

Regionale Bildungsmärkte

Regionale Bildungsmärkte
im demografischen Umbruch

Unterschiede im Umgang mit
Bewerbern ohne betriebliche
Lehrstelle

Einflussfaktoren des regionalen
Ausbildungsplatzangebots

Nachwuchskräfte rekrutierung
in Zeiten demografischer
Umbrüche

Regionale Technologie-Cluster
und regionale Ausbildungs-
schwerpunkte

EDITORIAL

- 3 Nichts wird so bleiben, wie es ist: Regionale Bildungsmärkte im demografischen Umbruch**
Reinhold Weiß

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 4 Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise**
Jens Stegmaier



**THEMENSCHWERPUNKT
REGIONALE BILDUNGSMÄRKTE**

- 6 Regionale Bildungsmärkte – Bedeutung in Bildungstheorie und -praxis**
Lothar Abicht, Rainer Lüdigk, Peter Schönfeld
- 10 Ins „Übergangssystem“ oder ersatzweise in geförderte Berufsausbildung?**
Regionale Unterschiede im Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern ohne betriebliche Lehrstelle
Verena Eberhard, Joachim Gerd Ulrich
- 15 Angebots- und nachfragebezogene Einflussfaktoren des regionalen Ausbildungsplatzangebots**
Klaus Troltsch, Günter Walden, Thomas Krupp
- 20 Nachwuchskräfte rekrutierung in Zeiten demografischer Umbrüche**
Reaktionen von Betrieben in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen
Holle Grünert, Ingo Wiekert
- 25 Fachkräfteentwicklung im Kreis Unna – Nachwuchsförderung schon im Kindesalter?**
Viktoria Berntzen, Anita Flacke
- 27 Regionale Technologie-Cluster und regionale Ausbildungsschwerpunkte**
Analyse von Flexibilisierungsmöglichkeiten im Bereich Mikrotechnologie
Claudia Kalisch
- 32 Modulare Nachqualifizierung als regionales Regelangebot etablieren**
Die Bedeutung lokaler Beratungsstrukturen für eine erfolgreiche Implementierung
Dominique Dauser, Peter Munk, Eva Schweigard-Kahn
- 36 Berufsrückkehrerinnen im ländlichen Raum**
Angebote zum Wiedereinstieg am Beispiel der Region Gießen
Bettina Siecke



WEITERE THEMEN

- 38 Betriebliches Ausbildungspersonal – Welche Rolle spielt seine pädagogische Qualifizierung?**
Margit Ebbinghaus, Philipp Ulmer
- 43 Welche Berufsorientierung suchen Jugendliche?**
Skizze eines Phasenplans zur nachfrageorientierten Gestaltung von Berufsorientierung
Bastian Pelka
- 47 Wellness – Seifenblase oder Berufsbildungspotenzial?**
BIBB-Untersuchung zum Qualifikationsbedarf
Thomas Borowiec, Bettina Janssen, Rainer Vock
- 49 Fachkräftequalifizierung im Bausektor im Iran**
Entwicklung praxisorientierter Aus- und Weiterbildungskonzepte im Rahmen eines Megacities-Projekts
Bernd Mahrin



RECHT

- 53 (Berufs-)Schulpflicht in Deutschland**
Andreas Vossenkuhl

Rezensionen

Abstracts / Impressum

Autorinnen und Autoren



REINHOLD WEIB

*Prof. Dr., Ständiger Vertreter
des Präsidenten des Bundesinstituts
für Berufsbildung und
Forschungsdirektor, Bonn*



Nichts wird so bleiben, wie es ist: Regionale Bildungsmärkte im demografischen Umbruch

Liebe Leserinnen und Leser,

die Vielfalt der Anbieter und Angebote in der beruflichen Aus- und Fortbildung kann als ein Qualitätsmerkmal des deutschen Berufsbildungssystems gelten. Öffentliche und private Anbieter sorgen für ein dichtes, nahezu flächendeckendes Netz an Möglichkeiten zur beruflichen Aus- und Fortbildung. Viele Projekte und Initiativen zeugen von der Kreativität und Innovationsfähigkeit der regionalen Akteure. Die ist auch gefragt, wenn es darum geht, den absehbaren demografischen Veränderungen gerecht zu werden.

GEFAHR FÜR DAS FACHKLASSENPRINZIP

Rückläufige Schulabgängerzahlen erschweren es zunehmend, ein leistungsfähiges Angebot an beruflicher Bildung in den Regionen verfügbar zu machen. Dies gilt für Teilzeitberufsschulen ebenso wie für berufliche Vollzeitschulen, aber auch für die Kapazitäten in Überbetrieblichen Bildungsstätten oder für ergänzende Bildungsangebote freier Träger. Für die Berufsschulen bedeutet dies konkret, dass die Bildung von Fachklassen in der Fläche schwieriger wird. In schwächer besetzten Berufen werden sie oftmals nur noch auf Landesebene zustande kommen. Auch die Differenzierung innerhalb der Berufsbildung, zum Beispiel nach Fachrichtungen, wird im Berufsschulunterricht kaum in der bisherigen Form aufrechterhalten sein. Beides bedeutet qualitative Einbußen bei der Beschulung der Auszubildenden.

Hinzu kommt: Die bestehenden regionalen Disparitäten dürften sich aufgrund der demografischen Entwicklung eher noch verschärfen. Denn gerade strukturschwache Regionen werden nicht nur durch den Geburtenrückgang getroffen, sondern zusätzlich durch Abwanderungen jüngerer Menschen mit höheren Schulabschlüssen.

REGIONALE ENTWICKLUNGSPLANUNG

Konzepte sind gefragt, wie dem demografischen Wandel begegnet werden kann. Notwendig sind Entwicklungspläne auf der Grundlage regional differenzierter Daten, die stärker noch als Teil eines regionalen Marketing und einer regionalen Wirtschaftsförderung verstanden werden müssen. Sie können daher nur in Abstimmung mit den Akteuren vor Ort entwickelt und umgesetzt werden, wobei Koopera-

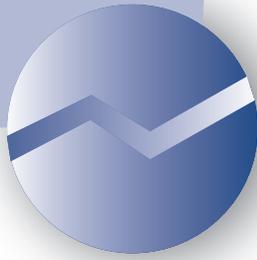
tionen und Netzwerke auszubauen und weiterzuentwickeln sind.

Eine Anpassung von Kapazitäten analog der demografischen Entwicklung kann indes keine sinnvolle Lösung sein – weder für die einzelnen Träger noch die Berufsbildung als Ganzes. Denn rückläufige Jahrgangsstärken bedeuten auch eine Möglichkeit für qualitative Verbesserungen, etwa durch die Bildung kleinerer Lerngruppen und eine intensivere Lernbegleitung. Auch Formen des E-Learning und ein entsprechend qualifiziertes Lehrpersonal könnten dazu beitragen, einen qualitativ hochstehenden Berufsschulunterricht nach dem Fachklassenprinzip dauerhaft zu sichern. Diese Chancen sollten ausgeschöpft werden, zumal es in den nächsten Jahren darum gehen muss, Lernschwächere und Benachteiligte verstärkt in die Berufsausbildung zu integrieren und gleichzeitig qualifizierte junge Menschen auf hohem Fachkräfteniveau auszubilden. Ansätze für qualitative Verbesserungen gibt es viele. Sie gilt es zu entdecken und fortzuentwickeln.

NEUSTRUKTURIERUNG DER FÖRDERLANDSCHAFT

In den vergangenen Jahren lag der Schwerpunkt der öffentlichen Förderung auf der Schaffung von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten. Mit der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird sich die Förderpolitik künftig verändern. Das Bundeskabinett hat beschlossen, die vorhandenen Förderprogramme einer Sichtung und kritischen Überprüfung zu unterziehen. Anlass dazu gibt es in der Tat, denn die Vielzahl der Förderprogramme des Bundes und der Länder ist auch für Fachleute kaum mehr zu überblicken. Gleichwohl dürften etliche dieser Programme auch in Zukunft gerechtfertigt sein, und zwar insbesondere solche, bei denen es um die Förderung von Strukturen und Rahmenbedingungen, die Integration von Benachteiligten oder generell das Matching von Angebot und Nachfrage geht.

Ziel muss es sein, die vorhandenen Potenziale für eine Berufsausbildung besser zu erschließen, die Berufsbildung im Wettbewerb um Nachfrager besser zu positionieren, die Durchlässigkeit zu erhöhen und die berufliche Bildung besser mit dem Innovationstransfer aus der Wissenschaft sowie der regionalen Wirtschaftsentwicklung zu verzahnen. ■



Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise*

JENS STEGMAIER

► Anhand der aktuellen Welle 2009 des IAB-Betriebspanels wird untersucht, ob die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten unter dem Eindruck der Finanz- und Wirtschaftskrise geringer ausfielen. Die Analyse ergibt, dass beide Qualifizierungsformen angesichts der Krise zurückgingen. Wenngleich größere Betriebe häufiger von der Krise betroffen sind, zeigt die Analyse, dass eine Reduktion der Bildungsaktivitäten eher bei kleineren Betrieben zu beobachten ist.

BEFLÜGELT ODER DÄMPFT DIE KRISE BILDUNGSINVESTITIONEN?

Seit 2008 waren viele Länder, unter ihnen auch Deutschland, von einer starken Finanzkrise betroffen, die spätestens zum Jahresende 2008 auf die Realwirtschaft übergriff. In Deutschland waren die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt jedoch überraschend gering, was der Ökonom Paul Krugman auch als „German Job Miracle“ bezeichnete. Gleichwohl zeigen vorliegende Ergebnisse auf der Mikroebene, dass es auch stärker betroffene Bereiche gibt: So sind in Deutschland

* Für hilfreiche Anmerkungen bedanke ich mich bei DR. HANS-DIETER GERNER.

die exportierenden Branchen mit hoher Produktivität, wie etwa die Automobilindustrie oder der Maschinenbau, in besonderem Maße der Krise ausgesetzt (MÖLLER 2010), wie auch insgesamt größere Betriebe häufiger unter der Krise leiden. Ferner zeigt sich, dass es durchaus negative Beschäftigungseffekte auf betrieblicher Ebene gibt (BELLMANN/GERNER 2010).

Somit stellt sich die Frage, ob die Krise nicht auch im Bereich der Investitionen, gerade auch im Bereich der Humankapitalinvestitionen, ihre Spuren hinterlassen hat. Denn einerseits können Investitionen in die Weiterbildung häufig kurzfristig angepasst werden, so dass denkbar ist, dass die Betriebe ihre Weiterbildungsausgaben infolge des Schocks aus Kostengründen schnell reduzieren. Auf der anderen Seite wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Einführung von Kurzarbeit auch Spielräume zur Qualifizierung der Beschäftigten eröffnet (CRIMMANN/WIESSNER 2009).

DATEN UND METHODE

Zur Beantwortung der Frage, ob die Krise auch mit Veränderungen im Bereich der Humankapitalinvestitionen einhergeht, werden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel vorgestellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich durchgeführte Betriebsbefragung mit rund 16.000 Beobachtungen (vgl. ausführlich unter www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx).

Um Betriebe zu identifizieren, die unter dem Eindruck der Krise stehen, werden Informationen von zwei Wellen (2008 und 2009) verwendet. Das Maß basiert auf einer Frage zur erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens eines Betriebs für das laufende Jahr gegenüber dem Vorjahr. Es wird davon ausgegangen, dass ein Betrieb der Krise ausgesetzt ist, wenn er in 2009 negative Geschäftserwartungen berichtet, aber im Vorjahr mindestens gleichbleibende, wenn nicht positive Geschäftserwartungen geäußert hat

(vgl. BELLMANN/GERNER 2010). Zudem wird berücksichtigt, ob der Betrieb einen über dem Medianwert liegenden erwarteten prozentualen Rückgang des Geschäftsvolumens aufweist. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass der Rückgang nicht nur in eher vernachlässigbarem Umfang erwartet wird.¹

Der Zusammenhang zwischen der Krise und betrieblicher Aus- und Weiterbildung wird untersucht, indem Betriebe betrachtet werden, die

1. im ersten Halbjahr 2009 mindestens einen Beschäftigten bei der Finanzierung der Weiterbildung direkt oder indirekt (nicht) unterstützt haben und die
2. für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2009/2010 mindestens (k)einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben.

