



fact sheet

Ausbildung

Funktionsbereich: Personal

Handlungsfeld: Service- und dienstleistungsorientiertes
Personalmanagement

Juni 2016

1 Kurzbeschreibung

Der Forschungsprozess wird an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wesentlich durch das technische und administrative Personal unterstützt. Damit gemeint sind Personen, die eine handwerkliche, gewerblich-technische, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben (z. B. Laborantin und Laborant, Mechanikerin und Mechaniker, Bürokaufrau und Bürokaufmann). Durch den demografischen Wandel und die Tatsache, dass immer mehr Schulabgänger ein Studium anstreben, ist der Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen deutlich spürbar. Die eigene Berufsausbildung in den Forschungseinrichtungen ist eine Möglichkeit, um die Fachkräftebasis langfristig zu sichern. Sie umfasst dabei die duale Ausbildung (IHK und Betrieb) und das Duale Studium (Fachhochschule und Betrieb). Durch ein Engagement in der Berufsausbildung wird nicht nur die eigene Fachkräftebasis gesichert, sondern es kann zugleich gesellschaftliche Verantwortung, die gerade für öffentlich geförderte Einrichtungen besonders wichtig ist, übernommen werden.

2 Zuständigkeiten

Das Thema Berufsausbildung fällt sowohl in strategische als auch operative Zuständigkeitsbereiche. Die Anzahl der Auszubildenden und die Berufe, in denen ausgebildet wird, resultieren aus strategischen Überlegungen bzw. werden am Bedarf der Forschungseinrichtung ausgerichtet. Ebenso sollte strategisch überlegt werden, wo und wie die Berufsausbildung in der Forschungsorganisation verankert wird und wie die Ausbilderinnen und Ausbilder ausgewählt, qualifiziert und gefördert werden. Die individuelle Betreuung der Auszubildenden erfolgt dezentral in den einzelnen Instituten. Die operative Steuerung der Berufsausbildung erfolgt durch die für Berufsausbildung verantwortlichen Personen.

3 Relevanz für eine Nachhaltige Entwicklung

Wissenschaftliche Forschungstätigkeiten werden durch technische und administrative Tätigkeiten, die zur erfolgreichen Umsetzung des Kerngeschäftes in Forschungsorganisationen beitragen, unterstützt. Vor diesem Hintergrund ist eine qualifizierte Ausbildung dieser Berufsgruppen in Forschungsorganisationen sinnvoll und notwendig. Darüber hinaus leisten Forschungsorganisationen durch ein großes und qualifiziertes Angebot an Ausbildungsstellen einen Beitrag gegen den in Deutschland existierenden Fachkräftemangel und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Nur durch eine qualitativ herausragende Berufsausbildung kann eine spezialisierte Fachkräftebasis in Forschungsorganisationen oder anderen Unternehmen gesichert werden. Durch Kooperationen (siehe fact sheet *Kooperation*) mit lokal ansässigen Unternehmen und Hochschulen, die sich auf Auszubildende spezialisieren, kann die Berufsausbildung noch attraktiver gestaltet werden. Insbesondere Forschungseinrichtungen, die auf Ausbildungsbetriebe angewiesen sind, da sich Ihnen innerhalb der eigenen Organisation keine Möglichkeit zur eigenen Ausbildung bietet, profitieren von einer sogenannten Verbundausbildung. Dabei werden Grundausbildungen, spezielle Fachkurse sowie Prüfungsvorbereitungen häufig gemeinsam mit anderen Unternehmen oder Forschungseinrichtungen angeboten oder an größere Ausbildungseinrichtungen ausgelagert. Ein Engagement in der Verbundausbildung bietet zudem den Vorteil, die Fachkräftebasis auch bei anderen regionalen Partnern, die oftmals auch in anderen Themen als der Berufsausbildung Partner für die eigene Einrichtung sind, zu sichern und somit deren Ausbildungsqualität und letztlich auch die Qualität deren Produkte und Dienstleistungen zu beeinflussen. So können regional

hochwertige Produkte und Dienstleistungen ermöglicht werden, was gegenüber einer überregionalen oder gar internationalen Beschaffung weitaus ökologischer ist.

