgezogen. Besonders viele der Zu- und Fortgezogenen sind allerdings zwischen 15 und 40 Jahren alt.

Die Forschung zu Migrationsverhalten hat ergeben, dass jüngere Jahrgänge häufig eine besonders hohe Mobilität aufweisen (Lehmann 2008). Es ist daher nicht ungewöhnlich, dass junge Menschen einen großen Anteil der Fortzähler stellen. Die Gründe für Abwanderungen sind vielfältig.

Aufgrund des höheren Mobilitätsverhaltens junger Menschen sind häufig schon wenige Vorteile ausschlaggebend für einen Umzug. Ausbildungs- und Studienebenen spielen dabei eine besonders große Rolle. Allerdings können auch Freizeit- und Kulturangebote von Bedeutung sein (Lehmann 2008). Wenn bereits Freunde oder Familienangehörige fortgezogen sind, fällt dieser Schritt zudem häufig leichter (Lehmann 2008; Papst und Seemann 2009).

Es gibt jedoch deutliche Anzeichen dafür, dass gerade die höher qualifizierten jüngeren Jahrgänge fortgezogen sind (Lehmann 2008). So ist beispielsweise die Zahl der Akademiker im erwerbsfähigen Alter zwischen 1998 und 2004 um 6,6 Prozent gesunken – und das obwohl mehr Absolventen die Hochschulen im Land verließen. Ebenso ist die hohe Anzahl der fortziehenden jungen Frauen unter 20 Jahren auffällig. In der Literatur werden hierfür nach Lehmann (2008) drei Gründe genannt:

1. Es gibt zu wenig frauentypische Arbeitsplätze. In Regionen mit ausgeprägter Erwerbstätigkeit in den Branchen private und öffentliche Dienstleistungen sowie Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen besteht ein ausgeglichener Wanderungssaldo;
2. Höher Qualifizierte wandern eher ab – und 60 Prozent aller Abiturientinnen und Abiturienten sind weiblich;
3. Höher qualifizierte junge Frauen finden in der Jugendkultur im ländlichen Raum keine attraktiven Rollenmodelle vor.

#### 4.2 Prognose der Bevölkerungsentwicklung

Die 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern prognostiziert die Entwicklung der Bevölkerung bis zum Jahr 2030 (Karpinski 2009). Im Rahmen der Landesprognose wurden drei verschiedene Szenarien entwickelt, die auf unterschiedlichen Annahmen über den Verlauf von Fertilität, Mortalität und Migration beruhen. Wie Abbildung 9 zeigt, gehen alle drei Szenarien von einer wei-

teren Verringerung der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern aus. Während Variante 1 einen Bevölkerungsrückgang von 7,6 Prozent im Vergleich zu 2006 prognostiziert, sind es in der zweiten Variante 14,3 Prozent und in der dritten Variante 22,5 Prozent. Variante 2 ist hierbei die „Standardvariante“, der die Verfasser die größte Wahrscheinlichkeit einräumen. Die Höhe des Bevölkerungsrückgangs wird in der Landesprognose im Vergleich mit anderen Prognosen eher pessimistisch eingeschätzt (Scholz et al. 2008: 30).

Während nach der Wiedervereinigung vor allem die Abwanderung zu einem Bevölkerungsrückgang geführt hat, ist nach der Landesprognose bis 2030 vor allem der Geburtenrückgang für die Verringerung der Bevölkerung maßgeblich. Die Anzahl der Lebendgeburten verringert sich nach dieser Berechnung zwischen 2006 und 2030 um ein Drittel. Dies liegt weniger an einem weiteren Rückgang der Anzahl der Kinder pro Frau, sondern vor allem an einem erheblichen Rückgang der weiblichen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 45 Jahren. Die Abwanderung hingegen wird nach den Annahmen der Landesprognose stetig abnehmen. Der Grund hierfür ist auch eine

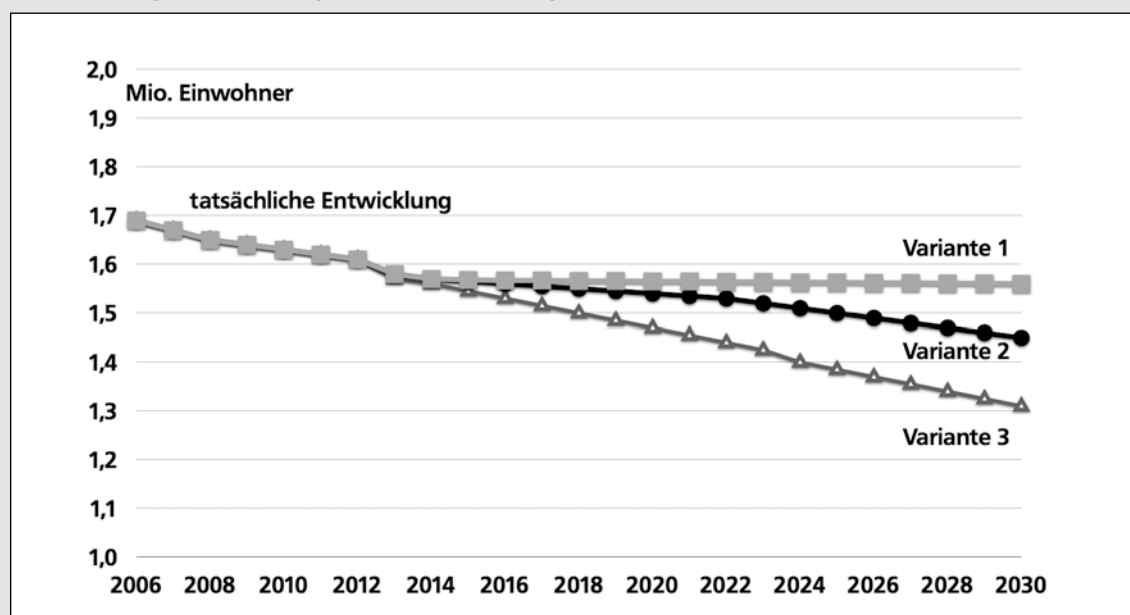
deutliche Verringerung der jungen Altersgruppen, die bislang am häufigsten aus Mecklenburg-Vorpommern wegziehen. Für den Zeitraum von 2015 bis 2030 wird sogar ein Wanderungsgewinn von jährlich 5000 Personen erwartet.

Die Bevölkerungsentwicklung verläuft dabei unterschiedlich in den einzelnen Regionen des Landes. Nach der Bevölkerungsprognose des Rostocker Zentrums wird die Bevölkerung in Rostock und Greifswald bis 2030 wachsen (Scholz et al. 2008). In Wismar und Stralsund bleibt die Bevölkerungszahl stabil, während Schwerin und Neubrandenburg Einwohner verlieren werden. Für alle Landkreise mit Ausnahme Bad Doberans wird ein Bevölkerungsrückgang prognostiziert. In den Kreisen Uecker-Randow und Demmin fällt der Bevölkerungsrückgang am größten aus.

Die großen Auswirkungen des demografischen Wandels auf Wirtschaft und Gesellschaft werden in der Betrachtung der Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter besonders deutlich. Zwischen 2006 und 2030 wird sich die Erwerbsbevölkerung nach der Landesprognose um nahezu ein Drittel verringern. Zugleich wird die Erwerbsbevölkerung auch älter. 2030 werden

Abbildung 9

### Bevölkerungsentwicklung seit 1990 und Prognose bis 2030



Quelle: Karpinski (2009: 6).

Tabelle 5

**Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern**

2006	2020*	2030*
1.057.582	874.663	725.149

\*Prognose. Quelle: Karpinski 2009, eigene Darstellung

nach den Schätzungen der Landesprognose lediglich 17 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 30 Jahren alt sein (2006 sind es 20,9 Prozent), 41,1 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 50 und 64 Jahren alt sein (2006 waren es noch 31,7 Prozent). Im gleichen Zeitraum steigt die Gruppe derjenigen, die 65 Jahre oder älter sind, um die Hälfte an (Karpinski 2009).

Für die vorliegende Studie ist besonders interessant, wie viele junge Menschen in Mecklenburg-Vorpommern leben werden. Die größten Auswirkungen des demografischen Wandels in dieser Altersgruppe sind bereits eingetroffen; dennoch wird sich die Zahl der Personen unter 20 Jahren bis 2030 weiter verringern. Die Zahl der 16- bis unter-20-Jährigen – das Alter, in dem die meisten Schulabgänger eine Ausbildung anfangen – wird sich zwischen 2006 bis 2012 um mehr als die Hälfte reduzieren, dann jedoch bis 2030 wieder ansteigen (Karpinski 2009). Nach der Bevölkerungsfortschreibung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder ist Greifswald die einzige Region Mecklenburg-Vorpommerns, in der die Gruppe der 19- bis 35-Jährigen bis 2020 wächst (Bildungsbericht 2008). Bei Frauen in dieser Altersgruppe ist für Greifswald sogar ein besonders großer Zuwachs prognostiziert (plus 4 Prozent). In Stralsund, Rostock und Wismar nimmt die Anzahl der Menschen in dieser Altersgruppe im selben Zeitraum geringfügig ab. In diesen vier Regionen und in Schwerin nimmt die Anzahl der Kinder unter 6 Jahren zu. Um mehr als 10 Prozent hingegen schrumpft die Bevölkerung unter 35 in den Landkreisen Uecker-Randow, Demmin, Nordvorpommern, Mecklenburg-Strelitz, Parchim und Ostvorpommern. Im Landkreis Bad Doberan nimmt im selben Zeitraum die Gruppe