Die Analyse findet dabei einerseits anhand von bivariaten Auswertungen statt, auf der anderen Seite werden die Ergebnisse von multivariaten Logit-Modellen diskutiert.

RÜCKKLÄUFIGE AUS- UND WEITERBILDUNG VOR ALLEM BEI KMU

Auf deskriptivem Niveau verdeutlicht Tabelle 1, dass hinsichtlich des Abschlusses neuer Ausbildungsverträge insgesamt eher geringe Unterschiede zwischen von der Krise betroffenen und nicht betroffenen Betrieben zu konstatieren sind, obwohl sich ein negativer Zusammenhang andeutet. Jeweils etwas mehr als 20 Prozent der Betriebe haben mindestens einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Ferner ist für die Betriebsgröße festzuhalten, dass dieser leicht nega-

1 Bei einer Konstruktion des Merkmals, bei der diese quantitative Differenzierung außer Acht gelassen wird, können keine Zusammenhänge zwischen der Krise und der Bildungsaktivität gefunden werden, wohingegen bei der hier vorgestellten Operationalisierung ein recht deutlicher Zusammenhang sichtbar wird. Demnach reagieren nur relativ stark von der Krise betroffene Betriebe.

tive Zusammenhang im Bereich der kleineren Betriebe (KMU) etwas ausgeprägter ist, wohingegen bei den Großbetrieben sogar deutlich mehr der krisenbetroffenen Betriebe neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Dieses unerwartete Ergebnis dürfte darauf zurückzuführen sein, dass auch innerhalb der Gruppe der Großbetriebe gilt, dass größere Betriebe häufiger von der Krise betroffen sind. Bei größeren Betrieben ist aber zugleich die Wahrscheinlichkeit höher, mindestens einen neuen Ausbildungsvertrag abzuschließen.

Bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsaktivität kann ein deutlicher Zusammenhang mit der Krise identifiziert werden. Während gut 49 Prozent der Betriebe, die nicht von der Krise betroffen sind, in die Weiterbildung investieren, sind dies bei den Krisen-Betrieben nur noch rund 39 Prozent. Der Blick auf die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt weiter, dass dieser Zusammenhang vor allem bei den kleineren Betrieben zu finden ist, wohingegen bei den Großbetrieben praktisch keine Unterschiede vorliegen.

Um schließlich störende Einflüsse weiterer Merkmale zu berücksichtigen, wurde das Untersuchungsdesign auch im Rahmen von Logit-Modellen umgesetzt. Tabelle 2 zeigt hier den geschätzten marginalen Effekt des Krisenindicators für den Betrieb der mittleren Ausstattung, also für den jeweils „durchschnittlichen Betrieb“. Ferner sind Angaben zum Modell sowie zu weiteren verwendeten Merkmalen (vgl. Tabellenfuß Tab. 2) enthalten. Im Großen und Ganzen bestätigen die hier gefundenen Ergebnisse die deskriptiven Eindrücke. Betrachtet man zuerst die Ausbildungsverträge, findet sich ein negativer signifikanter Zusammenhang, wonach sich die Wahrscheinlichkeit des Abschlusses eines Ausbildungsvertrags angesichts der Krise um ca. fünfeneinhalb Prozentpunkte verringert. Auch hier bestätigt sich hinsichtlich der Betriebs-

Tabelle 1 Anteil der Betriebe, die in Aus- oder Weiterbildung aktiv sind (in %)

	Gesamt		Großbetriebe (> 249 Beschäftigte)		KMU (< 250 Beschäftigte)	
	Krise	Keine Krise	Krise	Keine Krise	Krise	Keine Krise
Ausbildung	21	23	90	80	19	23
Weiterbildung	39	49	92	93	38	49

KMU = kleine und mittlere Unternehmen (hier: Betriebe); Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, hochgerechnete Werte

Tabelle 2 Logit-Modelle: Ausbildungs- und Weiterbildungswahrscheinlichkeit

		Gesamt	Großbetriebe (> 249 Beschäftigte)	KMU (< 250 Beschäftigte)
		Ausbildung	Marginaler Effekt	-0,055***
	Beobachtungen	6172	711	5456
	Pseudo-R ²	0,2374	0,1749	0,1664
Weiterbildung	Marginaler Effekt	-0,072***	-0,035*	-0,073***
	Beobachtungen	8236	609	7496
	Pseudo-R ²	0,2116	0,1520	0,1753

KMU = kleine und mittlere Unternehmen (hier: Betriebe); Kontrollvariablen: West-/Ostdeutschland, Exporttätigkeit, sechs Größenklassen, Anteil der qualifizierten Beschäftigten, Betriebsrat, Tarifbindung, Stand der technischen Anlagen, eigentümergeführter Betrieb und 15 Branchen. *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1; Quelle: IAB-Betriebspanel 2009

größe, dass der Zusammenhang insbesondere bei KMU zutage tritt (-6 Prozentpunkte), wohingegen bei Großbetrieben kein signifikanter Zusammenhang gefunden werden kann.

Bei der Weiterbildung zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Zusammenhang. Denn hier sinkt die Weiterbildungswahrscheinlichkeit der Betriebe signifikant um über sieben Prozentpunkte. Wiederum ergibt sich bei einer Unterscheidung nach der Betriebsgröße, dass kleinere Betriebe zwar seltener von der Krise betroffen sind, der Zusammenhang zwischen der Krise und der Bildungsaktivität dort aber deutlicher ausfällt als bei den Großbetrieben.

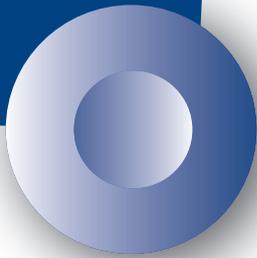
FAZIT

Festzuhalten bleibt, dass die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten grundsätzlich in einem negativen Zusammenhang mit der Krise stehen. Bei beiden untersuchten Indi-

katoren handelt es sich um betriebliche Aktivitäten, die insgesamt relativ schnell an aktuelle Entwicklungen angepasst werden können und so eine schnelle Kostendämpfung ermöglichen, wobei die Betriebe bei der betrieblichen Weiterbildung und in etwas geringerem Maß bei der Ausbildung Einschränkungen machen. Eine weitere Analyse müsste sich jedoch zusätzlichen Variablen, wie der Intensität dieser Aktivitäten, widmen und sollte Methoden verwenden, die stärker den Panelcharakter der vorliegenden Daten nutzen. ■

Literatur

- BELLMANN, L.; GERNER, H.-D.: *Reversed Roles? Wage and Employment Effects of the Current Crisis*. Mimeo 2010
- CRIMMANN, A.; WIESSNER, F.: *Verschonungspause dank Kurzarbeit*. IAB-Kurzbericht 14/2009
- MÖLLER, J.: *The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle*. In: *Journal for Labour Market Research* 42 (2010), Nr. 4, S. 325–336



Regionale Bildungsmärkte – Bedeutung in Bildungstheorie und -praxis

► **Bildungsdienstleistungen werden zunehmend im Rahmen marktwirtschaftlicher Strukturen erbracht und ausgetauscht. Innerhalb des Bildungssystems ist die Entwicklung in Richtung Markt am stärksten in der Weiterbildung vorangeschritten, in der eine deutliche Verschiebung in Richtung marktwirtschaftliche Gestaltung und damit auch die Herausbildung regionaler Bildungsmärkte zu beobachten ist.**

Im Beitrag gehen die Autoren der Frage nach, warum die Region als Gestaltungsraum von Bildung zunehmend an Bedeutung gewinnt, welche Merkmale und Funktionsweisen für regionale Bildungsmärkte konstituierend sind und welchen Beitrag sie zur Schaffung von Transparenz und zur Steuerung von Qualifizierungsangebot und -nachfrage leisten.

Wissen als Ressource und Wettbewerbsfaktor

Die marktbezogene Nachfrage nach Bildungsdienstleistungen, nach Qualifizierung und Ausbildung zielt dem Wesen nach auf einen Wissensvorsprung, d. h. auf ein zeitigeres, besseres oder umfangreicheres Wissen des Nachfragenden im Verhältnis zu anderen Akteuren (vgl. MEUSBURGER 1998, S. 114), auf ein Wissen, das die Effizienz und Flexibilität seines Handelns erhöht und seine Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

Auf diese Weise treibt der Bildungsmarkt die Generierung von Wissen voran, womit dem sozialen und wirtschaftlichen Strukturwandel, sich verändernden Umweltbedingungen, der demografischen Entwicklung, wachsenden Anforderungen an die Mobilität von Erwerbspersonen sowie den sich vor diesem Hintergrund verändernden Lebenslagen und Lebensmustern der Bevölkerung Rechnung getragen werden kann. Das stete Streben der unterschiedlichsten Akteure nach einem Wissensvorsprung, um Wettbewerbsvorteile zu erwerben und zu sichern, ist zugleich ein wesentlicher Faktor der regionalen Differenzierung von Angebot und Nachfrage nach Bildungsdienstleistungen und damit der Entstehung und Entwicklung regionaler Bildungsmärkte.

In dem Maße, wie die Entscheidungsfreiheit der Adressaten von Bildungsdienstleistungen (z. B. als Inhaber von Bildungsgutscheinen) wächst, muss sich auch der Bildungsmarkt zunehmend der Individualisierung sowie den unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen der potenziellen Teilnehmer/-innen an Weiterbildung stellen. Zugleich wird der Bildungsmarkt – den MERK (2006, S. 74) angesichts der Vielzahl der Akteure und der Vielfalt ihrer Organisationsformen (private, gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen arbeiten hier nebeneinander) als „gemischtwirtschaftlich“ und „plural“ beschreibt – zunehmend komplexer. Seine Strukturen werden unübersichtlicher. Mit der Zahl der Anbieter wächst die Konkurrenz um die erfolgreiche Platzierung ihrer Angebote am Markt.



LOTHAR ABICHT

Prof. Dr. Dr. h.c., Geschäftsführer des isw Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, Halle



RAINER LÜDIGK

Dr., stellv. Bereichsleiter Regionalforschung und Informationssysteme am isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, Halle



PETER SCHÖNFELD

Dr., Projektleiter am isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, Halle

Region als Gestaltungsraum

Der vielfach festgestellte Bedeutungszuwachs der regionalen gegenüber der zentralen Ebene ist jedoch keineswegs ausschließlich auf die marktbezogenen Aspekte von Bildung und Qualifizierung zurückzuführen. Vielmehr ist gerade in den letzten Jahren immer deutlicher geworden, dass sehr vielen wichtigen Herausforderungen für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft vor allem auf regionaler Ebene begegnet werden muss. Das betrifft z. B. die Auswirkungen des demografischen Wandels. Die lokale Handlungsebene (einzelne Kommunen) ist häufig nicht ausreichend, um hier zu nachhaltig wirksamen Problemlösungen zu gelangen. Zentrale Entscheider wiederum müssen Handlungsoptionen dezentralisieren und auf die regionale Ebene verlagern, um die Menschen angesichts der räumlichen Differenzierung der Problemlagen zu erreichen und möglichst optimale Lösungen zu finden.

Wie lässt sich „Region“ bestimmen?

Die Schwierigkeit besteht dabei u. a. darin, zu bestimmen, was „Region“ eigentlich ist. Die Antwort auf diese Frage hängt nicht zuletzt auch stark von der Perspektive und den Erkenntnisabsichten des jeweiligen Betrachters ab. Bei aller Unterschiedlichkeit der möglichen Ansätze hierzu ist entscheidend, dass die Region zwar eine Einheit des Raumes ist, aber ihren inneren Bezug erst als Handlungsfeld individueller und gesellschaftlicher Aktionen ihrer Menschen erhält. In Abgrenzung gegenüber anderen geografischen Räumen als Handlungsfelder gewinnt jede einzelne Region eine identitätsstiftende Funktion für das Handeln ihrer Bewohner. Als identitätsstiftend erweisen sich in diesem Kontext insbesondere Faktoren wie regionale kollektive Erfahrungen, Traditionen, Mentalitäten usw., die in regionalen Lebenswelten ankern und regionale Eigenkräfte bzw. eine Eigendynamik hervorbringen, die vielfach ihrer besonderen, für den betreffenden regionalen Raum „typischen“ Logik folgen (vgl. HILPERT/HUBER 2001, S. 40). Auf den Bildungsbereich bezogen sind als identitätsstiftende Faktoren u. a. regionale Bildungsmilieus, milieuspezifische Bildungsmentalitäten und ein regionales Bildungsverständnis zu nennen.