4 Herausforderungen für Forschungsorganisationen

■ Wettbewerb zu industriellen Arbeitgebern

Forschungseinrichtungen stehen mit den Themen Vergütungs- und Übernahmemöglichkeit nach Abschluss der Berufsausbildung im Wettbewerb zu Industrie- oder Wirtschaftsunternehmen. Während die Vergütung während der Berufsausbildung in Industrie und Forschung noch annähernd gleich ist, wird ein tendenzieller Unterschied im Verdienst meist nach der Berufsausbildung erkennbar. Industrie- und Wirtschaftsunternehmen können, je nach finanzieller Gegebenheiten, höhere Löhne zahlen als öffentlich geförderte Forschungszentren, die sich an Vorgaben aus Leistungsentgelttabellen (TVöD, TV-L) orientieren, die keine bis sehr wenig flexible Gehaltsstrukturen zulassen. Ein weiterer Nachteil für Forschungsorganisationen besteht in der langfristigen Übernahmemöglichkeit der Auszubildenden in die Organisation. Aufgrund vieler befristeter Projektlaufzeiten für Forschungstätigkeiten werden Auszubildende häufig nach der Ausbildung für einen befristeten Zeitraum angestellt, während Wirtschaftsunternehmen oft eine unbefristete Perspektive bieten können.

■ Überwindung von Hemmnissen, sich in exzellenten Organisationen zu bewerben

Forschungsorganisationen genießen in der Gesellschaft einerseits durch den hohen Anteil an Personen mit akademischen Titeln (Doktor, Professor) ein hohes Ansehen und verkörpern andererseits mit dem Image „Spitzenforschung auf exzellentem Niveau“ einen hohen Anspruch an die Leistungsträger der Forschungsorganisationen. Eine daraus resultierende Hochachtung für Tätigkeiten im Forschungsbereich kann bei Schülerinnen und Schülern, die sich in der frühen Phase Ihrer Berufsausbildung befinden, teilweise einschüchternd wirken. Diese kann zu Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Kompetenzen für eine Tätigkeit im Forschungsbereich führen und demzufolge zu einer Verringerung von Bewerbereingängen bei einer Organisation.

■ Rückgang des Engagements für die Berufsausbildung

Aufgrund von mangelnden personellen, finanziellen und räumlichen Ressourcen sind qualifizierte Personen in Forschungseinrichtungen immer seltener bereit, sich in der Berufsausbildung beispielsweise als Ausbildungsbeauftragte oder Ausbildungsbeauftragter zu engagieren. Hinzu kommt, dass internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgrund ihrer Herkunft das deutsche duale Ausbildungssystem häufig nur unzureichend kennen und somit mehr Aufwand für eine umfassende Einarbeitung in die Thematik betreiben müssen. Qualifizierte und motivierte Personen im Ausbildungsbereich, wie beispielsweise Ausbildungsbeauftragte, sind jedoch essentiell für die Berufsausbildung. Von daher gewinnt die strategische Einbindung der Berufsausbildung immer mehr an Wert, um dadurch zum einen die Sichtbarkeit sowohl bei der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand, aber auch bei den Leitungen der wissenschaftlichen und administrativen Einheiten zu erhöhen.

5 Inhaltliche Schwerpunkte

Mit Berufsausbildung ist die Ausbildung im dualen System, bestehend aus Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, gemeint. Die Berufsausbildung erfolgt in anerkannten Ausbildungsberufen, die größtenteils von den Industrie- und Handelskammern (IHKn) betreut werden. Ergänzend dazu wird das Duale Studium unter die Berufsausbildung gefasst. Im Unterschied zur klassischen Berufsausbildung verbrin-

gen Auszubildende, auch Studierende genannt, beim Dualen Studium fest definierte Praxisphasen in einer Forschungseinrichtung und weitere Phasen an einer Hochschule. In einigen Organisationen kann im Rahmen des Dualen Studiums neben dem Studienabschluss auch ein IHK-Abschluss erworben werden (Doppelqualifikation).