Tabelle 6

**Bevölkerung im Alter von unter 20 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern**

1990	2006	2020*	2030*
533.366	287.458	236.889	201.878

\*Prognose. Quelle: Karpinski 2009, eigene Darstellung

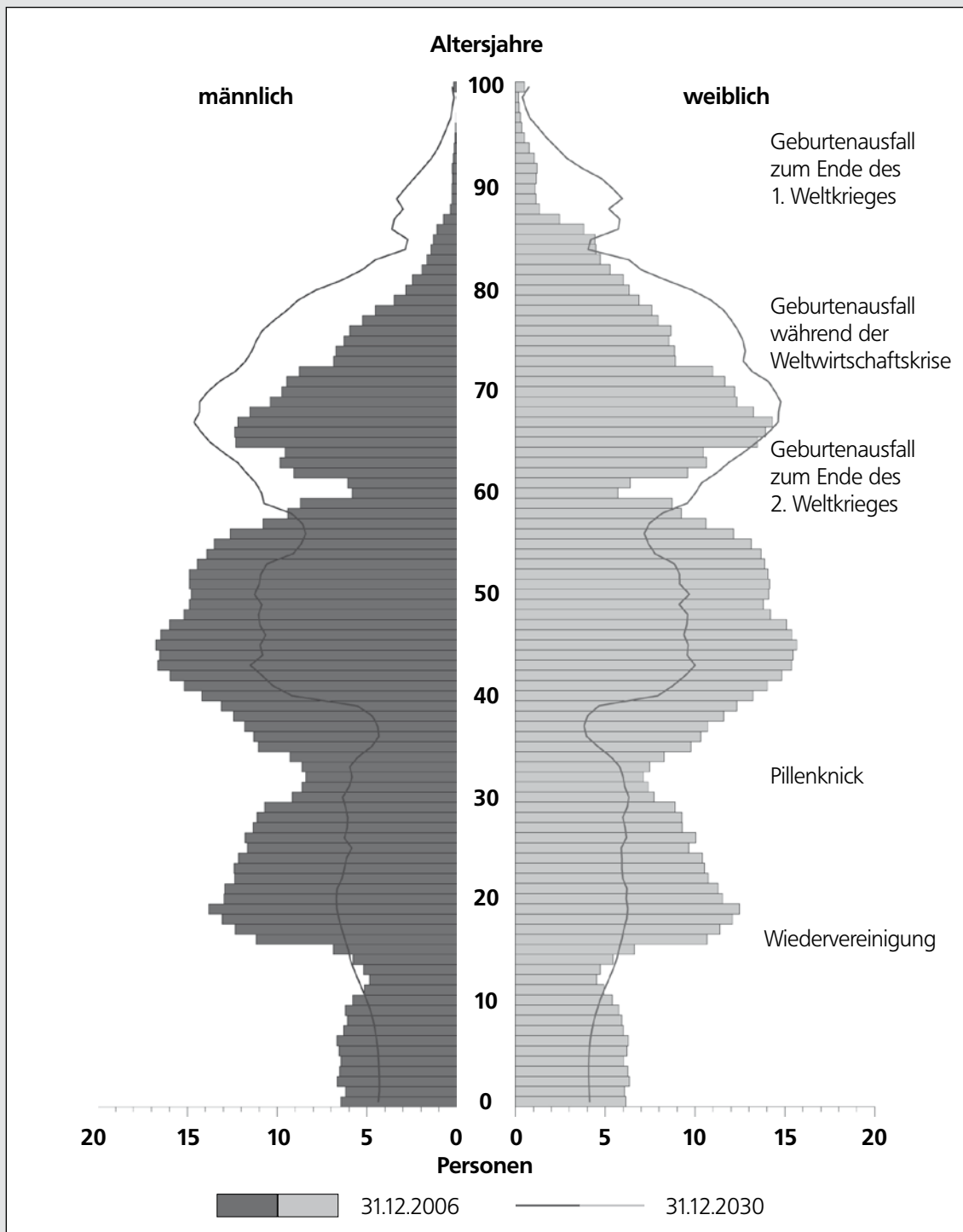
derjenigen besonders stark zu, die 67 Jahre oder älter sind.

Die Zahl der Schulabgänger wird ebenso zurückgehen. Die Zielgruppe der Berufsausbildung sind vor allem die Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die keine Hochschulzugangsberechtigung anstreben. Abbildung 12 macht deutlich, dass die Anzahl der Realschulabsolventen besonders stark zurückgegangen ist: Stellten 1995 Absolventen mit Realschulabschluss noch nahezu die Hälfte aller Schulabgängerinnen und Schulabgänger allgemeinbildender Schulen in Mecklenburg-Vorpommern, so waren es 2008 lediglich gut ein Viertel. Die Anzahl der Hauptschulabsolventen ging im selben Zeitraum um zwei Drittel zurück. Für beide Bildungsstränge ist zu erwarten, dass sich die Anzahl der Absolventen ab voraussichtlich 2014 auf ungefähr 5.000 Realschulabsolventen und 2.000 Hauptschulabsolventen einpendeln wird.

Die Daten der Kultusministerkonferenz (2007a) prognostizieren zwar einen Rückgang der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, allerdings wurde deren Anzahl in den Jahren 2006 bis 2008 bereits wesentlich unterschätzt. In den vergangenen Jahren hat sich die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss nur wenig verändert. Ebenso ist die Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Förderschulen vergleichsweise konstant geblieben. Der Anteil derjenigen, die die Schule ohne einen Abschluss verlassen, ist allerdings in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich: In Neubrandenburg sind dies 6 Prozent, im Kreis Ostvorpommern hingegen nahezu 14 Prozent (Landesdurchschnitt: 10 Prozent).

Abbildung 10

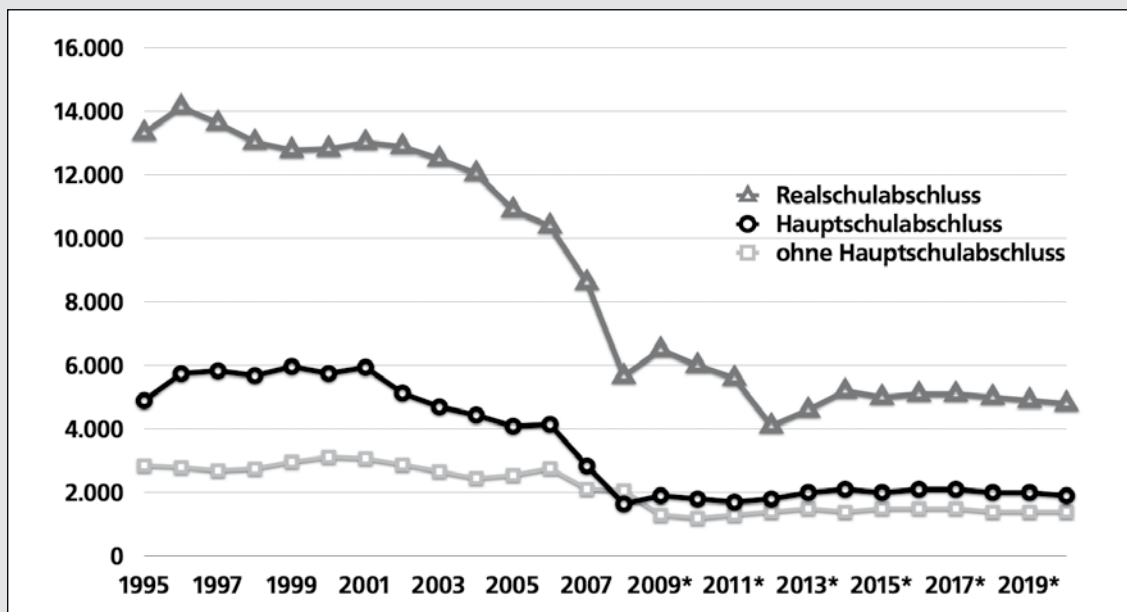
### Altersaufbau der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 und 2030



Die Abbildung zeigt die tatsächliche Altersstruktur der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2006 sowie eine Schätzung der Altersstruktur im Bundesland für 2030. Die Schätzung beruht auf der Standardvariante (Variante 2) der Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern (Karpinski 2009).

Abb. aus: Karpinski (2009): 46.

Abbildung 11

**Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern mit Haupt- oder Realschulabschluss sowie ohne Abschluss, 1995-2019\***


\*Prognose

Quellen: Bundesamt für Statistik, Kultusministerkonferenz (2007a).

#### 4.3 Auswirkungen auf die Berufsausbildung

Eine große Verringerung der Erwerbspersonen führt zu einer Verlangsamung von Wirtschaftswachstum und Produktionspotenzial. Dies wird dadurch verschärft, dass Branchen, die für den heimischen Markt produzieren, mit weniger Nachfrage konfrontiert sein werden. Hierzu gehören beispielsweise haushaltsnahe Dienste oder das Baugewerbe (Ragnitz 2009). Wie es die OECD in ihrem Bericht „live longer, work longer“ ausdrückt: Es ist notwendig, alle verfügbaren Reserven auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren, um das Wirtschaftswachstum zu erhalten“ (OECD 2005: 9; Übersetzung der Autorin). Dies betrifft sowohl ältere Arbeitnehmer und Frauen – die immer noch deutlich geringere Erwerbsquoten aufweisen – als auch die Ausbildung der jungen Generation an Hochschulen und in der Berufsausbildung.