Die Entwicklung der einzelnen Regionen wird durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt, deren unterschiedliche Ausprägung die Besonderheiten des jeweiligen geografischen Raumes bedingt (vgl. Abb., S. 8). So treffen die globalen Herausforderungen des demografischen Wandels, der Entwicklung der Weltwirtschaft und der Umwelt sowie allgemeine Trends des Wertewandels, der Entwicklung neuer Technologien, Lebensstiltrends u. a. auf unterschiedliche räumliche Strukturen (Größe der Region, naturräumliche Bedingungen, Humanressourcen, Merkmale der Wirtschafts- und Verkehrsinfrastruktur), auf unterschiedliche Konstellationen regionaler Akteure und auf eine jeweils spezifische Ausprägung kultureller Bedingungen (darunter Aspekte des Images einer Region).

Als maßgeblich für das Erfassen und Verstehen der unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten der einzelnen Regionen, auf grundlegende Herausforderungen zu reagieren, erweist sich ihre Zuordnung zu solchen Raumtypen wie „ländlicher Raum“, „verdichteter Raum“, „Kernstadt“

u. a. So sind ländliche Räume vom Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials als Folge des demografischen Wandels deutlich stärker betroffen als andere. Besonders hier werden die natürlichen Schrumpfs- und Alterungsprozesse der Bevölkerung durch Abwanderungen verstärkt. Diesbezügliche Prognosen machen die Bedeutung der spezifischen räumlichen Dimension des Bevölkerungsproblems für die Entwicklung regionaler Bildungsmärkte besonders augenfällig.

Triebkräfte der Regionalisierung von Bildungsmärkten

Angesichts der Konsequenzen einer wachsenden Rolle der regionalen Handlungsebene für die räumliche Differenzierung von Qualifizierungsbedarfen und -potenzialen sowie insbesondere für die berufliche Aus- und Weiterbildung von Fachkräften gewinnt auch die Regionalisierung der Bildungsmärkte zunehmend an Bedeutung. Sie kann einen Beitrag dazu leisten, Komplexität und Intransparenz des Bildungsangebots zu verringern. Die Anpassungsfähigkeit regionaler Bildungsmärkte beeinflusst in erheblichem Maße die Wettbewerbsvorteile von Unternehmen und ganzen Wirtschaftsstandorten. Zentrale Faktoren wie die wissenschaftliche und technologische Entwicklung wirken auf die regionalen Bildungsmärkte, indem sie neues Wissen entstehen lassen, das durch die regionalen Akteure nachgefragt wird. Typische Beispiele dafür sind Unternehmen, die neue Technologien einführen und einschlägige Bildungsangebote für ihre Mitarbeiter suchen (vgl. auch KALISCH in diesem Heft). Häufig werden hier Themen aus dem Bereich der Nanotechnologie, der optischen Technologien, spezifischer Produktionstechnologien oder auch der Informationstechnologie genannt. Nicht weniger wichtig erscheinen profilierte Angebote im Managementbereich. Das Fehlen solcher Angebote in räumlicher Nähe kann gerade für kleine und mittlere Unternehmen schnell zum Hindernis bei der Einführung innovativer Technologien und Betriebsformen werden, da der Zugriff auf weiter entfernte Anbieter zusätzliche Transaktionskosten erzeugt und zudem häufig Informationen zu deren Leistungsfähigkeit fehlen. Bei der Betrachtung regionaler Bildungsmärkte liegt es daher nahe, allgemeingültige aktuelle Erfordernisse und Bedingungen der Entwicklung von Bildungsdienstleistungen von der globalen bzw. „zentralen“ Ebene auf eine regionale Ebene zu „zoomen“. Allerdings reicht es nicht, wenn dabei lediglich ein quasi „verkleinertes Abbild“ des Bildungsmarkts schlechthin entsteht. Es ist im Gegenteil wichtig, die Spezifik der regionalen Ebene zu berücksichtigen. Denn jene allgemeingültigen Faktoren, die Bildungsangebot und -nachfrage generell bestimmen, bringen auf der regionalen Wirkungsebene Besonderheiten hervor, die in der Summe Vorzüge oder Nachteile der betreffenden Region bedeuten.

Abbildung Konstituierende Faktoren des regionalen Bildungsmarkts



Mehrzahl der ostdeutschen Regionen ist nicht nur mit dem deutlichen Rückgang der Erwerbsbevölkerung und der Zunahme des Durchschnittsalters der Bevölkerung konfrontiert. Diese Regionen müssen vielmehr in relativ kurzer Zeit einen Paradigmenwechsel bei der Entwicklung der Humanressourcen bewältigen. Das wird bei einem Vergleich der Abgänge aus den allgemeinbildenden Schulen mit der Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund von Verrentungen deutlich. Von 1990 an strömten bis vor einigen Jahren in den ostdeutschen Bundesländern jährlich etwa 170.000 bis 180.000 Jugendliche und Jungerwachsene in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Dem stand ein Abstrom von jährlich 80.000 bis 90.000 Älteren in Rente gegenüber. Dieses Verhältnis hat sich inzwischen in sein Gegenteil verkehrt (vgl. auch GRÜNERT/WIEKERT in diesem Heft).

DIE BEDEUTUNG DER REGIONALEN HANDLUNGSEBENE

Die Betrachtung der Handlungsebene, auf der die regionalen Akteure des Bildungssektors zusammentreffen, lässt erkennen, dass hier insbesondere solche an die Personen der Handelnden gebundene Faktoren wichtig sind wie deren jeweilige Ziele und Erwartungen, aber auch deren Wahrnehmung von Problemlagen. So wichtig z. B. internationale Entwicklungstendenzen wie der Klimawandel und die Erschöpfung natürlicher Ressourcen oder die Verschiebung weltwirtschaftlicher Machtsphären (vgl. ABICHT 2010) auch sein mögen – wir können ihnen erst dann wirksam begegnen, wenn sich die regionalen Akteure der entsprechenden Problematiken und deren Konsequenzen für ihr Tun bewusst geworden sind und sich das dafür erforderliche Wissen auch aneignen wollen. Hier wird u. E. deutlich, dass regionale Lernprozesse also nicht nur Voraussetzungen für die Entwicklung einer Region schaffen, sondern auch in dem Sinne von der Region initiiert werden, dass der Bedarf an Wissen eine regionale „Entstehungsgeschichte“ aufweist. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass auf der Handlungsebene wirkende Faktoren eine eigene Dynamik besitzen. Im Prozess der Interaktion der Akteure des Bildungsmarkts selbst, in der Kommunikation und Kooperation, bei der Lösungssuche und der Wahl von Alternativen, bei der Koordinierung von Aktivitäten wie bei der Ausführung von Entscheidungen entstehen z. B. eigene Zwänge und Chancen, unabhängig davon, ob sie dem Einzelnen bewusst werden, oder nicht. Sind solche Dynamiken oft auch schwer zu erfassen, so spielen sie doch eine wichtige Rolle für das Begreifen der Spezifik regionaler Bildungsmärkte.

DIE BEDEUTUNG REGIONALER WISSENSDISPARITÄTEN

Von zentraler Bedeutung für die Untersuchung und Darstellung regionaler Bildungsmärkte ist u. E. die Beachtung der Rolle regionaler Wissensdisparitäten bei der Entwicklung von Bildungsangebot und -nachfrage in einem gegebenen geografischen Raum (vgl. auch MEUSBURGER 1998, S. 90 ff.). Regionale Wissensdisparitäten sind dadurch bedingt, dass neues Wissen in den allerwenigsten Fällen

Einflussfaktoren und Funktionsmechanismen

Welche Einflussfaktoren und Funktionsmechanismen sind nun aber dafür maßgeblich, dass tatsächlich von regionalen Bildungsmärkten gesprochen werden kann und diese auch voneinander unterschieden werden können? Eine befriedigende Beantwortung dieser Frage vom Standpunkt der Bildungsforschung und der Regionalwissenschaften bedarf unstrittig noch weiterer Untersuchungen.

DIE BEDEUTUNG DEMOGRAFISCHER ENTWICKLUNGEN

Mögliche Ansätze dafür sind die differenzierte Untersuchung der bildungsrelevanten Aspekte regionaler Unterschiede insgesamt sowie die Aufdeckung jener Faktoren (Strukturen und Prozesse), die auf der Handlungsebene, der Ebene der Interaktion der Anbieter und Nachfrager von Bildungsdienstleistungen, wirken.

Die Betrachtung jener für die regionale Entwicklung bedeutsamen Bedingungen und Faktoren, die auch die Bildungsproblematik unmittelbar beeinflussen, zeigt, dass gerade der demografische Wandel schon jetzt eine besondere Triebkraft der Entwicklung der regionalen Bildungsmärkte ist. Am Beispiel Ostdeutschlands wird die Dimension dieser Herausforderung deutlich, vor der zunehmend auch Regionen in den alten Bundesländern stehen. Die

sofort überall zugänglich ist, sondern sich in aller Regel schrittweise und ungleichmäßig verbreitet. Wie rasch und wie umfassend das geschieht, hängt u. a. von der Art des Wissens, von der Bereitschaft der Wissensträger, das Wissen preiszugeben, sowie vom Vorwissen und den Interessen derer ab, die das Wissen erwerben wollen. Diese Faktoren ihrerseits werden wesentlich von der räumlichen Arbeitsteilung, von den vorhandenen Humanressourcen, von der räumlichen und zeitlichen Verbreitung von Innovationen, vom ökonomischen Wettbewerb, vom Kräfteverhältnis der verschiedenen Akteursgruppen in der regionalen Politik sowie vom bereits oben erwähnten Grad der Entscheidungsfreiheit der Adressaten von Bildungsdienstleistungen bestimmt (vgl. MEUSBURGER 1998, S. 90).

Eine entscheidende Bedingung für die Existenz und Entwicklung regional unterschiedlicher Bildungsmärkte ist, dass Wissensdisparitäten nicht generell verschwinden, sondern so, wie sie sich auf einem gegebenen Markt tendenziell verringern und im Verhältnis zu den anderen Märkten ausgleichen, auch immer wieder neu „gesetzt“ werden.

DIE BEDEUTUNG VON WIRTSCHAFTS- UND ARBEITSMARKTSTRUKTUREN

In diesem Zusammenhang liegt auch ein wesentlicher Schlüssel für die Unterscheidung einzelner relativ stabiler Typen regionaler Bildungsmärkte. Diese kann von den unterschiedlichsten Ansätzen ausgehen. Sie kann zielgruppen- oder bildungsträgerbezogen erfolgen, auf das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau und/oder auf die Altersstruktur und die Geschlechtsverteilung der regionalen Wohnbevölkerung fokussieren usw. Entscheidend ist u. E., bei der Herausarbeitung einzelner Typen regionaler Bildungsmärkte zunächst von den zwischen den einzelnen Räumen vorhandenen Unterschieden hinsichtlich der Entwicklungsprozesse und Strukturen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auszugehen. So sind es insbesondere die folgenden Faktoren, die in einem bestimmten geografischen Raum Inhalt, Umfang und Struktur des Angebots von Bildungsdienstleistungen und der Nachfrage nach ihnen bedingen:

- Menge und Verteilung von Arbeitsplätzen mit hohen bzw. geringeren Qualifikationsanforderungen;
- Umfang, innere Struktur und räumliche Verteilung der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Nachfrage nach Arbeit;
- Anzahl und Verteilung der Standorte von Innovationsträgern bzw. Zentren technologischer Erneuerung und Entwicklung einzelner Branchen im betreffenden Raum;
- Existenz und Lokalisierung kreativer Milieus für bestimmte Branchen;
- spezielle wirtschaftliche und politische Traditionen;
- angestrebte Veränderungen der Wettbewerbssituation unter Nutzung eines Wissensvorsprungs;
- Mobilität der Erwerbstätigen, Wanderungsprozesse (vgl. MEUSBURGER 1998, S. 204 f.).