Die Berufsausbildung ist ein Instrument, um junge Nachwuchskräfte im Forschungsbereich zu gewinnen, die sich in drei Nachwuchsgruppen unterscheiden lassen:

- Junge Menschen, die als Facharbeiter tätig werden wollen:

Gewinnung von Jugendlichen, die nach der Berufsausbildung als Fachkraft im erlernten Beruf arbeiten oder sich im nicht-akademischen Bereich als Techniker oder Meister weiterentwickeln wollen. Für Studienabbrecher ermöglicht eine Berufsausbildung ebenso die Integration ins Arbeitsleben.

- Junge Menschen, die Interesse an einer Berufsausbildung und zugleich Potenzial für eine akademische Laufbahn haben:

In einigen Organisationen haben gute Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, anstatt oder neben einer Ausbildung ein Duales Studium (Bachelorabschluss) zu absolvieren und ggf. darauf aufbauend einen Masterabschluss und eine Promotion zu erlangen. Dies ermöglicht den Auszubildenden, später einen Karriereweg in der Wissenschaft einzuschlagen.

- Benachteiligte junge Menschen:

Das Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) ist eine berufsvorbereitende Maßnahme und bietet jungen Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden oder sich erst noch orientieren möchten, einen Einstieg in das Berufsleben. Das EQJ ist eine Möglichkeit, als Forschungsorganisation gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und die Grundlage für die spätere gesellschaftliche Teilhabe junger Menschen zu legen. Das EQJ unterliegt klaren gesetzlichen Vorgaben und hat das Ziel, die Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss des Jahres bestenfalls in eine reguläre Berufsausbildung zu übernehmen.

Neben Fachkompetenz erlangen Personen in einer Berufsausbildung auch soziale Kompetenzen und stärken Ihre Persönlichkeit durch hohe Eigenverantwortung und selbständiges Arbeiten während der Ausbildungsaktivitäten. Die Ausbildungsaktivitäten orientieren sich idealerweise nicht nur an den Anforderungen der eigenen Forschungsorganisation, sondern auch den Bedürfnissen der Region. So können durch Verbundausbildungen und Kooperationen Ausbildungsplätze bereitgestellt werden, die sonst nicht möglich wären. Große Forschungseinrichtungen können sogar über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden und so ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen. Insbesondere Forschungseinrichtungen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, haben eine besondere Verpflichtung, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und sich in der Berufsausbildung zu engagieren.

6 Umsetzung

Akteure und Ansprechpartner im Bereich der Berufsausbildung sind meist Personen aus dem Personalbereich, oder, wie es in größeren Forschungsorganisationen meist üblich ist, existieren eigene Abteilungen dafür. Zu den verschiedenen Akteuren zählen Personen, die Aufgaben der übergreifenden Ausbildungskoordination wahrnehmen („Ausbildungsleiterinnen und -leiter“). Diesem Personenkreis obliegt häufig die disziplinare und (über)fachliche Führung von Ausbilderinnen und Ausbildern und ggf. des Personals, welches die Ausbildungsprozesse administriert. Zudem sind sie verantwortlich für die Koordination der Ausbildungsarbeit insgesamt, die Optimierung der Ausbildungsprozesse und flankie-

render Administrationsprozesse, die Implementierung neuer Berufsbilder sowie die Erstellung von bedarfsorientierter Einstellung von Auszubildenden. Hinzu kommen Themen der Inklusion, der Chancengleichheit und andere Aspekte des Personalmanagements. Weiterhin sind Ausbildungsleiterinnen und -leiter gleichzeitig Führungskraft der Auszubildenden und hauptamtlichen Betreuerinnen und Betreuer sowie generell Fürsprecherin und Fürsprecher für Auszubildende in der eigenen Organisation. Darüber hinaus sind sie Verbindungsperson zu überbetrieblichen Institutionen, Verbänden und Einrichtungen. Die Ausbildungsleiterinnen und -leiter sind in der Regel nicht direkt oder nur zu kleinen Teilen mit fachlichen Ausbildungsaufgaben betraut.

Weiterhin gibt es Personen, die Aufgaben im fachlichen Kontext der Ausbildungsberufe wahrnehmen („Ausbilderin und Ausbilder“). Personen, die dieser Gruppe angehören, beschäftigen sich überwiegend mit fachspezifischen, fachdidaktischen und zunehmend auch überfachlichen Themenbereichen der beruflichen Ausbildung und werden im Ausbildungsvertrag benannt.