Die ersten Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Berufsausbildung sind bereits zu beobachten. Eine Umfrage der IHK

zu Schwerin zeigt, dass in der Region Schwerin bereits 60 Prozent aller Betriebe weniger Bewerber verzeichnen als in den Vorjahren (IHK 2009). Ebenso sind die Auswirkungen auf die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsplätze bereits spürbar: „Als Ursache für den starken Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2009 ist nicht nur die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise zu nennen. Vielmehr spielt auch der demografische Einbruch eine besondere Rolle“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 17). Der Schluss liegt nahe, dass Unternehmen aufgrund der rückläufigen Entwicklung auf der Bewerberseite insgesamt weniger Ausbildungsplätze anbieten. Der Rückgang der Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen beiden Jahren kann ebenfalls so gedeutet werden.

Auch wenn der demografische Wandel sich bereits deutlich in den Absolventenzahlen niederschlägt, wird sich die Entwicklung in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen dennoch weiter verschärfen. Hierfür gibt es zwei Gründe: Zum

Auszug aus einem Artikel in der Süddeutschen Zeitung vom 1.4.2010

### **Letzter Ausweg Südschweden**

*Jahrelang wanderten ostdeutsche Jugendliche ab, jetzt muss sich die Wirtschaft ihren Nachwuchs schon im Ausland suchen.*

Von Jens Schneider

Der volle Wäschekorb stand vor dem Büro von Thilo Naumann. Jeden Tag kamen neue Umschläge mit Bewerbungen für Lehrstellen im Promenadenhotel Admiral in Bansin auf Usedom. Gut 250 waren es damals, vor acht Jahren, und als Naumann dreißig von ihnen in das traditionsreiche Vier-Sterne-Hotel zum Bewerbungsgespräch einlud, da kamen fast alle. In diesem Jahr sucht der Hotelier wieder Nachwuchs für seine Häuser, zwölf Stellen hätte er zu besetzen. Es geht um die Ausbildung zum Koch, zum Hotelfachmann, zum Gehilfen im Gastgewerbe. Auf zwölf Stellen haben sich aber nur sechs junge Leute beworben. „Wir haben sie eingeladen“, erzählt er. „Gekommen sind zwei. Keiner der anderen hat abgesagt.“

Naumanns Haus ist eine attraktive Adresse. Er erzählt voller Leidenschaft vom Nachwuchs, der bei ihm gelernt hat und den er jetzt in großen Hotels in Berlin und anderswo weiß. „Das ist ein Job mit lebenslanger Beschäftigungsgarantie, du kannst mit dreißig Hoteldirektor werden.“ Er hat viel versucht, sogar die Lehrlingsgehälter erhöht. Aber das änderte nichts. Sein Problem ist von sehr grundsätzlicher Natur, weshalb er es mit vielen, zum Teil verzweifelten Kollegen in Ostdeutschland teilt. Nicht nur für Hotels, sondern in fast allen Branchen gibt es einfach nicht genug Nachwuchs. In diesem Jahr fehlen allein in Mecklenburg-Vorpommern 2400 Lehrlinge. Der Nachwuchsmangel“, sorgt sich Wirtschaftsminister Jürgen Seidel, „ist eine Gefahr für unsere Wirtschaftskraft.“

(...) Thilo Naumann, der Hotelier, hat sich von Usedom aus gen Norden orientiert. Gerade waren Schüler eines Ortes aus Südschweden bei ihm. Einige wollten sofort anfangen. Er erwägt, an der Schule einen Deutschkurs zu finanzieren. „Dort“, sagt er, „sind Lehrstellen eine Mangelware.“

einen nimmt die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger bis ca. 2013/2014 noch weiter ab, wenn auch in geringfügigerem Maße. Zum anderen können Unternehmen momentan Ausbildungsplätze mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzen, die in den vergangenen Jahren aufgrund der sehr angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt nicht zum Zug gekommen sind („Altbewerber“). Wie stark der Rückgang an Ausbildungsplätzen aufgrund des demografischen Wandels ausfällt, ist zu diesem Zeitpunkt schwer abzusehen. Sowohl auf der Nachfrageseite als auch bezüglich des Angebots hängt die Entwicklung von mehreren Faktoren ab – und ist durchaus steuerbar.

Nicht zuletzt ist die Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auch davon abhängig, ob neue Gruppen für die Berufsausbildung erschlossen werden können. Zwar sind in den vergangenen Jahren aufgrund der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt viele ausbildungsreife Jugendliche ohne Lehrstelle geblieben. Dennoch gibt es keinen Automatismus, der dafür sorgt, dass aufgrund des demografischen Wandels nun alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger einen Ausbildungsplatz bekommen. Gerade aufgrund des Trends zu höheren und breiteren Qualifikationen führt die Verknappung auf der Seite der Nachfrage nach Ausbildungsstellen momentan dazu, dass weniger Ausbildungsstellen angeboten werden. Der demografische Wandel kann daher als Chance verstanden werden, um die Integration von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten in die Berufsausbildung zu verbessern. Hierfür sind allerdings zusätzliche Anstrengungen notwendig.

Neue Gruppen für die Berufsausbildung können auch unter Schulabsolventen aus anderen Bundesländern oder Nachbarstaaten gewonnen werden. Besonders eine verstärkte Zusammenarbeit mit Polen ist denkbar, wenn die Einschränkung der Freizügigkeit ab 2011 aufgehoben wird. Ein Artikel in der Süddeutschen Zeitung hebt das Potenzial von Jugendlichen aus Südschweden für die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern hervor (s. Kasten oben; Schneider 2010). Hierfür müssen die Ausbildungsstellen dann allerdings eine entsprechend hohe Attraktivität aufweisen.

Ebenso wird eine große Rolle spielen, ob die Abwanderung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus Mecklenburg-Vorpommern reduziert werden kann. Eine bessere Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt führt nicht automatisch zu einem Stopp der Fortzüge. In der Tat hängen Wanderungsbewegungen von vielen Faktoren ab und können nur schwer prognostiziert werden (Karpinski 2009). Die aktuelle Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung geht davon aus, dass sich die Abwanderung in der Zukunft verringern wird. So rechnet die Standardvariante der Landesprognose mit einem konstanten Zuzug und einer um die Hälfte sinkenden Abwanderung gerade aufgrund einer sinkenden Notwendigkeit des Fortzugs für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (Karpinski 2009). Dennoch lassen Umfragen aus den vergangenen beiden Jahren die Frage aufkommen, ob die verbesserte Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt von den Jugendlichen auch so wahrgenommen wird (Behr 2008; Papst und Seemann 2009; Wolf 2009).

Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz waren statistisch gesehen schon 2008 und 2009 wesentlich besser als noch einige Jahre zuvor – die Abwanderungsneigung der Jugendlichen ist dennoch groß. Eine Studie der Universität Jena zeigt, dass eine große Anzahl der Jugendlichen gerne in der Region bleiben möchte, aber aufgrund schlechter beruflicher Perspektiven damit rechnet, fortziehen zu müssen (Behr 2008). Die repräsentative Studie „Null Welle: Fachkräftesicherung für Mecklenburg-Vorpommern“ (Papst und Seemann 2009) macht ebenfalls deutlich, dass sich die Abwanderungsneigung und -erwartung nur geringfügig geändert haben.<sup>17</sup> Lediglich 12,3 Prozent der Befragten möchte in Mecklenburg-Vorpommern bleiben, während für 58,4 Prozent ein Umzug in Frage kommt und für weitere 29,3 Prozent bereits feststeht. Der Hauptgrund sind fehlende Berufsaussichten. Sozio-ökonomische Bindungen sowie Kultur- und Freizeitmöglichkeiten spielen bei der Abwanderungsentscheidung allerdings ebenso

eine Rolle. Von den jungen Frauen hat mehr als ein Drittel vor, aus Mecklenburg-Vorpommern wegzuziehen. Sie schätzen ihre Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt wesentlich schlechter ein als männliche Jugendliche und beobachten ein geringes Interesse der regionalen Unternehmen an ihnen als zukünftige Arbeitnehmerinnen. Die Einschätzung der Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die eine Mittlere Reife anstreben, unterscheidet sich allerdings wesentlich von den Antworten der angehenden Abiturientinnen und Abiturienten. Von den Realschülerinnen und -schülern möchten wesentlich mehr Jugendliche in der Region bleiben. 87,9 Prozent möchten sich in Mecklenburg-Vorpommern um einen Ausbildungsplatz bewerben. Sie schätzen ihre Berufschancen in der Region als wesentlich besser ein.

Insgesamt sind viele der befragten Jugendlichen unentschlossen, ob sie fortziehen werden oder nicht. Der Schluss liegt daher nahe, dass sie durch konkrete Angebote für eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium in der Region gehalten werden könnten. Insbesondere die Studie von Susanne Wolf (2009) für die Region der Mecklenburgischen Seenplatte zeigt jedoch auch, dass viele Unternehmen es als schwierig erachten, geeignete Auszubildende zu finden. Gleichzeitig gehen insbesondere gut qualifizierte Jugendliche davon aus, dass sie keinen Arbeitsplatz in der Region finden werden. Mehr als die Hälfte aller befragten Jugendlichen war hinsichtlich der Abwanderung noch unentschlossen. Offensichtlicherweise liegt hier ein großes „Mismatch“ zwischen den Einschätzungen der Unternehmen und den Abwägungen der Jugendlichen vor.