Transparenz schaffen – Vernetzung in der Region fördern

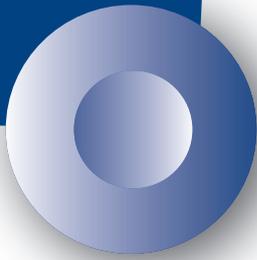
Ungeachtet dessen, dass es gegenwärtig auf der Ebene der Forschung zu regionalen Bildungsmärkten weit mehr offene Fragen als Antworten gibt, kann u. E. festgestellt werden, dass es regionale Bildungsmärkte zumeist besser ermöglichen, dem Problem räumlicher Wissensdisparitäten Rechnung zu tragen, als übergeordnete, zentrale Gestaltungsebenen. Regionale Bildungsmärkte verfügen über ein großes Potenzial, Bildungsangebot und -nachfrage rationell zu regulieren.

So gestattet es die regionale Handlungsebene Anbietern und Nachfragenden besser, sich über verfügbare bzw. gewünschte Bildungsdienstleistungen zu informieren, die mit der Vielfalt des Angebots einhergehende „Unschärfe“ der Information zu überwinden und sich zu orientieren. Der regionale Bildungsmarkt erhöht sowohl die Transparenz von Angeboten der Bildungsträger als auch die Überschaubarkeit der Beratungslandschaft. Er ermöglicht Kooperationen zwischen Bildungsdienstleistern, die es den Beteiligten gestatten, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und zugleich ein breites Spektrum von Angeboten vorzuhalten, um die Bildungsnachfrage „vor Ort“ befriedigen zu können. Der regionale Bildungsmarkt kann Veränderungen der Rahmenbedingungen des Lernens Erwachsener (wie z. B. die stärkere Beachtung non-formaler bzw. informeller Lernkontexte, die Nutzung neuer Medien u. a.) konkreter, intensiver und differenzierter erfassen. Damit ermöglicht er es auch, das Angebot der Bildungsdienstleister genauer auszudifferenzieren. Erfahrungen der regionalen Weiterbildungsanbieter helfen, passgerechte Weiterbildungsangebote abzuleiten.

Die Berücksichtigung der regionalen Ebene ist daher ein wichtiger Faktor der optimalen Vermittlung zwischen Nachfrage und Angebot im Bildungsbereich. Zudem ist es gerade auf der regionalen Handlungsebene möglich, handlungsfähige Netzwerke zu schaffen, die das Zusammenwirken so unterschiedlicher Akteure wie z. B. private Bildungsanbieter, öffentliche Verwaltungen, Sozialpartner u. a. erleichtern bzw. vielfach erst ermöglichen, um Ressourcen zweckmäßig, effizient und zielgerichtet zu nutzen. ■

Literatur

- ABICHT, L.: *Offene Zukunft. Menschliche Potenziale für eine neue Welt.* Hamburg 2010
- HILPERT, M.; HUBER, A.: *Regionales Arbeitsmarktmanagement. Interaktivität als Lösungsansatz lokaler Beschäftigungsprobleme.* In: *Raumforschung und Raumordnung* 59 (2001) 1, S. 39–48
- MERK, R.: *Weiterbildungsmanagement. Bildung erfolgreich und innovativ managen.* Augsburg 2006
- MEUSBURGER, P.: *Bildungsgeographie. Wissen und Ausbildung in der räumlichen Dimension.* Heidelberg/Berlin 1998



Ins „Übergangssystem“ oder ersatzweise in geförderte Berufsausbildung?

Regionale Unterschiede im Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern ohne betriebliche Lehrstelle

► Mehr als die Hälfte der bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen mündete in den letzten Jahren bis zum Start des neuen Ausbildungsjahres nicht in eine betriebliche Lehre ein. Dabei bringen diese Jugendlichen offiziell die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung mit. Was tun sie stattdessen? Der folgende Beitrag geht dieser Frage nach und untersucht, warum sich in einigen Regionen viele der Betroffenen ersatzweise außerbetrieblich ausbilden lassen, während anderswo die meisten im Übergangssystem verbleiben. Sind die regional unterschiedlichen Verbleibe von den Jugendlichen so gewollt? Oder sind sie Folge des Anpassungsdrucks an die jeweiligen Bildungsangebote, die vor Ort überhaupt noch zur Verfügung stehen?

Was machen Bewerber/-innen, die nicht in eine betriebliche Ausbildung einmünden?

Jugendliche, die eine Berufsausbildung absolvieren möchten, können hierfür die Unterstützung der Arbeitsverwaltung in Anspruch nehmen. Diese prüft jedoch zunächst, ob die Jugendlichen dafür geeignet sind bzw. die Voraussetzungen dafür mitbringen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009a). Nur die Jugendlichen, die diese Kriterien erfüllen, werden als „Ausbildungsstellenbewerber“ geführt (im Jahr 2008 waren dies 620.037 und im Jahr 2009 551.650 Fälle). Nicht ausbildungsreife Jugendliche werden im Zuge der Berufsvorbereitung gefördert und sind in der Gruppe der registrierten Bewerber/-innen nicht enthalten.

In den letzten Jahren mündete von den offiziell zur Ausbildung befähigten Bewerberinnen und Bewerbern allerdings über die Hälfte nicht in eine betriebliche Ausbildungsstelle ein. Dies traf im Jahr 2008 auf rd. 371.000 (60%) und in 2009 auf 340.000 (61%) zu. Die Ausbildungsmarktstatistik enthält keine Angaben zu den Gründen für den Verbleib außerhalb einer betrieblichen Lehrstelle, wohl aber dazu, was die Betroffenen stattdessen machen (vgl. Tab. 1, linke Hälfte).

Demnach fallen die alternativen Verbleibe sehr unterschiedlich aus. Sie reichen vom Beginn eines Freiwilligen Sozialen Jahrs über die Teilnahme an teilqualifizierenden Maßnahmen (z. B. EQ) bis hin zur Aufnahme eines Studiums oder einer außerbetrieblichen Berufsausbildung.

Große regionale Unterschiede in den alternativen Verbleiben

Die alternativen Verbleibsformen spiegeln bereits eine beachtliche Bandbreite wider. Noch stärker treten jedoch die regionalen Unterschiede hervor (vgl. rechte Hälfte Tab. 1). Auffallend ist z. B. die von Bundesland zu Bundesland stark variierende Bedeutung der Einmündung in eine (überwiegend) öffentlich finanzierte (kurz: „außerbetriebliche“) Berufsausbildung: Im Minimalfall waren dies im



VERENA EBERHARD

Dipl.-Psych., Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/ Bildungsbeteiligung“ im BIBB



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung“ im BIBB

Jahr 2009 landesweit nur 8,4 Prozent der Bewerber/-innen (in Niedersachsen), im Maximalfall dagegen 28,8 Prozent (in Mecklenburg-Vorpommern). Noch größer ist die Spannweite beim Verbleib in teilqualifizierenden Bildungsgängen: Die Quoten variierten hier zwischen 16,7 Prozent (in Berlin) und 44,3 Prozent (in Bayern). Aber auch die Anteile der unbekannt Verbliebenen weisen starke Differenzen auf (zwischen 23,5 % in Thüringen und 45,1 % in Berlin).

Die beträchtliche Varianz in den Verbleiben ist erklärungsbedürftig. Spiegelt sie regionale Unterschiede in den Wünschen der Jugendlichen wider, oder ist sie auf regionale Unterschiede in den alternativ zur Verfügung stehenden Angeboten zurückzuführen? Die offizielle Statistik lässt sich zur Beantwortung dieser Fragen nicht heranziehen, zumal sie keine Daten zu den subjektiven Bewertungen der Verbleibsalternativen durch die Jugendlichen erhebt. Aufschluss ermöglicht aber die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte BA/BIBB-Bewerberbefragung, einer Repräsentativerhebung bei Bewerberinnen und Bewerbern des Jahres 2008. Sie fand rund drei Monate nach Abschluss des Berichtsjahres (30. 09. 2008) statt und liefert auch Informationen zum Verbleib der offiziell unbekannt Verbliebenen (vgl. EBERHARD/ULRICH 2010a). Bei den nachfolgenden Analysen beschränken wir uns auf jene 2.932 Befragten, die offiziell nicht in eine betriebliche Berufsausbildungsstelle einmündeten.

Welche alternativen Verbleibe entsprechen den Wünschen der Betroffenen?

Wie bewerteten die Jugendlichen ihre jeweiligen Verbleibe? Mehrheitlich als erste Wahl („wunschgemäß“) bzw. zumindest zweite Wahl („eine Alternative, die ich von vornherein einkalkulierte“) wurden alle *Varianten einer vollqualifizierenden Berufsausbildung* eingestuft (vgl. die weiß markierten Verbleibsformen in der Abbildung, S. 12). Von den *teilqualifizierenden Bildungsgängen* (hellblau markiert) traf dies nur auf den erneuten allgemeinbildenden Schulbesuch zu. Insgesamt schnitten die Bildungsgänge des sogenannten „Übergangssystems“ (z. B. BvB, BGJ) weniger gut ab als vollqualifizierende Ersatzlösungen außerhalb einer betrieblichen Ausbildung. Verbleibe außerhalb der Bildungssysteme wie z. B. Jobben (dunkelblau markiert) entsprachen insgesamt noch seltener den ursprünglichen Plänen.

Um nun zu kontrollieren, ob neben dem Verbleib die regionale Herkunft (Bundesland) oder individuelle Besonderheiten (u. a. Schulabschluss, Geschlecht, Migrationshintergrund) Einfluss auf die Bewertungen nahmen, berechneten wir ein logistisches Regressionsmodell. Auf die tabellarische Ergebnisdarstellung wird an dieser Stelle verzichtet. Es zeigte sich aber, dass die regionale Herkunft keine spezifische

Tabelle 1 **Verbleib der Bewerber/-innen der Jahre 2008 und 2009, die nach Kenntnis der Arbeitsverwaltung nicht in eine betriebliche Ausbildungsstelle einmündeten**

	Bundesweite Ergebnisse				Schwankung der %-Anteile in den 16 Ländern			
	2008 ¹		2009 ¹		2008		2009	
	absolut	in %	absolut	in %	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Berufsausbildung/ Studium	71.417	19,2	67.577	19,9	13,8	38,6	15,4	39,2
<i>darunter:</i>								
Einmündung in außerbetriebliche Berufsausbildung	33.152	8,9	39.700	11,7	5,3	26,0	8,4	28,8
Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	8.176	2,2	5.640	1,7	1,1	3,4	,7	2,3
Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	21.563	5,8	14.922	4,4	2,9	12,6	2,3	6,8
Studium	8.526	2,3	7.315	2,2	1,4	5,2	1,4	4,7
Sonstige, i. d. R. teilqualifizierende Bildungsgänge	121.442	32,7	119.060	35,0	17,7	38,6	16,7	44,3
<i>darunter:</i>								
Schulbildung	67.255	18,1	63.555	18,7	7,5	24,2	7,6	26,7
Berufsvorbereitungs-, -grundbildungsjahr	2.377	,6	5.390	1,6	,1	2,3	,1	3,7
Praktikum	9.645	2,6	10.263	3,0	1,2	4,9	1,2	7,2
Einstiegsqualifizierung (EQ)	5.973	1,6	5.893	1,7	,0	3,2	,1	3,6
Fördermaßnahmen (ohne EQ)	36.192	9,8	33.959	10,0	4,2	15,2	5,2	15,8
Verbleib außerhalb von Bildung	43.396	11,7	34.518	10,1	8,6	14,5	7,6	13,1
<i>darunter:</i>								
Erwerbstätigkeit	34.023	9,2	25.156	7,4	6,1	12,1	4,9	10,6
Bundeswehr/Zivildienst, freiwilliges soziales/ökol. Jahr	9.373	2,5	9.362	2,8	1,5	4,1	1,5	4,8
Unbekannt verblieben	120.391	32,4	102.503	30,1	27,2	46,3	23,5	45,1
Unversorgte Bewerber/-innen (bislang noch ohne Verbleibsalternative)	14.515	3,9	16.439	4,8	1,0	11,8	1,2	13,8
Bewerber/-innen insgesamt	371.161	100,0	340.097	100,0	-	-	-	-