Neben den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern gibt es je nach Einrichtung auch dezentrale Ausbildungsbeauftragte. Das sind Personen, die sich im eigenen Bereich, also „vor Ort“ um die Auszubildenden kümmern, jedoch nicht formal für deren Ausbildung verantwortlich sind.

Die genannten Akteure sind für die operative Umsetzung der Berufsausbildung verantwortlich. Weitere Ansprechpartner, die beim Thema Berufsausbildung einbezogen werden:

- Institute oder Fachabteilungen, in denen die Auszubildenden während und nach ihrer Ausbildung eingesetzt werden
- Schulen und Berufsschulen, Hochschulen (Duales Studium)
- Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern
- Eltern (bei minderjährigen Auszubildenden)
- Kooperationspartner (andere Ausbildungsbetriebe, Universitäten, Hochschulen, Bildungsträger, Arbeitsamt etc.)

Vorgehensweise:

- Bedarfsermittlung der Fachkräfte in Organisation
- Gewinnung von geeigneten Auszubildenden
- Onboarding (Aktivitäten nach Eintritt in Organisationen), Retention
- Qualitätssicherung in der Ausbildung
- Ausbildungsmodelle
- Übernahme nach der Berufsausbildung und Karriereperspektiven

7 Instrumente

- Bedarfsgeleitete Ausbildung
 - Bedarfsermittlung bei den Fachabteilungen
 - Altersstruktur- und Qualifikationsanalyse
 - Orientierung an der Unternehmens- und Personalstrategie

- Strukturierte Auswahlverfahren
- Versetzungspläne
- Strukturierte Einarbeitungspläne
- Qualitätsmanagement (ISO 9000)

8 Praxisbeispiele

8.1 Leibniz-Gemeinschaft

Durch die unterschiedlichen Ausrichtungen der Institute, Bibliotheken und Museen bietet die Leibniz-Gemeinschaft eine sehr große Bandbreite von Ausbildungsberufen an.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/ausbildung/>

8.2 Fraunhofer-Gesellschaft

Ausbildung bei Fraunhofer hat viele Facetten. Diese können potenzielle Auszubildende auf der Website der Fraunhofer-Gesellschaft kennenlernen. Die ganze Bandbreite spannender Berufsfelder und Möglichkeiten bei Fraunhofer sind Klick für Klick erlebbar und direkt an die Zielgruppe adressiert. Neben der Beschreibung unterschiedlicher Berufsbilder bei Fraunhofer erhält der Nutzer Informationen zu freien Ausbildungsplätzen und Ansprechpartnern.

<http://www.fraunhofer.de/de/jobs-und-karriere/schueler/ausbildung.html>

8.3 Helmholtz-Gemeinschaft

Die systematische Ermittlung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hat 2013 ergeben, dass ein Bedarf für bisher nicht ausgebildete, umwelttechnische Berufe besteht. So wurde recherchiert, ob in diesen Berufsbildern geeignete Fachkräfte am externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Da in diesen Berufsbildern nur selten und meist auch nur für den Eigenbedarf ausgebildet wird, gibt es am Arbeitsmarkt kaum verfügbare junge Fachkräfte. So hat das Forschungszentrum Jülich entschieden, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden. 2014 wurden erstmals Auszubildende in den Berufsbildern „Fachkraft für Wasserversorgungstechnik“ und „Fachkraft für Abwassertechnik“ eingestellt. Da im Forschungszentrum nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können und erforderliche Maschinen/Geräte nicht vorhanden sind, kooperiert es mit dem regionalen Wasserverband Eifel-Rur (Verbundausbildung).

9 Weiterführende Literatur

Welt.de: Vitzthum, T.: Die Zukunft gehört dem Stuzubi. Internet: 2016-07-27
(<http://www.welt.de/politik/deutschland/article147403990/Die-Zukunft-gehört-dem-Stuzubi.html>)

Bibb.de: Linten, M.; Prüstel, S.: Akademisierung der Berufswelt. Internet: 2016-07-27
(https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-akademisierung.pdf)