Der Aufwand für Unternehmen, geeignete Fachkräfte und Auszubildende zu finden, wird in jedem Fall steigen. Aufgrund des deutlichen Überhangs an Bewerberinnen und Bewerber konnten Unternehmen bis vor einigen Jahren häufig ihre Auszubildenden aus einer Vielzahl von Kandidatinnen und Kandidaten auswählen und mussten keine größeren Rekrutierungs- und Werbestrangungen unternehmen. Dies wird sich mit einer Verringerung der Bewerberinnen und Bewerber ändern. Für Unternehmen wird es erforderlich sein, neue Wege zu gehen, früher mit der Suche nach Auszubildenden anzufangen und überregi-

<sup>17</sup> Die Studie wurde im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurden Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen von Regionalschulen und Gymnasien befragt.



onal zu suchen. Allerdings können aufwändige Rekrutierungsmechanismen oder Auszubildende, die die Erwartungen der Unternehmen nicht erfüllen, zu einer Verschiebung der Kosten-Nutzen-Relation für Unternehmen führen. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass sich die Ausbildung für Unternehmen nicht mehr lohnt.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind daher im Detail noch nicht absehbar – und hängen auch davon ab, ob ein Gegensteuern gelingt. Im besten Fall wird der demografische Wandel als Chance begriffen und es wird erreicht, weitere Gruppen – Jugendliche mit Startchancen, Jugendliche aus anderen Regionen sowie Abwanderer – in das Berufsausbildungssystem zu inte-

grieren. Die Auswirkungen des demografischen Wandels könnten deutlich gemindert werden. Im schlechtesten Fall gibt es gleichzeitig Fachkräftemangel, Langzeitarbeitslosigkeit und Abwanderung.

#### *Berufsschulplanung und demografischer Wandel*

Der demografische Wandel erfordert zudem eine Anpassung der beruflichen Schulen an die verringerten Schülerzahlen. Es besteht ein Dilemma, entweder wenig ausgelastete Ausbildungsgänge vorzuhalten oder die flächendeckende Ausbildungsinfrastruktur aufzugeben. In Mecklenburg-

Abbildung 12

#### **Standortentwicklung der Regionalen Beruflichen Bildungszentren (RBB) in Mecklenburg-Vorpommern bis 2017/2018\***



\* Bei der Abbildung handelt es sich um eine Orientierung der Landesregierung für die Fortschreibung der bis 2011/2012 genehmigten Schulentwicklungspläne der 12 Landkreise und sechs kreisfreien Städte. Die Fortschreibung soll nach der Kreisgebiets- und Funktionalreform durch die sechs neuen Kreise und zwei kreisfreien Städten erfolgen.

Quelle: Bildungsserver des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern; [www.bildung-mv.de/de/schule/entwicklung/schulnetz\\_bs/](http://www.bildung-mv.de/de/schule/entwicklung/schulnetz_bs/)

Vorpommern wird die Ausbildung in den verschiedenen Berufen auf weniger Standorte konzentriert und dennoch mindestens ein Standort in jedem Kreis vorgehalten. Abbildung 12 zeigt die Planung für die Regionalen Beruflichen Bildungszentren bis 2017/2018 auf. Nach dieser Planung werden einige Berufsschulen miteinander fusionieren und sich stärker als bisher auf bestimmte Berufe und Berufsfelder konzentrieren. Da sich die Nachfrage nach den einzelnen Berufen in den Regionen nur schwer vorhersehen lassen, gibt es ein jährliches Monitoring. Eine noch stärkere Konzentration der Berufsschulen oder eine Aufgabe der Berufsschulstandorte in den Mittelzentren – wie in der Debatte auch vorgeschlagen – ist nicht vorgesehen. Die Konzentration der Mittel gilt dabei auch für Investitionen in Bausubstanz und Ausstattung der beruflichen Schulen: Investitionen werden auf solche Standorte konzentriert, die langfristig bestandssicher sind (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 2010a).

Die Konzentration der Berufe auf weniger Standorte hat zwei bedeutende Konsequenzen. Erstens verlängern sich für einen Teil der Auszubildenden die Anfahrtswege. Dies kann erhebliche Fahrtkosten nach sich ziehen und führt zu einer Ungleichbehandlung gegenüber Auszubildenden, die – auch im gleichen Ausbildungsberuf – wesentlich geringere Anfahrtswege haben. Für die Auszubildenden in den so genannten Landesfachklassen, in denen alle Auszubildenden eines Berufes in Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam unterrichtet werden, gilt diese Problematik in besonderer Weise.<sup>18</sup> Für einen Teil der Auszubildenden in Landesfachklassen kommen noch Übernachtungskosten zu den Fahrtkosten hinzu. Die finanzielle Belastung muss in der Regel von den Auszubildenden selbst getragen werden.

Zweitens ist die Ansiedlung von bestimmten Berufen von Kontroversen geprägt. Ausmaße und Tragweite der Auseinandersetzungen werden

dabei von den verschiedenen Akteuren unterschiedlich eingeschätzt. Deutlich ist jedoch, dass die Ansiedlung von politischen und, aufgrund des Schullastenausgleichs, auch von materiellen Interessen der Schulen und Schulträger geprägt ist. Ein Beispiel ist die Region Westmecklenburg: Zwar gibt es einen Beschluss des Regionalen Planungsverbandes von Westmecklenburg aus dem Jahr 2005 über die Ansiedlung der Berufe. Dennoch gibt es Auseinandersetzungen um die Ansiedlung vor allem der gastronomischen Berufe, der KFZ-Mechatroniker und Jugendlichen mit pädagogischem Sonderbedarf, die bereits in den Medien aufgegriffen wurde (s. Hoffmann 2010).

<sup>18</sup> Mittlerweile gibt es ungefähr 70 Landesfachklassen in Mecklenburg-Vorpommern. Ebenso gibt es in einigen Berufen aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Beschulung in Mecklenburg-Vorpommern, so dass Auszubildende in anderen Bundesländern oder sogar Nachbarländern beschult werden müssen – die Fallzahlen sind hier jedoch vergleichsweise gering.

## 5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Diese Studie hat die Situation der Berufsausbildung aufgezeigt und die Auswirkungen des ökonomischen Strukturwandels sowie des demografischen Wandels auf die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern analysiert. Nie waren die Chancen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern auf einen Ausbildungsplatz rechnerisch so gut wie heute. In der Vergangenheit mussten fehlende Ausbildungsstellen mit außerbetrieblichen Ausbildungen und – mit Einschränkungen – dem Übergangssystem kompensiert werden. Die große Dynamik der Wirtschaft hat die Lage auf dem Ausbildungsmarkt zusätzlich verschärft: zum einen da ein Großteil der Unternehmen erst nach der Wiedervereinigung gegründet wurde und die Ausbildung in neuen Betrieben erst verankert werden muss, und zum anderen da mehr Ausbildungsbetriebe als in anderen Bundesländern ihre Geschäftstätigkeit aufgeben mussten. Der demografische Wandel führt zunächst zu einer Entlastung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Langfristig hingegen sorgt der Bevölkerungsrückgang aber auch dafür, dass das Potenzial an zukünftigen Erwerbstätigen sinkt. Der Rückgang der Schulabgängerinnen und Schulabgänger macht sich schon jetzt in den Bewerberzahlen bemerkbar. Langfristig wird sich der Wettbewerb um Ausbildungsplätze in einen Wettbewerb um Nachwuchskräfte wandeln.

Der demografische Wandel birgt jedoch auch die Gefahr eines Fachkräftemangels. Der Rückgang der Ausbildungsstellen im vergangenen Jahr wird nicht nur auf die Wirtschafts- und Finanzkrise, sondern auch auf den demografischen Wandel zurückgeführt. Die Folgen sind heute noch nicht sichtbar, können aber in der Zukunft eine enorme Wucht entfalten und zu einer Verringerung des Wirtschaftswachstums führen. Bezogen auf die Berufsausbildung werden die sich hieraus ergebenden Herausforderungen erst richtig deutlich, wenn sie im Zusammenhang mit dem Struktur-

wandel betrachtet werden. Der technologische Wandel und die Entwicklung zur Wissensgesellschaft haben zur Folge, dass die Anforderungen an alle Arbeitskräfte, und auch an Auszubildende, gestiegen sind. Daher ist klar: Es ist wichtiger denn je, dass Jede und Jeder bestmöglich ausgebildet ist. Mobilität in der Bildung kommt dabei eine zentrale Stellung in der Bekämpfung des Fachkräftemangels zu und erfordert Anstrengungen auf allen Ebenen des Bildungssystems. Mobilität in der Bildung ist darüber hinaus aber auch eine Frage der Emanzipation des Individuums, der Chancengleichheit und der Teilhabe. Eine neue Bildungsexpansion ist notwendig.

Der demografische Wandel führt ohne verbesserte Mobilität nicht zwangsläufig dazu, dass nun jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz bekommt. Gerade für Jugendliche mit Startschwierigkeiten wird es auch in Zukunft nicht einfach sein, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Für Unternehmen bedeutet es eine Erhöhung der Kosten der Ausbildung, wenn sie Auszubildende zu stark fördern müssen. Die Kosten der Berufsausbildung erhöhen sich für Unternehmen ebenfalls, wenn Rekrutierungsbemühungen zu aufwändig werden. In den vergangenen Jahren konnten Unternehmen aus einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern die aus ihrer Sicht geeignetsten Kandidaten auswählen und mussten vergleichsweise wenige Anstrengungen zur Bewerberrekrutierung unternehmen. Wenn sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis für Unternehmen zu stark verschiebt, kann das dazu führen, dass sich das Angebot von Ausbildungsplätzen nicht mehr lohnt. Ohne zusätzliche Anstrengungen von Politik und Unternehmen kann es allerdings dazu kommen, dass gleichzeitig Fachkräftemangel, Langzeitarbeitslosigkeit und Abwanderung vorherrschen.