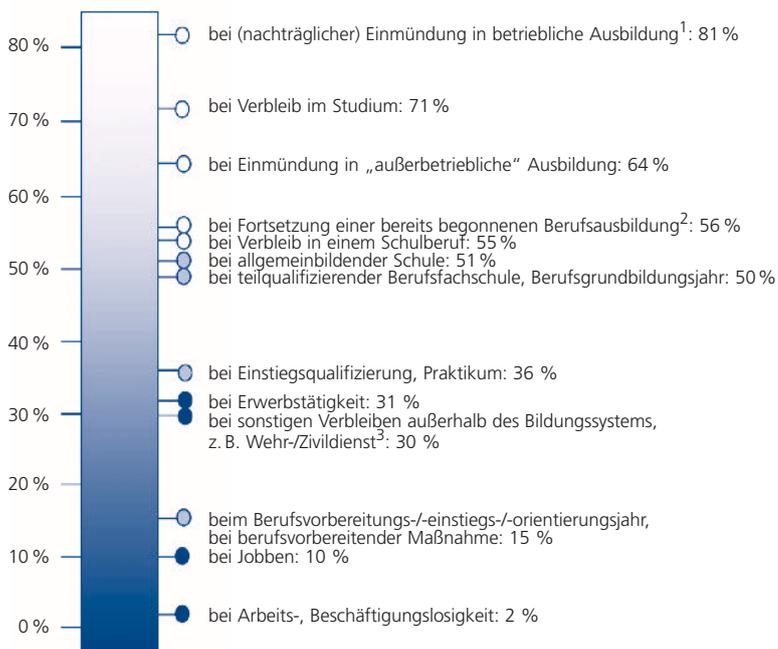
¹ 2008 ohne und 2009 einschließlich Bewerber, die bei den zugelassenen kommunalen Trägern (zkt) registriert waren

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2009a, 2009b); eigene Berechnungen

Bedeutung hatte (Bewerber/-innen aus Bayern bewerteten also die jeweiligen Verbleibe ähnlich wie z. B. Bewerber/-innen aus Thüringen). Und auch die individuellen Merkmale waren bedeutungslos – mit zwei Ausnahmen: Bewerber/-innen, die bereits länger suchten und/oder weniger gute Schulnoten hatten, beurteilten viele Verbleibe grundsätzlich kritischer. Dies könnte ein Zeichen für eine wachsende Ungeduld der Altbewerber/-innen und der Bewerber/-innen mit schlechten Marktaussichten sein. Denn gerade ihnen drohen, Zeit und Möglichkeiten für den Einstieg in eine betriebliche Lehre wegzubrechen (s. u.).

Die ursprünglichen Bildungspläne der Jugendlichen können somit nur zum Teil als Erklärung für ihre Verbleibe herangezogen werden. Sie liefern allein auch keine ausreichende Erklärung für die starke regionale Varianz. Somit sind als weitere Erklärungsgrößen für die Verbleibsunterschiede strukturelle Einflüsse in Betracht zu ziehen. Dabei lautet die zentrale Frage: Wie beeinflussen die (alternativen) Bildungsangebote, die in den Regionen zur Verfügung stehen, den Verbleib der Bewerber/-innen?

Abbildung Anteile der Bewerber/-innen, die ihren Verbleib als wunschgemäß bzw. als von vornherein einkalkuliert bezeichneten



1. auch Personen, die ohne Rückmeldung an die Arbeitsverwaltung in eine betriebliche Ausbildung einmündeten

2. Personen, die sich aus einer laufenden Ausbildung heraus beworben hatten

3. zudem freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, Hausmann/-frau, sonstiges und ohne Angabe

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2008 (n = 2.932 Personen, für die bis zum 30. 09. 2008 keine Einmündung in eine betriebliche Ausbildungsstelle registriert werden konnte)

„Sortierlogiken“ des alternativen Verbleibs

Zur Beantwortung dieser Frage wurden über ein multinomiales logistisches Regressionsmodell für jede Bewerberin/jeden Bewerber drei Wahrscheinlichkeitsverhältnisse berechnet (vgl. Tab. 2):

- die Wahrscheinlichkeit, sich *in vollqualifizierender Ausbildung* zu befinden – gegenüber der Wahrscheinlichkeit, lediglich *teilqualifiziert* zu werden (Spalte 2)
- die Wahrscheinlichkeit, *in vollqualifizierender Ausbildung* zu sein – gegenüber der Wahrscheinlichkeit, außerhalb der Bildungssysteme zu verbleiben (Spalte 3)
- die Wahrscheinlichkeit, *teilqualifiziert* zu werden – gegenüber der Wahrscheinlichkeit, *nicht mehr in den Bildungssystemen* zu sein (Spalte 4).

Bei der Abschätzung der Wahrscheinlichkeiten wurde zum einen berücksichtigt, welche und wie viele Bildungsangebote es jeweils in dem Bundesland der Bewerberin/des Bewerbers gab, und es wurden zum anderen wichtige Merkmale der Jugendlichen einbezogen (vgl. Spalte 1). Zugleich wurden die Analysen auf die Gruppe der nichtstudienberechtigten Personen eingeschränkt, da Studienberechtigten

die Ausweichmöglichkeit in die Hochschulen offensteht und sie somit faktisch über eine vollqualifizierende Ausbildungsplatzgarantie verfügen (EBERHARD/ULRICH 2010a).

Die in Tabelle 2 enthaltenen Koeffizienten sind wie folgt zu interpretieren: Werte über 1,000 deuten ein *Übergewicht* der in der Spaltenüberschrift jeweils zuerst genannten Wahrscheinlichkeit an, Werte unter 1,000 dagegen ein *Untergewicht*.

Wie Tabelle 2 im oberen Teil zeigt, nimmt das regional verfügbare Bildungsangebot signifikanten Einfluss auf den Verbleib der Jugendlichen. Bei einem höheren Anteil an vollqualifizierenden Angeboten (insbesondere an außerbetrieblichen Angeboten in BBiG/HwO-Berufen) steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Jugendlichen in einer Berufsausbildung befinden. Umgekehrt führt ein größeres Angebot an teilqualifizierenden Plätzen im „Übergangssystem“ auch dazu, dass Bewerber/-innen eher dort hineingelangen und keine Berufsausbildung absolvieren.

Zugleich lassen sich einflussreiche „Sortierlogiken“ in Zusammenhang mit individuellen Merkmalen der Jugendlichen ausmachen: Dass noch nicht volljährige Bewerber/-innen vollqualifizierend (und nicht teilqualifizierend) ausgebildet werden, kommt fast nicht vor; ihr Platz ist vor allem das „Übergangssystem“. Dies gilt auch unter Kontrolle ihrer schulischen Voraussetzungen. Offenbar gilt die Regel, dass junge Bewerber/-innen, die in keine betriebliche Ausbildungsstelle einmündeten, vom Übergangssystem aufgefangen werden, selbst wenn sie als ausbildungsreif gelten. Wer vollqualifizierend ausgebildet werden möchte (und das heißt vor allem, in öffentlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildung einzumünden), muss in der Regel älter sein und bereits das Übergangssystem kennengelernt haben.

Allerdings ist es auch problematisch, *zu alt* zu sein. Denn Bewerber/-innen über 19 Jahre befinden sich zwar öfter in voll- als in teilqualifizierender Ausbildung, sie sind aber auch signifikant häufiger außerhalb des Bildungssystems zu finden. Und mit jedem weiteren Lebensjahr steigt das Risiko dafür stark an. Anscheinend gilt die Regel: „Mit 15 oder 16 meist noch zu jung für die Berufsausbildung, aber mit 20 womöglich auch schon wieder zu alt“ (IMDORF 2009).

Wohin mit ausbildungsreifen, aber erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern?

Was ist nun das Fazit dieser Analysen? Offenbar trifft auf die alternativen Verbleibe von erfolglosen betrieblichen Lehrstellenbewerbern das zu, was SEIBERT/HUPKA-BRUNNER/IMDORF (2009, S. 616 f.) kürzlich für die Gesamtheit der ausbildungsinteressierten Jugendlichen feststellten:

„dass das regionale Bildungsangebot die Chancen beim Zugang zur Berufsausbildung sowohl positiv als auch negativ beeinflusst“.

Im hier vorliegenden Fall heißt dies: Bei den alternativen Verbleibsangeboten gibt es regional stark variierende Schwerpunktsetzungen, die wiederum signifikanten Einfluss auf den tatsächlichen Verbleib der Jugendlichen nehmen. Infolgedessen ist z. B. die Chance, sich ersatzweise im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung qualifizieren zu lassen, nicht überall gleich hoch. Dies gilt selbst dann, wenn man in Rechnung stellt, dass sich die erfolglosen Bewerber/-innen in ihren Merkmalen (Alter, schulische Vorbildung, Migrationshintergrund) von Ort zu Ort unterscheiden und sich allein deshalb unterschiedliche Handlungslogiken ergeben. Dabei empfinden viele Jugendliche eine geförderte Berufsausbildung als die bessere Alternative zur fehlenden betrieblichen Lehrstelle – anstatt (erneut) in teilqualifizierenden Bildungsgängen des „Übergangssystems“ ausgebildet zu werden, um dort jene Ausbildungsreife zu erwerben, die ihnen bereits attestiert wurde.

Unter anderem aufgrund der Übergangsprobleme an der zweiten Schwelle und systemischer Bedenken wird eine ersatzweise angebotene, überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung von einigen Experten und Expertinnen allerdings durchaus kritisch gesehen und als „unzureichende Lösung“ bezeichnet (vgl. LUTZ u. a. 2010, S. 12 f.). Die Kritik ist ernst zu nehmen und berechtigt; sie kann aber die Antwort auf die Frage nicht ersetzen, was im Falle fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze mit ausbildungsreifen, aber erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern sinnvollerweise geschehen soll. Teilqualifizierende Alternativen bergen ab einer bestimmten Dauer der erfolglosen Suche die Gefahr, dass die Bewerber/-innen sie nicht mehr annehmen, das Bildungssystem verlassen und somit in dauerhafte Ausbildungslosigkeit abrutschen.

Eine solche Gefahr lässt sich nur dann wirkungsvoll minimieren, wenn ausbildungsreifen, aber trotz erkennbarer Bemühungen erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern institutionelle Sicherheit auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung gewährt wird. Hierzu sind Regelungen erforderlich, wie die Jugendlichen im Notfall (und nur im Notfall!) auch ohne betrieblichen Ausbildungsvertragspartner zu einem Berufsabschluss gelangen. Da die meisten Jugendlichen eine Lehre im Betrieb gegenüber einer außerbetrieblichen Ausbildung bevorzugen, ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass solche Regelungen die Bewerbungsanstrengungen der Schulabgänger/-innen von vornherein schwächen.