Der demografische Wandel kann auch als Ausgangspunkt genutzt werden, Strukturprob-

leme der Ausbildung anzugehen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es erforderlich, mehr Jugendliche als bisher für eine Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen – nicht nur durch die Verringerung der Abwanderung, sondern auch durch Zuzüge von Jugendlichen aus anderen (Bundes-) Ländern. Ebenso ist es erforderlich, die Mobilität in der Berufsausbildung zu verbessern. Die Berufsausbildung in Deutschland hat einen Teil ihrer Fähigkeit eingebüßt, auch schwächere Schülerinnen und Schüler zu integrieren. Die Mobilität sowohl an der Schwelle in die Berufsausbildung als auch von der Berufsausbildung in Arbeitsmarkt und zur Hochschule muss daher verbessert werden.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels und des Strukturwandels betreffen dabei Wirtschafts-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gleichermaßen und müssen von diesen Politikfeldern gemeinsam angegangen werden. Die nun folgenden Handlungsempfehlungen fokussieren gemäß dem Thema dieser Studie ausschließlich die Berufsausbildung.<sup>19</sup>

## Handlungsempfehlungen für die Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern

### *Übergangsmanagement landesweit etablieren*

Diese Studie kommt zu der Empfehlung, ein flächendeckendes Übergangsmanagement einzurichten. Übergangsmanagement zielt darauf ab, die Kooperation der lokalen Akteure zu verbessern. Zentrale Merkmale sind die systematische Vernetzung der Akteure und die Institutionalisierung dauerhafter Strukturen. Hierfür ist ein zugleich flexibles und verlässliches Regelsystem notwendig. Einzelmaßnahmen, Förderungs- und Qualifizierungsangebote werden durch das Übergangsmanagement gebündelt. Jugendliche können so passgenau unterstützt, beraten und vermittelt

werden. Wichtige Akteure im Übergangsmanagement sind Schulen, Arbeitsagenturen und Berufsberatung, Träger der Grundsicherung, Jugendämter, die kommunale Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Betriebe und Wirtschaftsverbände sowie die Jugendlichen selbst (Bertelsmann Stiftung 2007).

Der „Leitfaden lokales Übergangsmanagement“ der Bertelsmann Stiftung zeigt auf, wie die Akteure auf lokaler Ebene ineinander greifen und wie Schwachstellen durch Kooperation beseitigt werden können. Ebenso beschreibt der Leitfaden einzelne Schritte auf dem Weg zum Übergangsmanagement von der Sammlung von Verlaufsdaten bis hin zu gemeinsamen Handlungsstrategien und konkreten Maßnahmen. Im Leitfaden werden folgende konkrete Instrumente genannt:

- *Case Management* bezeichnet im Übergangsmanagement die systematische Begleitung der Jugendlichen. Unterstützung, Versorgung und Qualifikationsentwicklung werden dabei koordiniert, um eine soziale und berufliche Integration zu erreichen. Zielgruppe sind insbesondere benachteiligte Jugendliche. Auf Grundlage einer Einschätzung des Handlungsbedarfs werden konkrete Maßnahmen durchgeführt oder vermittelt und ständig überwacht.
- Ziel von *Kompetenzfeststellungsverfahren* ist es, Potenziale und Unterstützungsbedarfe der Jugendlichen zu identifizieren. Der „Leitfaden lokales Übergangsmanagement“ zeigt dabei ausführlich auf, welche Aspekte bei der Durchführung beachtet werden sollten.
- Zusätzlich zu den Pflichtpraktika können weitere *Betriebspraktika* im letzten Schuljahr nicht nur Jugendliche in ihrer Neuorientierungen unterstützen, sondern auch dabei helfen, Schlüsselqualifikationen zu trainieren, zu einer besseren Lernmotivation führen sowie durch „Klebeeffekte“ zum Zustandekommen eines Ausbildungsvertrages beitragen. Die Schulen sollten die Betriebe dabei sorgfältig auswählen und während der Praktika den Kontakt mit den Schülerinnen und Schülern sowie mit den Betrieben halten. Das Produktive Lernen in Mecklenburg-Vorpommern geht in eine ähnliche Richtung.

<sup>19</sup> Handlungsempfehlungen für die Handlungsfelder Weiterbildung, ältere Mitarbeiter und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet u.a. die Expertise „Fachkräftemangel im Mittelstand: Was getan werden muss“ von Rosemarie Kay und Michael Richter (2010).

- Die *Ausbildungsassistenz* möchte zusätzliche Betriebe für die Ausbildung gewinnen. Die Voraussetzungen, Bedürfnisse und Besonderheiten der Betriebe werden dabei besonders berücksichtigt. Den Unternehmen werden Angebote gemacht, die die Risiken eines Ausbildungsangebots minimieren: So können Betriebe beispielsweise bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern unterstützt, im Fall von Konflikten beraten und bei den formalen Schritten der Berufsausbildung oder dem Einwerben von finanzieller Förderung begleitet werden. Insbesondere in strukturschwachen Regionen und unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kann dieser Ansatz besondere Wirkung entfalten.

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es in einzelnen Kreisen und Städten bereits Initiativen zur Kooperation auf lokaler Ebene. Allerdings sind diese Initiativen nicht landesweit etabliert und auch nicht immer institutionalisiert und systematisiert. Ebenso fehlt eine Vernetzung auf Landesebene, die zusätzlich zur Problemlösung beitragen kann.

Das Übergangsmanagement könnte in Mecklenburg-Vorpommern dazu beitragen,

- *Jugendliche mit Startschwierigkeiten in die Berufsausbildung zu integrieren.* Hierzu tragen zum einen die individuelle Begleitung der Jugendlichen und die Maßnahmenkoordination bei, zum anderen verbessert das Übergangsmanagement die Kooperation mit den Unternehmen und kann Jugendliche daher eher vermitteln. Das produktive Lernen könnte sehr gut mit einem Übergangsmanagement verbunden werden. Weitere Ansätze für die Integration von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten werden auf den folgenden Seiten aufgeführt.
- *kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen.* In Mecklenburg-Vorpommern gibt es besonders viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (s. Kapitel 3). Gerade in KMUs stehen häufig nur geringe Ressourcen für eine strategische Personalentwicklung zur Verfügung. Das Übergangsmanagement kann die Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden und in Problemfällen unterstützen. Da KMU häufig nicht alle Aspekte einer Ausbildung abdecken können, besteht die Möglichkeit, Ausbildungsverbünde zu gründen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es schon eine erhebliche Anzahl an Ausbildungsverbänden, die von Trägern initiiert und organisiert werden. Das Übergangsmanagement kann hier unterstützend wirken.
- *neue Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen.* Aufgrund der großen wirtschaftlichen Dynamik in Mecklenburg-Vorpommern (s. Kapitel 3) ist es besonders wichtig, neu gegründete Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen.
- *in Härtefällen Lösungen zu finden.* Wenn dem Übergangsmanagement ein – geringer – Geldbetrag flexibel zur Verfügung steht, kann auf individuelle Problemlagen reagiert werden. In ländlichen Gegenden kann zum Beispiel das Problem bestehen, dass Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen aufgrund großer Fahrtwege und den damit verbundenen Anfahrtskosten für die Jugendlichen erschwert werden.

#### *Abwanderung verringern und Schulabgängerinnen und Schulabgängern Chancen in Mecklenburg-Vorpommern eröffnen und aufzeigen*

Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind statistisch so gut wie noch nie zuvor seit der Wiedervereinigung – und dennoch wandern viele Jugendliche aus Mecklenburg-Vorpommern ab. Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze – und Jugendliche sehen keine berufliche Perspektive in der Region. Besonders Schulabgängerinnen schätzen ihre Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt als schlecht ein. Hier gilt es gegenzusteuern!

In den Köpfen hat sich das Bild festgesetzt, dass der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern nur wenig Chancen bietet. Umfragen zeigen, dass viele Jugendliche damit rechnen, für einen attraktiven Ausbildungs- oder Arbeitsplatz abwandern zu *müssen*. Die Kampagne „Durchstarten in MV“ greift diese Problematik auf und zeigt Jugendlichen, welche Chancen sie in Mecklenburg-Vorpommern haben. Allerdings liegt es auch an den *Unternehmen*,

- *Kooperationen mit Schulen einzugehen.* Unternehmen erhalten durch Praktika, Schnuppertage, die Beteiligung an Projektwochen oder das Produktive Lernen die Möglichkeit, Schülerinnen und Schülern frühzeitig kennen zu lernen. Engagement von Unternehmen kann allerdings noch weiter gehen und die Schulen in der Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler unterstützen. Dies kommt nicht nur den Schulen, sondern auch den Unternehmen zu Gute, wenn Absolventen sich als Auszubildende bewerben. Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen sind allerdings nicht nur ein Rekrutierungsinstrument, sondern sollten auch einen wichtigen Beitrag zur Berufsorientierung und Berufswahlkompetenz sowie zur Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler leisten. Schulen sollten auf ein ausgewogenes Engagement achten.
- *Ausbildungsplätze frühzeitig zu planen und zu veröffentlichen.* Ergebnisse aus der Forschung legen nahe, dass Unternehmen eher Schwierigkeiten mit der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben, wenn sie erst spät über ihr Ausbildungsplatzangebot entscheiden (Beicht u.a. 2008). Zudem haben Jugendliche mit guten schulischen Leistungen zu einem späteren Zeitpunkt häufig schon eine Ausbildungsstelle gefunden – ob in MV oder anderen Regionen.
- *neue Wege in der Rekrutierung zu gehen.* Einstiegsqualifizierungen, Ferienjobs oder auch die Beteiligung an Ausbildungsmessen sind Möglichkeiten, schon frühzeitig mit Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Darüber hinaus gibt es in Mecklenburg-Vorpommern bereits viele kreative Ansätze, um auf die eigenen Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen – wie beispielsweise eine Bäckerei, die auf Kasensbons für ihre Ausbildungsplätze bewirbt.
- *Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine Chance zu geben.* Das Übergangsmanagement kann hier unterstützend tätig sein. Dieser Aspekt wird später näher ausgeführt.
- *Attraktive Ausbildungsplätze anzubieten.* Diese Thematik wird auf den folgenden Seiten im Detail aufgegriffen.

Der Staat kann die Unternehmen bei diesen Anstrengungen unterstützen, indem er

- *kleine und mittelständische Unternehmen besonders unterstützt.* Beratungsangebote können Unternehmen – und gerade KMU – bei der Planung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen. Hier sollte nicht nur die Berufsausbildung Thema sein, sondern auch Weiterbildung, Konzepte für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Beispiel für ein solches Projekt zur Qualifizierung von Beratern zum Thema Demografie sind die „Demografie-Lotsen“ ([www.demografie-lotsen.de](http://www.demografie-lotsen.de)) – von denen es in Mecklenburg-Vorpommern noch keine gibt.
- *Unternehmen auszeichnet, die sich besonders für und an Schulen engagieren.* Hans Kreher, bildungspolitischer Sprecher der FDP-Fraktion im Landtag Mecklenburg-Vorpommern, schlägt die Einrichtung eines Preises für Unternehmen vor, die sich besonders für und an Schulen engagieren. So ist es möglich, das Engagement der Unternehmen in die Öffentlichkeit zu tragen sowie im Rahmen von „guten Beispielen“ von dem Engagement anderer Unternehmen zu lernen.

#### *Attraktivität der Ausbildung steigern und Qualität in der Ausbildung verbessern*

Wenn die Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der Region und sogar aus anderen Bundesländern oder Nachbarländern anziehen soll, muss sie attraktiv sein. Ingo Schlüter, stellvertretender Vorsitzender des DGB Nord, betont: „Nach der Wiedervereinigung stand in der Umsetzung von Förderstrukturen und in der öffentlichen Debatte folgende Frage im Vordergrund: Wie kann das Land als Standort für Investoren attraktiver werden? Aufgrund des demografischen Wandels muss die zentrale Frage nun lauten: Wie kann Mecklenburg-Vorpommern für Arbeitnehmer attraktiver werden?“

Die Attraktivität der Ausbildung kann durch bessere Rahmenbedingungen – darunter auch die Ausbildungsvergütung – sowie durch bessere Berufschancen nach der Berufsausbildung gesteigert

werden. Ebenfalls können Unternehmen dazu beitragen, Hindernisse für die Aufnahme einer Berufsausbildung zu vermindern – wie beispielsweise durch die Organisation einer Unterkunft vor Ort oder eines Fahrdienstes im ländlichen Raum. Zusätzliche Anstrengungen sind besonders notwendig, wenn es aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen – wie beispielsweise Arbeitseinsätze an Wochenenden oder geringe Entlohnung in manchen Dienstleistungsberufen – zu einer geringen Bewerberzahl kommt.

Die Steigerung der Ausbildungsattraktivität ist somit vor allem eine Aufgabe der Unternehmen. Die Attraktivität der Ausbildung hängt allerdings von dem Vorhandensein von attraktiven Arbeitsplätzen in der Region ab, zu deren Schaffung langfristig eine gute Wirtschafts- und Industriepolitik beitragen kann.

Ebenso kann die Qualität in der Ausbildung die Attraktivität der Ausbildung verbessern. Wirtschaftsstaatssekretär Dr. Stefan Rudolph betont: „Die Qualität der Ausbildung ist ein Wettbewerbsfaktor“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus 2010b). Qualität in der Ausbildung ist darüber hinaus aber vor allem ein Instrument, um die Ausbildung der Lehrlinge zu verbessern. Es wird empfohlen,

- *ein Qualitätsmanagement in der beruflichen Bildung einzuführen.* Das Qualitätsmanagement sollte dabei möglichst umfassend sein und die fachliche Kompetenz, die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie den Ausbildungsprozess umfassen. Zunächst sollten gemeinsame Qualitätskriterien erarbeitet werden. Schein, Windelband und Spröttl (2009) schlagen in ihrer Studie vor, Qualitätszirkel auf lokaler und übergeordneter Ebene einzurichten. Diese können das Qualitätsmanagement entwickeln und im weiteren Verlauf koordinieren. Alle Akteure sollten mit einbezogen werden.

Instrumente können beispielsweise die Überprüfung der Qualität der Ausbildung durch das Unternehmen selbst oder im Rahmen einer gegenseitigen Evaluation mit anderen Unternehmen sein. Feedbackinstrumente wie regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden oder Evaluationen sollten ebenso mit einbezogen

### **Ausbildungsvergütung: Regionale Unterschiede**

Die Höhe der Ausbildungsvergütung hängt nicht nur von der Branche und dem Ausbildungsjahr ab, sondern variiert auch regional. In der Ausbildungsvergütung gibt es sowohl ein West-Ost-Gefälle wie auch ein Süd-Nord-Gefälle. Ein Beispiel: Im Hotel- und Gaststättengewerbe verdienen Lehrlinge im 1. Ausbildungsjahr in Mecklenburg-Vorpommern mit 320 Euro weniger als in allen anderen Bundesländern. Im Bundesdurchschnitt sind es gut 450 Euro, in Hessen sogar 600 Euro.

*Datenquelle: Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung*

werden. Das Forschungsprojekt „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ bietet einen umfangreichen Fragenkatalog für eine Auszubildendenumfrage; die Ergebnisse lokaler Ergebnisse können zudem im Sinne eines Benchmarks mit den Ergebnissen der repräsentativen Umfrage des Projekts verglichen werden (Beicht u.a. 2009). Das Qualitätsmanagement sollte dabei für die Ressourcen kleiner und mittlerer Unternehmen angemessen gestaltet sein: Pragmatische, kostengünstige und flexible Lösungen sind daher zu bevorzugen.

- *aus dem Qualitätsmanagement heraus ein Qualitätssiegel für die berufliche Ausbildung zu entwickeln.* Ein Qualitätssiegel kann einerseits für die Durchsetzung von Qualitätsstandards in Unternehmen sorgen, andererseits die Attraktivität des Unternehmens als Ausbilder erhöhen und so ein positives Signal an Bewerberinnen und Bewerber senden.

*Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine Chance geben: Durchlässigkeit erhöhen und Nachwuchs für die Berufsausbildung gewinnen*

Zu viele kognitiv oder sozial benachteiligte Jugendliche bleiben vom Berufsausbildungssystem

ausgeschlossen. Eine fehlende berufliche Perspektive zieht auch geringere Chancen zur Teilhabe an Gesellschaft und Erwerbstätigkeit nach sich. Mit dem demografischen Wandel ist es auch schon aus rein ökonomischen Gründen notwendig, sich neuen Zielgruppen zuzuwenden, um eine größere Zahl an Fachkräften auszubilden. Zusätzlich zur Einführung eines Übergangmanagements (s. oben) wird empfohlen,

- die ausbildungsbegleitende Unterstützung zu intensivieren. Sowohl zusätzliche Bildungsangebote als auch sozialpädagogische Betreuung können Auszubildende und Betriebe zusätzlich unterstützen. In der Schweiz beispielsweise wird nach Ausbildungsstart mit jedem Auszubildenden über zusätzliche Unterstützung auf verschiedenen Fachgebieten gesprochen (so wie Sprachen, Naturwissenschaften oder Technik), um dann ein individuelles Unterstützungsprogramm zu erarbeiten. In Deutschland gibt es bereits die Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit. Gerade mit Hilfe des Übergangmanagements und vor dem Hintergrund der großen Bildungsträgerlandschaft in Mecklenburg-Vorpommern scheint eine koordinierte Unterstützung an dieser Stelle durchaus praktikierbar. Viele Modellprojekte haben gezeigt, dass ein solcher Ansatz großen Erfolg haben kann.
- die Einführung weiterer Fördermittel für diese Zielgruppe zu prüfen. Gerade für kleine Unternehmen kann es schwierig sein, zusätzliche Ressourcen in die Ausbildung gering qualifizierter Jugendlicher zu investieren. Kay und Richter schlagen vor, zusätzliche Fördermittel zu vergeben und diese von der Qualifikation des Auszubildenden abhängig zu machen: „Um für gering qualifizierte Jugendliche den Übergang von der Ausbildung in den Beruf zu verbessern, sollte der Lernort Betrieb bei allen Maßnahmen der Benachteiligtenförderung gestärkt werden, ohne dass es hierdurch zu Abstrichen bei der Qualität der außerbetrieblichen Ausbildung kommt (Kay und Richter 2010: 6).“
- das Übergangssystem neu aufzustellen. Waren in den vergangenen Jahren auch viele eigent-

lich ausbildungsreife Jugendliche unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, wird sich das Übergangssystem in Zukunft wieder auf seine eigentlich Aufgabe konzentrieren müssen: Jugendliche mit Startschwierigkeiten auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die Maßnahmen des Übergangssystems sollten auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Nur solche Instrumente, die auch wirklich die Chance auf einen Ausbildungsplatz erhöhen, sollten aufrecht erhalten werden. Die Anzahl der Maßnahmen sollte reduziert und die einzelnen Instrumente miteinander sowie mit der Berufsausbildung verknüpft werden.

Schwächere Schülerinnen und Schüler zu integrieren und zu fördern ist selbstverständlich nicht nur Aufgabe des Berufsausbildungssystems, sondern zuerst eine Aufgabe der frühkindlichen Bildung und der allgemeinbildenden Schulen. Insbesondere sollte die besorgniserregend hohe Anzahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Abschluss reduziert werden.