Für studienberechtigte Bewerber/-innen ist dieses „institutionelle Kapital“ (eines sicheren Ausbildungszugangs) faktisch vorhanden, da sie sich alternativ in den öffentlich

Tabelle 2 **Verbleibswahrscheinlichkeiten der Bewerber/-innen in Abhängigkeit vom regional verfügbaren Bildungsangebot und von individuellen Merkmalen**

	Art des Verbleibs		
	vollqualifizierend und nicht teilqualifizierend	vollqualifizierend und nicht außerhalb von Bildung	teilqualifizierend und nicht außerhalb von Bildung
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4
Regionales Bildungsangebot			
Vollqualifizierende Bildungsangebote¹⁾			
Umfang des betrieblichen Angebots	1,181*	,965	,817***
außerbetriebliche Angebote in BBIG-Berufen	1,372**	1,232*	,898
Angebote in den Schulberufen	1,050	1,096	1,044
Teilqualifizierende Bildungsangebote¹⁾			
Umfang der Berufsvorbereitungsangebote	,787*	,918	1,167
Angebote in teilqualifizierenden Berufsfachschulen und im Berufsgrundbildungsjahr	,897***	,931*	1,037
Angebote in den Fachoberschulen	,854*	1,007	1,179*
Individuelle Merkmale			
Qualifikation und weitere individuelle Merkmale			
mittlerer Schulabschluss	,569***	1,051	1,848***
unterdurchschnittliche Mathematiknote	,930 ⁺	,832***	,895*
weibliches Geschlecht	,883	,718**	,813*
Migrationshintergrund	,771*	1,081	1,402**
Lebensalter (Referenz: 18 Jahre)			
14 bis 16 Jahre alt	,266***	2,130**	8,004***
17 Jahre alt	,623**	2,026***	3,254***
19 Jahre	1,339*	,719*	,537***
20 bis 21 Jahre	1,823***	,437***	,240***
22 Jahre und älter	2,459***	,344***	,140***
Erfahrungen mit teilqualifizierenden Bildungsgängen (Referenz: keine)			
ein Bildungsgang	1,270*	1,660***	1,307*
zwei Bildungsgänge	1,518**	1,840***	1,212
drei Bildungsgänge	1,709**	1,640**	,960

¹⁾ Rechnerisch bezogen auf je 10 nichtstudienberechtigte Schulabgänger/-innen (regionalisiert nach den 16 Ländern)

$R^2 = ,283$ (Nagelkerke) * $p < ,050$ ** $p < ,010$ *** $p < ,001$

$n = 2.261$ nichtstudienberechtigte Bewerber/-innen, für die bis zum 30. 09. 2008 keine Einmündung in betriebliche Berufsausbildung festgestellt werden konnte (vollqualifizierend: $n = 646$, teilqualifizierend: $n = 891$, außerhalb von Bildung: $n = 724$)

finanzierten Hochschulen ausbilden lassen können. Für Bewerber/-innen mit niedriger Schulbildung ist es ebenfalls gegeben, sofern sie zu den genuin Benachteiligten (Lernbeeinträchtigte, sozial Benachteiligte, Jugendliche mit Behinderungen) gezählt werden können und sich hierüber besondere institutionelle Möglichkeiten eröffnen. Ein Graubereich besteht dagegen für „marktbenachteiligte“ Jugendliche, die nicht diesem Kreis angehören, aber auf Vorbehalte bei den Betrieben stoßen. Für sie waren die Vermittlungsmöglichkeiten bislang vor allem in den Problemregionen Westdeutschlands begrenzt (FUNCKE/OBERSCHACHTSIEK/GIESECKE 2010). Zwar war die Ausbildungslage im Osten viele Jahre nicht viel besser. Mit Hilfe der außerbetrieblichen Berufsausbildung gelang es dort aber dennoch, die Ausbildungslosigkeit der Jugendlichen über alle Jahre hinweg auf einem niedrigeren Maß zu halten als im Westen (vgl. EBERHARD/ULRICH 2010b).

Die derzeit gute konjunkturelle Entwicklung und der demografische Trend lassen erwarten, dass zukünftig ein größerer Bewerberanteil als bislang in eine betriebliche Ausbildung gelangen wird. Tatsächlich stieg 2010 die Einmündungsquote in ungeforderte Berufsausbildung gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf nunmehr 41 Prozent. Da die Einmündungsquote in geförderte Berufsausbildung bei sieben Prozent verharrte, gelangten insgesamt 267.789 der insgesamt 552.168 gemeldeten Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle (Bundesagentur für Arbeit 2010). Damit waren allerdings 284.379 (52 %) nicht in eine vollqualifizierende Berufsausbildungsstelle des dualen Systems eingemündet. Davon besuchten wiederum mehr als 100.000 eine Maßnahme des sogenannten „Übergangssystems“ oder eine allgemeinbildende Schule. Das Ziel eines möglichst raschen Übergangs in Berufsausbildung wurde somit auch 2010 bei vielen Bewerberinnen und Bewerbern nicht erreicht.

Die aktuelle bildungspolitische Diskussion zur Verbesserung der Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung hat die Bertelsmann Stiftung und das BIBB veranlasst, Berufsbildungsexperten danach zu fragen, wie sie derzeit den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bewerten und wie sie über unterschiedliche Reformvorschläge des Übergangssystems denken. Erste Ergebnisse hierzu werden noch in diesem Jahr veröffentlicht. ■

Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2008/09. Nur Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften, ohne zugelassene kommunale Träger. Nürnberg 2009a*
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Alle gemeldeten Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2008/09. Nürnberg 2009b*
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2009/2010 Deutschland (September 2010). Nürnberg 2010.*
- EBERHARD, V.; ULRICH, J. G.: *Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: BOSCH, G.; KRONE, S.; LANGER, D. (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010a, S. 133–164*
- EBERHARD, V.; ULRICH, J. G.: *„Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem? Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen. In: KREKEL, E. M.; LEX, T. (Hrsg.): Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Bielefeld 2010b, S. 97–113*
- FUNCKE, A.; OBERSCHACHTSIEK, D.; GIESECKE, J.: *Keine Perspektive ohne Ausbildung. Eine Analyse junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in Westdeutschland. Gütersloh 2010*
- IMDORF, C.: *Mit 16 noch zu jung und mit 19 bereits zu alt für eine Berufslehre? (Vortrag im Rahmen der BIBB/DJI-Fachtagung „Neue Jugend? Neue Ausbildung?“ am 28./29. 10. 2009 in Bonn*
- LUTZ, B. u. a.: *Fachkräftemangel in Ostdeutschland. Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung. Frankfurt am Main 2010*
- SEIBERT, H.; HUPKA-BRUNNER, S.; IMDORF, C.: *Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 61 (2009) 4, S. 595–620*

Anzeige

Jugendliche

Prozess der sozialen und beruflichen Integration in der Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung

Dieser Sammelband versteht sich als Beitrag zu einer stärkeren Verbindung von Jugend- und Bildungsforschung und geht folgenden Fragen nach:

- Wie gut sind die Jugendlichen auf die neuen Herausforderungen vorbereitet?
- Wie gelingt ihnen der Einstieg in die Berufsausbildung?
- Wie können sich Unternehmen auf den zu erwartenden Wettbewerb um Auszubildende vorbereiten?



Elisabeth M. Krekel (Hg.)

Neue Jugend, neue Ausbildung?

Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung

2011, 286 S.,

28,90 € (D)/48,- SFr

ISBN 978-3-7639-1140-0

Best.-Nr. 111-038

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Angebots- und nachfragebezogene Einflussfaktoren des regionalen Ausbildungsplatzangebots

► Zeitreihengestützte Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass seit Beginn des neuen Jahrtausends angebotsbezogene Faktoren der Beschäftigungsentwicklung und des Arbeitsmarkts in der Bedeutung gegenüber nachfragebezogenen Entwicklungen dominieren. In diesem Aufsatz wird untersucht, inwieweit sich ähnliche Zusammenhänge auch bei einer Differenzierung nach Regionen nachweisen lassen. Es wird gezeigt, dass auch die regionalen Ausbildungsmärkte vor allem durch Entwicklungen im Beschäftigungssystem und auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst werden. Aufgrund der zu erwartenden demografischen Rückgänge könnte es künftig allerdings wieder zu einem größeren Gewicht der Nachfrageseite mit (negativen) Auswirkungen auf das betriebliche Bildungsangebot kommen.

Betriebliche Ausbildung als Teil des Beschäftigungssystems

In der bildungspolitischen Diskussion wird seit Jahren die These vertreten, dass die Attraktivität des dualen Systems für die Wirtschaft sinke und andere Bildungsgänge deshalb an Beutung gewinnen würden (vgl. GEISLER 1991; HEIDENREICH 1998; BAETHGE 2000; EULER/SEVERING 2006). Begründet wird dies mit Einbrüchen beim betrieblichen Ausbildungsangebot sowie steigenden Zugängen von Jugendlichen ins sogenannte Übergangssystem und der Zunahme von Altbewerberinnen und -bewerbern auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Aus unserer Sicht handelt es sich dagegen nicht um einen generellen Attraktivitätsverlust der dualen Ausbildung bei den Betrieben, sondern um die Auswirkungen von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktkrisen. Da die duale Ausbildung – anders als schulische oder hochschulische Bildungsgänge – Teil des Beschäftigungssystems ist, wirken sich ungünstige Entwicklungen unmittelbar auf das betriebliche Ausbildungsangebot und die Chancen der Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung aus. Demgegenüber sind bei anderen Bildungsgängen erst die Absolventinnen und Absolventen durch sich verschlechternde Übergangschancen ins Beschäftigungssystem von einer schwierigen Arbeitsmarktlage betroffen.

Betriebliches Bildungsangebot im Kontext wirtschaftlicher und demografischer Entwicklungen

Ausgangspunkt der folgenden Analyse sind Untersuchungen zur allgemeinen Entwicklung des dualen Berufsausbildungssystems seit 1960 (vgl. TROTSCH/WALDEN 2007). In diesem Zeitraum gab es – wie beispielsweise in den 1980er Jahren in Westdeutschland – besondere Phasen, in denen Betriebe vor allem auf die steigende Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsstellen reagierten und ihr Angebot entsprechend erhöhten. Für die Phase nach 2000 wird die These vertreten, dass nunmehr die Beschäftigungsentwicklung und die Arbeitsmarktsituation die zentrale Rolle bei der Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbil-



KLAUS TROLTSCH

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung“ im BIBB



GÜNTER WALDEN

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche Grundlagen der
Berufsbildung“ im BIBB



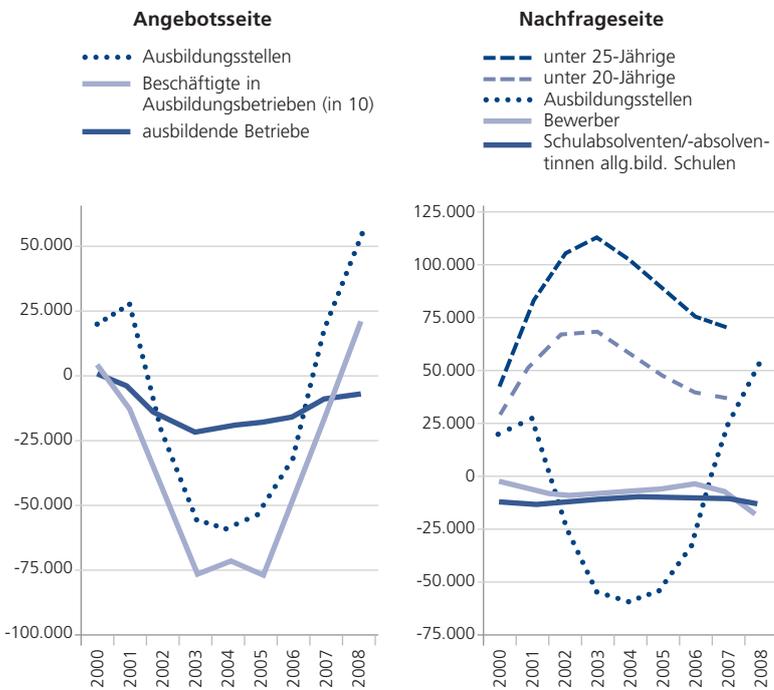
THOMAS KRUPP

Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung“ im BIBB

dungsplätzen spielen (vgl. ebd.; ebenso TROTSCH/WALDEN 2010). Möglicherweise ist dies die Konsequenz einer seit Mitte der 1990er Jahre immer stärker werdenden Shareholder-Kultur in der deutschen Wirtschaft (vgl. BAETHGE 2010). Untersuchungsergebnisse zu sinkenden Kosten in der betrieblichen Berufsausbildung zeigen zudem, dass Betriebe in den letzten Jahren vermehrt darauf achten, Auszubildende stärker in die Produktions- bzw. Geschäftstätigkeit einzubinden (vgl. SCHÖNWALD u. a. 2010).

Auf ganz Deutschland bezogen kann es kaum Zweifel an der Dominanz betrieblicher Einflussfaktoren in den vergangenen Jahren geben (vgl. Abb.). So verändert sich die Anzahl betrieblicher Ausbildungsstellen parallel zur Beschäftigungsentwicklung und zum Anteil ausbildender Betriebe. Im Vergleich dazu fallen die demografische Entwicklung und das relativ gleichbleibende Interesse Jugendlicher an einer betrieblichen Ausbildung (gemessen an der Entwicklung der Absolventen- und Bewerberzahlen) offensichtlich nicht weiter ins Gewicht.¹ Erst ab dem Jahr 2004 könnte vermutet werden, dass Betriebe zur mittelfristigen Sicherung ihres Fachkräftebestands auch auf die rückläufige Demografie reagiert haben.

Abbildung Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots von Betrieben in Deutschland nach ausgewählten Rahmenbedingungen (Veränderungen gegenüber dem Basisjahr 1999)



Quellen: Ausbildungsstellenmarkt-, Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Schüler- und Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamts

Hier soll nun untersucht werden, inwieweit sich die Ergebnisse zur Abhängigkeit des Ausbildungsmarkts von der Beschäftigungsentwicklung (Angebotsseite) auch auf der Grundlage von regionalen Daten empirisch bestätigen lassen. Neben der Angebotsseite werden dabei auch Entwicklungen in der Nachfrage der Jugendlichen sowie regionale Rahmenbedingungen betrachtet. Zusätzlich soll der Frage nachgegangen werden, ob Betriebe die bisherigen Entwicklungen in der Demografie „verschlafen“ haben und sich bisher nicht rechtzeitig genug auf den kommenden Fachkräftemangel eingestellt haben (vgl. GRÜNERT/LUTZ/WIEKERT 2007). Wichtig sind diese Fragestellungen nicht zuletzt für bildungspolitische Überlegungen zur Sicherstellung ausreichender regionaler Bildungsangebote für Jugendliche und zur vorberuflichen Qualifizierung von Bewerbern auf Berufsausbildungsstellen (vgl. BEICHT 2009).

Datenbasis und methodische Vorgehensweise

Analysen zur regionalen Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung werden zumeist als Querschnittsanalysen mit relativ hoch aggregierten Regionaleinheiten durchgeführt. Dies ist vor allem einer immer noch unzureichenden amtlichen Datengenerierung und -bereitstellung in einer angemessenen regionalen Gliederung und einer eher an der Deskription von Problemlagen orientierten Darstellung zur Politikberatung geschuldet. Daher finden sich in einschlägigen Veröffentlichungen insbesondere Analysen zur Ost-West-Problematik in der Berufsbildung sowie umfangreiche Untersuchungen auf Länderebene.² Nur in wenigen Ausnahmefällen wurden bildungsbezogene Auswertungen auf Arbeitsagenturebene durchgeführt. Für die hier vorgestellten Analysen wurde auf die Arbeitsagenturdaten der Schüler- und Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamts, die Ausbildungsstellenmarkt-, Arbeitslosen-, Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie auf die Kammererhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung für den Zeitraum zwischen 1999 und 2008 zurückgegriffen.³ Trotz der im Vergleich zu Länderanalysen höheren Homogenität weisen auch Arbeitsagenturen als politisch-administrative Gebietseinheiten, die

1 In der Konsequenz nahmen bis 2005/2006 die Zugänge von Jugendlichen ins sogenannte Übergangssystem (vgl. BEICHT 2009) und die Zahl der Altbewerber immer weiter zu (vgl. ULRICH/KREKEL 2008). Auf der anderen Seite bekamen insbesondere ostdeutsche Betriebe ab 2007/2008 Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen (vgl. GERICKE/KRUPP/TROTSCH 2009).

2 Zu nennen sind hier vor allem die einschlägigen Kapitel in den Berufsbildungsberichten vor 2008, in den seit 2008 erscheinenden Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung sowie in den nationalen Bildungsberichten.

3 Aktuellere Zahlenangaben für das Jahr 2009 standen nicht für alle Zeitreihen zur Verfügung und konnten daher nicht in die Analyse mit einbezogen werden.

vor allem auf Arbeitsmarktpolitik und -verwaltung zugeschnitten sind, starke ökonomische, bevölkerungs-, beschäftigungs- und vor allem bildungsstatistische Unterschiede auf. Im Folgenden wird mittels Regressionsanalyse (vgl. Kasten) untersucht, welche Faktoren regionale Ausbildungsstellenmärkte stark beeinflusst haben.

Instrumentvariablenregression für Paneldaten nach HAUSMANN/TAYLOR

Bei diesem Verfahren werden für identische Untersuchungseinheiten statistische Zusammenhänge zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen auf Grundlage von Zeitreihendaten untersucht. Vorteile dieser Verfahren sind neben der Möglichkeit zu Kausalaussagen und der Unterscheidung zwischen endogenen und exogenen Einflussfaktoren die Kontrolle nicht beobachteter Eigenschaften der Untersuchungseinheiten, z. B. individuelle Heterogenität (zur Ableitung dieser Verfahren vgl. GREENE 2008; zur Anwendung vgl. TROLTSCH/WALDEN 2010).

Von besonderem Interesse für Regionalanalysen zur beruflichen Ausbildung sind Veränderungen bei den jährlich neu angebotenen Ausbildungsstellen. Daran lassen sich die unmittelbaren Reaktionen der Betriebe auf aktuelle Entwicklungen in den Rahmenbedingungen der Arbeitsagenturbezirke am besten ablesen. Ein Maß für die langfristige Beteiligung der Wirtschaft an der beruflichen Bildung Jugendlicher stellt das Gesamtangebot aller besetzten Ausbildungsstellen auf Arbeitsagenturebene dar (Gesamtzahl der Auszubildenden). Für beide Variablen sollen jeweils die prozentualen Veränderungen im Vorjahresvergleich betrachtet und Zusammenhänge mit möglichen Einflussfaktoren untersucht werden. Als Einflussvariablen werden auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarkts Entwicklungen bei den Bewerberinnen und Bewerbern um Berufsausbildungsstellen, bei den Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen sowie in der Alterskohorte der unter 20-Jährigen herangezogen. Die *betriebliche* Angebotsseite wird durch Veränderungen in den Beständen an Beschäftigten und Ausbildungsbetrieben operationalisiert. Als Strukturmerkmale der Arbeitsagenturbezirke werden der jeweilige Tertiarisierungsgrad, die Einwohnerdichte sowie Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarkts herangezogen.

Zentrale Bedeutung von Beschäftigung und Arbeitsmarkt für das regionale Ausbildungsangebot

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge steigt vor allem dann, wenn auf der Angebotsseite der regionalen Ausbildungsstellenmärkte positive Veränderungen zu verzeichnen sind (vgl. Modell 1 in Tab., S. 18). Die Zunahme in der Beschäftigung und der erstmalige oder erneute Ausbildungseinstieg von Betrieben, die im Vorjahr nicht ausge-

bildet hatten, sind die beiden wichtigsten Einflussfaktoren, die das Angebot an neuen Ausbildungsstellen im jeweiligen Arbeitsagenturbezirk positiv beeinflussen. Sind die Bestände an Auszubildenden im Vorjahr gestiegen, dann hat dies zu einer Reduktion des aktuellen Stellenangebots für Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen geführt. Die besondere Bedeutung ökonomischer Rahmenbedingungen und betriebswirtschaftlicher Überlegungen wird durch den Einfluss des generellen Wirtschaftswachstums unterstrichen. Zudem wirken sich Branchenunterschiede aus. Je höher der Anteil des Dienstleistungssektors in den Arbeitsagenturbezirken ausfällt (Tertiatisierungsgrad), desto stärker sinkt das Neuangebot an Ausbildungsstellen. Dagegen spielen weder die Entwicklungen in der Demografie, bei den Absolventen- oder Bewerberzahlen noch die direkten Arbeitsmarktverhältnisse auf Arbeitsagenturebene eine Rolle für das Angebot an neuen Ausbildungsverträgen.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft insgesamt (vgl. Modell 2 in Tab.), gemessen an den Veränderungen des Gesamtangebots an betrieblichen Ausbildungsstellen in den Arbeitsagenturbezirken wird, wie in der ersten Analyse, vor allem durch angebotsseitige Faktoren beeinflusst, mit dem Unterschied, dass hier vor allem Zuwächse bei der Anzahl konstant ausbildender Betriebe einen höheren Stellenwert für den regionalen Ausbildungsstellenmarkt bekommen. Betriebliche Ausbildungseinsteiger/-innen spielen hier keine Rolle. Allerdings hat die Nachfrageseite durchaus auch Bedeutung, da sich hier sowohl bei den Demografie-, Absolventen- als auch bei den Bewerberentwicklungen Einflüsse nachweisen lassen.

Bei der Frage nach dem möglichen Einfluss von Rückgängen im Nachfragepotenzial auf den regionalen Ausbildungsstellenmarkt kann festgehalten werden, dass die Betriebe ihre neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr dann aufgestockt haben, wenn sich in der Arbeitsagentur für das Folgejahr ein Rückgang in der nachfragerlevanten Alterskohorte der unter 20-Jährigen abgezeichnet hatte. Je stärker dieser Rückgang ausfiel, desto mehr Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen.

Insofern scheinen Betriebe – unter der Annahme, dass sie Informationen über regionale Entwicklungen in ihre Planungen mit einbeziehen – zumindest kurzfristig durchaus auf die kommenden Entwicklungen bei den Absolventenzahlen zu reagieren. Ansonsten passen sie ihre Ausbildungsbeteiligung an die jeweils aktuellen Auf- und Abwärtsbewegungen in der regionalen Demografie an. Eine über das nächste Jahr hinausgehende, stärker investitionsorientierte und nachhaltigere Planung über einen längeren Zeitraum lässt sich nach den hier vorliegenden Auswertungen nicht erkennen. Insofern sind die eingangs erfolgten Überlegungen zur Gesamtentwicklung des Ausbil-

Tabelle Entwicklung regionaler Ausbildungsstellenmärkte zwischen 1999 und 2008 auf Arbeitsagenturebene nach ausgewählten Einflussfaktoren

	aktuelle Angebots- Bachfrage-Induktion (Modell 1)		Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft (Modell 2)	
	<i>prozentuale Vorjahresveränderungen der zu erklärenden abhängigen Variablen:</i>			
	neu angebotene Ausbildungsstellen		betriebliches Ausbildungs- stellenangebot insgesamt	
<i>prozentuale Vorjahresveränderungen der erklärenden unabhängigen Variablen:</i>	Koeffizient	Standardfehler	Koeffizient	Standardfehler
Angebotsseite				
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	0,1308*	0,2027	0,1952***	0,0699
Auszubildende im Vorjahr	-0,1355**	0,0986	-0,1560***	0,0337
konstant ausbildende Betriebe	-0,0268	0,1313	0,3895***	0,0449
Einsteiger/-innen in Ausbildung	0,1564***	0,0198	-0,0097	0,0067
Nachfrageseite				
Bevölkerung unter 20 Jahre	-0,0896	0,0816	0,3014**	0,0288
Absolventinnen/Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen	-0,0350	0,0435	-0,0755*	0,0149
Absolventinnen/Absolventen im Folgejahr	0,0512	0,0528	-0,0818*	0,0182
Absolventinnen/Absolventen im zweiten Folgejahr	0,0287	0,0587	-0,0243	0,0201
Absolventinnen/Absolventen im dritten Folgejahr	0,0809*	0,0517	-0,0349	0,0179
Bewerber/-innen um Berufsausbildungsstellen	0,0503	0,0316	0,0630*	0,0108
regionale Arbeitsmarktverhältnisse				
Arbeitslose unter 20 Jahre	0,0431	0,0269	0,0157	0,0092
Arbeitslose insgesamt	-0,0408	0,0483	-0,0063	0,0165
Strukturmerkmale Arbeitsagentur				
Tertiarisierungsgrad	-0,0460**	0,0011	-0,0180	0,0173
Einwohnerdichte	-0,0030	0,0388	-0,0001	0,0005
Rahmenbedingungen des jeweiligen Bundeslandes				
Arbeitsmarkt				
gemeldete Arbeitsstellen	-0,1034**	0,0098	0,0195	0,0034
Arbeitslose unter 25 Jahre	-0,1386*	0,0306	0,1804**	0,0104
Demografie				
unter 20-Jährige	-0,0069	0,0873	0,0423	0,0299
20- bis 25-Jährige	-0,0406	0,1445	-0,1617***	0,0522
Rahmenbedingungen in Deutschland				
westliches Bundesgebiet (Referenz Ost)	1,1609	1,2238	0,2219	0,4443
Wirtschaftswachstum	0,5581***	0,4078	0,4110***	0,1392
Konstante				
	-2,0816	1,3305	-0,9051	0,5136
Anzahl der Beobachtungen	875		845	
Anzahl der Gruppen	175		175	
Minimum	5		5	
Maximum	5		5	
Durchschnitt	5,0		5,0	
Wald chi2	407,07		942,2	
sigma_u	0,0000		0,6738	
sigma_e	4,6584		1,6732	
Intraklassenkorrelationskoeffizient (rho)	0,0000		0,1395	
Signifikanzniveaus	* = p < 0.05 ** = p < 0.01		*** = p < 0.001	

Effekte der zeitvarianten Merkmale werden als standardisierte Regressionskoeffizienten berichtet, Effekte der zeitinvarianten Variablen als unstandardisierte Regressionskoeffiziente

Quellen: Ausbildungsstellenmarkt-, Arbeitslosen-, Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Schüler- und Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamts, Kammererhebung des BIBB

dungsstellenmarkts in Deutschland zu ergänzen, da nachfrageseitige Einflussfaktoren bereits im Untersuchungszeitraum zu Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungs-beteiligung geführt haben.