#### *Durchlässigkeit von der Berufsausbildung zur Hochschule stärken*

Die Durchlässigkeit zur Hochschule ist ein wichtiges Element, um individuelle Bildungsmobilität zu ermöglichen. Nachdem die Zugänge zur Hochschule für beruflich Qualifizierte mit einem sich im Landtag befindenden Gesetz vereinfacht werden, ist insbesondere die Steigerung der Quote der Hochschulzugangsberechtigten eine Möglichkeit zur Verbesserung der Durchlässigkeit zur Hochschule. Daher wird empfohlen,

- *die Bildungsgänge, die zum Erwerb der Fachhochschulreife führen, auszuweiten.* Die Expertenkommission „Zukunft der Erziehung und Bildung unter Berücksichtigung des lebenslangen Lernens in Mecklenburg-Vorpommern“ hat schon 2008 gefordert, das Angebot in den zur Fachhochschulreife führenden Bildungsgängen an der Nachfrage zu orientieren und nicht zu beschränken.
- *das Angebot der Fachoberschule zu ergänzen.* Die Expertenkommission schlägt vor, eine Erweiterung des Bildungsgangs der Fach-



oberschule vorzunehmen: „Soweit die Voraussetzungen für den Besuch der einjährigen Fachoberschule erfüllt sind, kann durch ein weiteres Jahr (Jahrgangsstufe 13) die fachgebundene Hochschulreife sowie – bei Nachweis der notwendigen Kenntnisse in einer zweiten Fremdsprache – die allgemeine Hochschulreife erworben werden. Für Schüler, die mit dem Abschluss der Berufsreife eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, werden Vorklassen (Jahrgangsstufe 10) eingerichtet. Bei erfolgreichem Abschluss der Vorklasse kann mit der einjährigen Fachoberschule die Fachhochschulreife erworben werden.“ (Expertenkommission „Zukunft der Erziehung und Bildung unter Berücksichtigung des lebenslangen Lernens in Mecklenburg-Vorpommern“ 2008: 147)

- *die Einrichtung von dualen Studiengängen und beruflicher Weiterqualifizierung an Hochschulen zu fördern.* In Mecklenburg-Vorpommern ist das Angebot an Modellen, die Berufstätigkeit und Studium verbinden, bislang sehr gering. Eine Ausbau dieser Bildungsangebote könnte erheblich zu einer besseren Qualifizierung von Fachkräften beitragen.

*Berufliche Schulen: Kompetenzen auf Landesebene konzentrieren, lange Fahrtwege vermeiden oder Auszubildende kompensieren*

Die Anpassung der beruflichen Schulen an die durch den demografischen Wandel verringerten Schülerzahlen führt zu zwei Problemen: (1) Die Schulträger kommen über die Ansiedlung bestimmter Berufe miteinander in Konflikt und (2) die Auszubildenden müssen längere, und daher kostspieligere, Anfahrtswege in Kauf nehmen und in manchen Fällen zusätzliche Unterkünfte am Berufsschulort finanzieren. Daher wird empfohlen,

- *die Ansiedlung der Berufe an die Regionalen Beruflichen Bildungszentren im Konfliktfall auf Landesebene zu planen.* Die Schulträger haben ein politisches und materielles Interesse an Erhalt und möglichst großer Auslastung der eigenen Berufsschulen. Wenn die Schulträger über die Ansiedlung einzelner Berufe mitein-

ander in Konflikt geraten, muss die Landesebene eine letztinstanzliche Regulierungsmacht haben, um die Ansiedlung der Berufe im Sinne der landesweiten Interessen sowie der Auszubildenden und der Betriebe zu planen.

- *die Ausbildung wenn möglich vor Ort vorzuhalten oder die Auszubildenden für Fahrt- und Unterkunftskosten zu entschädigen.* Für Auszubildende können Fahrtkosten in erheblichem Umfang anfallen, die individuell nur schwer zu schultern sind. Es ist daher notwendig, in solchen Fällen entweder kleinere Klassen ortsnah vorzuhalten oder die Auszubildenden für Fahrtkosten zu entschädigen. Denkbar wäre hier sowohl eine Förderung nach individueller Bedürftigkeit oder eine – vom Verwaltungsaufwand her günstigere – Förderung für alle Auszubildenden ab einer bestimmten Entfernung vom Wohnort zur schulischen Ausbildungsstätte. Welches Instrument gewählt wird, sollte von der konkreten Situation und den jeweils entstehenden Kosten abhängig gemacht werden.

Darüber hinaus stellen auch Unterkunftskosten, die bei Blockbeschulung anfallen, ein Problem dar. Hier sollte der Staat Unterkünfte bereitstellen oder die Auszubildenden finanziell unterstützen.

- *sich auf Bundesebene und in der Kultusministerkonferenz weiter gegen die Überspezialisierung in den Berufen einzusetzen und alle Möglichkeiten zur gemeinsamen Beschulung in affinen Berufen nutzen.* Die Kultusministerkonferenz hat bereits im Jahr 2007 einen Beschluss gegen die „Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung“ gefasst (Kultusministerkonferenz 2007c). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt dieses Anliegen an Aktualität: Weniger Berufe würden die Planung des Berufsschulunterrichts erheblich vereinfachen. Auch eine Neuregelung der Berufe als Grundberufe – wie es sie in Dänemark oder Norwegen beispielsweise schon gibt – könnte hieran angeschlossen werden und die Planung an den Berufsschulen weiter erleichtern. Zudem sollte jede Möglichkeit genutzt werden, affine Berufe so weit möglich gemeinsam zu beschulen.

### *In die Lehrerausbildung investieren*

Der Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen wird bis 2020/21 von Klemm (2009) auf 108 Neueinstellungen pro Jahr geschätzt, wobei ab 2015/2016 der Bedarf besonders groß sein wird. Es wird empfohlen,

- *ein detailliertes Lehrerbedarfskonzept für berufliche Schulen zu erarbeiten, das auch den Bedarf in den einzelnen Fachrichtungen aufzeigt.* Die aktuell vorliegende Lehrerbedarfsplanung vom 31. März 2010 ist nicht nach Fachbereichen untergliedert und es ist nicht immer klar, auf welchen Annahmen die Bedarfsplanung beruht. Beide Aspekte sollten in dem Lehrerbedarfskonzept hingegen deutlich werden. Da der Bedarf in den einzelnen Ausbildungsberufen nur schwer planbar ist, sollte die Planung der aktuellen Akademischen Oberärztin am Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock den Entwicklungen im Rahmen eines jährlichen Monitorings beständig angepasst werden.
- *die Ausbildung von Berufsschullehrern an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern wieder aufzunehmen.* Ein Studium, das pädagogische und fachliche Inhalte miteinander kombiniert, sollte die Regelqualifikation für Lehrkräfte an beruflichen Schulen sein. Mit den Hochschulen sollten Zielvereinbarungen über eine Lehrerausbildung in ausreichendem Maße abgeschlossen werden. Wenn dies nicht erfolgreich ist, kann auch das Instrument der Zielvorgabe zum Einsatz kommen. Die Ausbildung von Berufsschullehrern an Hochschulen sollte auf die Berufe konzentriert werden, in denen mittelfristig ein besonders großer Bedarf abzusehen ist. Da die Einrichtung dieser Studienmöglichkeiten Zeit erfordert und die Studierenden dann erst noch ausgebildet werden müssen, ist dies eine langfristige Handlungsempfehlung. Kurz- und mittelfristig, sowie in Berufen, in denen keine Lehrerausbildung erfolgt oder erfolgen kann, ist es daher erforderlich, weiter „Seiteneinsteiger“ einzustellen.
- *ein Konzept für die umfassende Weiterbildung von „Seiteneinsteigern“ zu erarbeiten.* Lehr-

kräfte, die ohne ein grundständiges pädagogisches Studium an beruflichen Schulen tätig sind, sollten vor ihrem Einsatz pädagogisch ausgebildet werden und nach Einstieg in die Lehrtätigkeit ein berufsbegleitendes Referendariat absolvieren. Das Konzept sollte alle Seiteneinsteiger einschließen. Ebenso sollte Seiteneinsteigern, die bereits als Lehrkräfte an beruflichen Schulen tätig sind, ein Angebot zur pädagogischen Weiterbildung gemacht werden.

## 6. Literaturverzeichnis

---

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): *Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Baethge, Martin, Heike Solga und Markus Wieck (2007): *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Behr, Michael (2008): *Expertise zum Modellprogramm „1. Schwelle“: Jugendliche in Ostdeutschland halten – gemeinnützige Projekte als Brücke/Perspektive*. [http://www2.jugendstiftung-perspektiven.org/uploads/expertise\\_behr.pdf](http://www2.jugendstiftung-perspektiven.org/uploads/expertise_behr.pdf) [5. Juni 2010].

Beicht, Ursula, Andreas Krewerth, Verena Eberhard und Mona Granato (2009): *Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden*. BIBB Report Nr. 9/2009. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Berger, Klaus (2007): *Stand und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse einer Bildungsträgerbefragung im Ausbildungsprogramm Ost*. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht\\_bildungstraeger\\_APO2007.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht_bildungstraeger_APO2007.pdf) [5. Juni 2010].

Berger, Klaus, Uta Braun, Vera Drinkhut und Klaus Schöngen (2007): *Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Berger, Klaus, Holle Grünert (2007) (Hrsg.): *Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland*. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Berger, Klaus, Günter Walden (2002): *Evaluierung der Bund-Länderprogramme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996-1999. Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen und Empfehlungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Leitfaden lokales Übergangsmanagement. Von der Problemdiagnose zur praktischen Umsetzung*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Brenke, Karl und Klaus F. Zimmermann (2009): *Ostdeutschland 20 Jahre nach dem Mauerfall: Was war und was ist heute mit der Wirtschaft?*; in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 2/2009, S. 32-62.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2010): *Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2009): *Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bürgin, Alexander: *Vergreisung, Verarmung, Verdummung. Flucht aus dem Osten*; in: Spiegel Online, 24. April 2004. <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,297613,00.html> [5. Juni 2010]

Busemeyer, Marius R. (2009): *Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Demary, Markus und Klaus-Heiner Röhl (2009): *Twenty Years after the Fall of the Berlin Wall: Structural Convergence in a Slow-Growth Environment*; in: Christian Wey und Klaus F. Zimmermann: *Twenty Years of Economic Reconstruction in East Germany*. Applied Economics Quarterly Supplement, Issue 60, June 2009. Berlin: Duncker & Humblot, S. 9-28.

DGB (2009): *Ausbildungsreport 2009*. [http://www.dgb-jugend.de/neue\\_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf](http://www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf) [5. Juni 2010].

DIHK (2010): *Ausbildung 2010. Ergebnisse einer DIHK- Unternehmensbefragung*. März 2010. [http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage\\_10.pdf](http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_10.pdf) [5. Juni 2010].

Drinkhut, Vera (2008): *Stand und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse einer Befragung berufsbildender Schulen im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2007*. Ergebnisse einer Befragung berufsbildender Schulen im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2007. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht\\_schulen\\_APO2007.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht_schulen_APO2007.pdf) [5. Juni 2010]

Expertenkommission „Zukunft der Erziehung und Bildung unter Berücksichtigung des lebenslangen Lernens in Mecklenburg-Vorpommern“ (2008): *Zur Entwicklung einer zukunftsfähigen Bildungssystems in Mecklenburg-Vorpommern*. Bericht mit Empfehlungen der Expertenkommission. Juni 2008.

Fuchs, Johann, Markus Hummel, Gerd Zika (2009): *Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt*. IAB Kurzbericht 21/2009. <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2109.pdf> [5. Juni 2010].

Gericke, Naomi, Thomas Krupp und Klaus Troeltsch (2009): *Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben*. Ergebnisses des BIBB-Ausbildungsmonitors. BIBB Report, Nr. 10/2009.

Gericke, Naomi, Stephan Kroll, Klaus Troeltsch und Joachim G. Ulrich (2008): *Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Datenlage zu „Angebot“ und „Nachfrage“ in der Ausbildung*. <http://www.bibb.de/de/50069.htm> [5. Juni 2010].

Gröckel, Mathias (2009): *Berufsorientierung in Schule mangelhaft. Handwerkskammer: Unterricht bietet Jugendlichen keine Entscheidungshilfe*; in: Schweriner Volkszeitung, 18. November 2009.

Hasche, Hans-Peter (2005): *15 Jahre Aufbau Ost in Mecklenburg-Vorpommern – eine staatliche Bilanz der wirtschaftsstrukturellen Entwicklung*. Statistische Hefte Mecklenburg-Vorpommern, 2. Jahrgang 2005, Quartalsheft 4. Schwerin: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern.

Hoffmann, Heiko (2010): *Streit um Berufsschüler flammt neu auf*; in: Ostsee Zeitung, 30. März 2010.

Industrie- und Handelskammer zu Schwerin (2008): *Der Ausbildungsmarkt aus der Sicht der Unternehmen. Umfrage der IHK zu Schwerin zur Ausbildungssituation, über den Verlauf der Ausbildungsplatzbesetzung und zur Qualifikation der Schulabgänger*. Januar 2008.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): *Bildungsmonitor 2007*, Köln 2007.

- Kalisch, Claudia (2010): *Ausbildung von Berufsschullehrern und Durchlässigkeit der Bildungswege. Vortrag auf der Tagung „Bildung für Ausbildung“ in Putbus, 19./20. März 2010.*
- Karpinski, Jan (2009): *Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bis 2030.* Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Statistische Hefte 1/2009, S. 3-48.
- Kay, Rosemarie und Michael Richter (2010): *Fachkräftemangel im Mittelstand: Was getan werden muss.* Expertise im Auftrag des Arbeitskreises Mittelstand der Friedrich-Ebert-Stiftung. März 2010.
- Klemm, Klaus (2009): *Zur Entwicklung des Lehrerinnen- und Lehrerberarfs sowie des Erzieherinnen- und Erzieherbedarfs der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.* Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Juni 2009.
- Köpke, Jörg (2010): *Berufsschulen in MV gehen die Lehrer aus;* in: Ostseezeitung, 26. April 2010.
- Kultusministerkonferenz (2007a): *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020.* Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182, Mai 2007.
- Kultusministerkonferenz (2007b): *Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz,* Dokumentation Nr. 184, November 2007.
- Kultusministerkonferenz (2007c): *Erklärung der Kultusministerkonferenz gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung.* Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28. Februar 2007. Bonn: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.
- Lehmann, Arne (2008): *Gründe und Folgen des Brain Drain in Mecklenburg-Vorpommern. Zur Abwanderung in einem ostdeutschen Flächenland.* Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung, Heft 28.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2010a): *Investitionen in Berufliche Bildungsstätten. Seidel: Investitionsförderung konzentrieren.* Pressemitteilung Nr. 41/10 vom 16.02.2010.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2010b): *Rudolph: Erfolgreiche Nachwuchsgewinnung entscheidet über zukünftige Werstschöpfung im Land.* Pressemitteilung Nr. 112/10 vom 20.04.2010.
- Müller, Normann (2009): *Bildungsausgaben der öffentlichen Hand;* in: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 228-230.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2006): *Live Longer, Work Longer.* Paris: OECD.
- Papst, Ivonne und Jan Seemann (2009): *Null-Welle 2009: Fachkräftesicherung für Mecklenburg-Vorpommern.* Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern. [http://service.mvnet.de/\\_php/download.php?datei\\_id=17892](http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=17892) [5. Juni 2010].
- Prüß, Franz (2003): *Schule als Sozial- und Lernort. Zur Kooperation von Jugendhilfe und Schule.* Schwerin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ragnitz, Joachim (2009): *Demografische Entwicklung in Ostdeutschland: Tendenzen und Implikationen*; in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 2/2009, S. 110-121.

Scheib, Thomas, Lars Windelband und Georg Spöttl (2009): *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Schneider, Jens (2010): *Letzter Ausweg Südschweden*; in: Süddeutsche Zeitung, 1. April 2010.

Scholz, Rembrandt, Felix Rößger, Daniel Kreft, Juliane Steinberg, Gabriele Doblhammer-Reiter (2008): *Bevölkerungsprognose für Mecklenburg-Vorpommern auf Kreisebene bis zum Jahr 2030*. Diskussionspapier Nr. 22, Rostocker Zentrum, Oktober 2008.

Schröder, Helmut (1991): *Wege zum Aufschwung am Arbeitsmarkt: berufliche Neuorientierung durch Weiterbildung, Umschulung und Arbeitsbeschaffung in Mecklenburg-Vorpommern*. Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 26. September 1991 in Schwerin. Wirtschaftspolitische Diskurse, Heft 21. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schumann, Stephan (2006): *Jugendliche vor und nach der Berufsvorbereitung. Eine Untersuchung zu diskontinuierlichen und nichtlinearen Bildungsverläufen*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Spöttl, Georg, Rainer Bremer, Philipp Grollmann, Frank Musekamp (2009): *Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsausbildung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2008): *Auszubildende und Prüfungen in Mecklenburg-Vorpommern*. Statistischer Bericht B253 2008 00. Schwerin: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern.

Troltsch, Klaus (2010): *Im Osten nichts Neues?* Vortrag zum BIBB-Report 12/09. Vortrag auf der Tagung „Bildung für Ausbildung“ in Putbus, 19./20. März 2010.

Troltsch, Klaus, Joachim G. Ulrich (2001): *Aufholjagd im Osten? Duale Ausbildung in Ostdeutschland erfolgreicher als bisher vermutet*; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis No. 6/2001, 39-42.

Troltsch, Klaus, Günter Walden, Susanne Zopf (2009): *Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsbildung vor großen Herausforderungen*. BIBB Report Nr. 12/2009. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ulrich, Joachim Gerd, Susanne Glemming, Elisabeth M. Krekel (2006): *Zwiespältige Vermittlungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit. Einerseits mehr Ausbildungsanfänger, andererseits mehr erfolglose Lehrstellenbewerber als im Vorjahr*. <http://www.bibb.de/de/27399.htm> (18. März 2010).

Ulrich, Joachim Gerd, Andreas Krewerth (2006): *Situation und Merkmale von Bewerbern, die in eine Alternative zu einer Lehre einmünden – das Ausmaß latenter Nachfrage*; in: Verena Eberhard, Andreas Krewerth und Joachim G. Ulrich (Hrsg): *Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 175-195.

Wolf, Susanne (2009): *Bleiben oder Gehen? Jugendstudie zu beruflichen Perspektiven und Chancen im Raum Mecklenburgische Seenplatte*; in: Zeitgeschichte regional. Mitteilungen aus Mecklenburg-Vorpommern, 13 (2), 106-110.

## Die Autorin

---

**Christine Ante** promoviert an der Freien Universität Berlin über die Europäisierung von Aus- und Weiterbildungspolitik. Sie studierte Staats- und Kommunikationswissenschaften (B.A.) in Erfurt und Salamanca sowie Public Policy (MPP) an der Hertie School of Governance in Berlin. Anschließend war sie als Junior Beraterin bei der IFOK GmbH tätig und arbeitete dort hauptsächlich zu den Themenfeldern Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Während ihrer Promotion ist sie Stipendiatin in der Graduiertenförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Aus- und Weiterbildung, Arbeitsmarktpolitik und Wohlfahrtsstaat in Deutschland und der Europäischen Union.