Droht ein erneuter Rückgang bei der Ausbildungsbeteiligung?

Auch in regional sehr unterschiedlich strukturierten Arbeitsagenturbezirken stellen angebots- bzw. beschäftigungsbezogene Variablen die zentralen Einflussfaktoren und den wichtigsten Funktionsmechanismus regionaler Ausbildungsstellenmärkte dar. Nehmen die Bestände an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vorjahresvergleich zu, so erfolgt eine zeitlich parallel geschaltete Aufstockung der Auszubildendenzahlen und Ausbildungsverträge. Nicht ablesen lassen sich im Untersuchungszeitraum dagegen längerfristig angelegte Reaktionen der Betriebe auf rückläufige Demografie- und Absolventenzahlen auf Arbeitsagenturebene.

Allerdings befindet sich die berufliche Ausbildung aufgrund der zu erwartenden demografischen Rückgänge möglicherweise an einem Wendepunkt, der auch das relative Gewicht einzelner Einflussgrößen verändern könnte. Vergleichbar ist die aktuelle Situation in der beruflichen Ausbildung u. E. mit einer Phase des dualen Ausbildungssystems zwischen 1985 und 1995, in der extreme Rückgänge in den nachfragerrelevanten Altersjahrgängen bei gleichzeitig hohem Fachkräftebedarf zunächst zu einem immensen Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen und letztendlich zu einem Rückgang im betrieblichen Ausbildungsstellenangebot geführt hatten. Seitdem ist die Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft trotz zwischenzeitlich wieder deutlich steigenden Schulabsolventenzahlen und steigendem Fachkräftebedarf auf diesem vergleichsweise niedrigeren Niveau verblieben. In dieser Dekade mussten sich die Betriebe offensichtlich mit anderen Rekrutierungsstrategien behelfen und sind seitdem in dieser rekrutierungsspezifischen Pfadabhängigkeit verblieben.

Hieraus ergibt sich vor dem Hintergrund der Bedarfs- und Angebotsprojektionen bis zum Jahr 2025 (vgl. HELMRICH/ZIKA 2010) eine wichtige Forschungsfrage: Wird sich aufgrund des zu erwartenden Rückgangs an Bewerberinnen und Bewerbern und der sich verengenden Auswahlmöglichkeiten für die Betriebe wie vor 15 Jahren ein weiteres Absinken des Niveaus in der Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft ergeben?

Insofern könnte bei weiterhin hohem Einfluss der Beschäftigungsentwicklung auf die regionalen Ausbildungsstellenmärkte in den nächsten Jahren eine Phase beginnen, bei der sich die rückläufige Entwicklung auf der Nachfragesei-

te negativ auf das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe auswirkt. Keineswegs ist sichergestellt, dass das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe konstant bleibt und in Zukunft die Übergangschancen in eine betriebliche Ausbildung für alle Jugendlichen besser werden. So ist u. E. die berufliche Integration der derzeit im Übergangssystem befindlichen Jugendlichen (sog. Altbewerber/-innen) ohne zusätzliche unterstützende Maßnahmen eher unwahrscheinlich. ■

Literatur

BAETHGE, M.: *Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit*. In: SOFI-Mitteilungen 28/2000, S. 87–102

BAETHGE, M.: *Transformation des Bildungssystems – Herausforderungen auch für Gewerkschaften*. In: HUBER, B. (Hrsg.): *Kurswechsel für Deutschland*. Frankfurt am Main/New York 2010, S. 90–113

BEICHT, U.: *Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung*. In: BIBB Report 11/2009 – URL: www.bibb.de/de/52414.htm (Stand: 07.10.2010)

EULER, D.; SEVERING, E.: *Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung*. St. Gallen 2006

GEISSLER, K.: *Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft*. In: LEVIATHAN, 19 (1991) 1, S. 68–77

GERICKE, N.; KRUPP, T.; TROLTSCH, K.: *Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben*. In: BIBB Report 10/2009 – URL: www.bibb.de/de/52233.htm (Stand: 07.10.2010)

GREENE, W. H.: *Econometric analysis*. 6th ed. Upper Saddle River u. a.: Pearson Prentice Hall 2008

GRÜNERT, H.; LUTZ, B.; WIEKERT, I.: *Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen*. In: *Forschungsberichte aus dem zsh 07-5*. Halle 2007

HEIDENREICH, M.: *Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlichen Herausforderungen*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 27 (1998) 5, S. 321–340

HELMRICH, R.; ZIKA, G.: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*. Bielefeld 2010

SCHÖNFELD, G. u. a.: *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*. Bielefeld 2010

TROLTSCH, K.; WALDEN, G.: *Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems*. In: BWP 36 (2007) 4, S. 5–9 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1702 (Stand: 07.10.2010)

TROLTSCH, K.; WALDEN, G.: *Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebotes. Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2010* – URL: www.iab.de/195/section.aspx/Publikation/k100830n09 (Stand: 29.09.2010)

ULRICH, J. G.; KREKEL, E. M.: *Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006*. In: BIBB Report 1/2008 – URL: www.bibb.de/de/32002.htm (Stand: 07.10.2010)



Nachwuchskräfte rekrutierung in Zeiten demografischer Umbrüche

Reaktionen von Betrieben in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen

► „Dem Osten gehen die Lehrlinge aus.“ Derartige Schlagzeilen zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres verweisen auf regionale Unterschiede hinsichtlich Ausmaß und Dynamik der demografischen Veränderungen zwischen alten und neuen Bundesländern. Die beschleunigte demografische Entwicklung in Ostdeutschland erzeugt einen deutlich anderen Problemdruck auf die Betriebe. Dies bestätigen auch die Ergebnisse von Betriebsbefragungen des Zentrums für Sozialforschung Halle in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. Während in Sachsen-Anhalt Verlauf und Wirkungen des demografischen Wandels besonders drastisch zu spüren sind, kann Niedersachsen eher als typisches Beispiel für die Entwicklung in Westdeutschland gelten. Im Beitrag wird für beide Länder untersucht, inwieweit Betriebe Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften erwarten und wie sie zu reagieren beabsichtigen.

Beschleunigter demografischer Wandel

Die Altersstruktur der Bevölkerung in Ost und West hat sich in den vergangenen gut zehn Jahren unterschiedlich entwickelt. War Mitte der 1990er Jahre der Anteil der jungen Menschen in Ost und West noch größer als der Anteil der Älteren, so veränderten sich die Verhältnisse in Ostdeutschland dramatisch schnell: Im Jahre 2008 kamen dort 1,4 Ältere auf einen Jüngeren. In den alten Ländern erfolgt diese Entwicklung langsamer; die Anteile der jeweiligen Bevölkerungsgruppen waren in den Jahren 2007/2008 etwa gleich groß.

Die demografischen Turbulenzen in Ostdeutschland mit ihrer außerordentlich raschen Abfolge von sehr starken und sehr schwachen Alterskohorten, die auf den Ausbildungs- und dann auf den Arbeitsmarkt gelangen, stellen zusätzliche Anforderungen an die Akteure des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems. Abbildung 1 zeigt den raschen Umschlag in den Jahrgangsstärken für die besonders wichtige Klientel dualer Berufsausbildung – Schulabsolventinnen und -absolventen mit Haupt- oder Realschulabschluss – am Beispiel der beiden benachbarten Bundesländer. In Niedersachsen ist die Stärke der Absolventenjahrgänge aus Haupt- und Realschulen verglichen mit 2006 nur leicht zurückgegangen. Das Niveau beläuft sich gegenwärtig auf ca. 90 Prozent von 2006 und wird im Jahre 2020 bei ca. 80 Prozent erwartet. In Sachsen-Anhalt dagegen liegt die Jahrgangsstärke derzeit bei ungefähr der Hälfte von 2006 und pegelt sich über die nächsten zehn Jahre annähernd auf diesem Niveau ein. Vor diesem Hintergrund wird auf der Basis zweier im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580 der Universitäten Halle und Jena durchgeführter Betriebsbefragungen des Zentrums für Sozialforschung Halle (vgl. Tab. 1) dargestellt, in welcher Weise Betriebe in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit Rekrutierungsproblemen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt konfrontiert sind und wie sie darauf reagieren.

Die folgenden Aussagen sind repräsentativ für die jeweilige Grundgesamtheit (2006: Ausbildungsbetriebe, 2010: ausbildende wie nicht ausbildende Betriebe) und beziehen sich beim Vergleich zwischen den Befragungszeitpunkten 2006



HOLLE GRÜNERT

PD Dr., wiss. Mitarbeiterin im Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



INGO WIEKERT

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiter im Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

und 2010 ausschließlich auf Ausbildungsbetriebe. Die aktuelle Erhebung war inhaltlich zum Teil als Wiederholungsbefragung zur 2006er Studie (vgl. GRÜNERT/LUTZ/WIEKERT 2007) angelegt, was nicht bedeutet, dass zwangsläufig dieselben Ausbildungsbetriebe interviewt worden sind; vielmehr wurde jedes Mal eine neue Stichprobe gezogen.

Die Befragung 2010 fand zum Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise statt, was erwarten ließ, dass die Interviewten ihre Einschätzungen unter dem Eindruck der Auswirkungen der Krise treffen würden. Wie sich jedoch zeigte, gab eine Mehrheit der ausbildenden und der nicht ausbildenden Betriebe beider Bundesländer an, dass die Krise „keine weitreichenden Konsequenzen“ für ihre Personalpolitik habe. Vielmehr versuchen sie, „vorrangig die Leute zu halten und dann weiterzusehen“.

Mehrheit der Betriebe erwartet Rekrutierungsprobleme

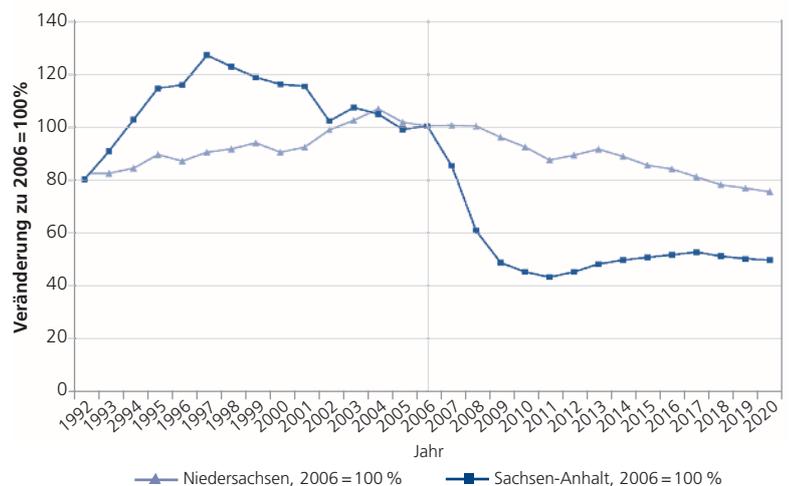
Das Gros der 2010 befragten Betriebe (insgesamt 71 % in Sachsen-Anhalt, 68 % in Niedersachsen) erwartet, dass es in den nächsten ca. drei Jahren schwieriger wird, qualifizierte oder hochqualifizierte Fachkräfte zu finden. Bei zwei Dritteln der Betriebe (68 % in Sachsen-Anhalt, 65 % in Niedersachsen) bezieht sich diese Befürchtung auf Fachkräfte der mittleren Qualifikationsebene, bei einem geringen Teil auf Hochschulabsolventen. Daher wurden die Betriebe gefragt, was sie schon jetzt unternehmen, wenn es schwierig wird, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden („Machen wir“), welche Optionen sie in Erwägung ziehen („Käme für uns in Frage“) und welche anderen sie ausschließen („Ist nichts für uns“).

AKTUELLE REAKTIONEN AUSBILDENDER UND NICHT AUSBILDENDER BETRIEBE

Schon bei den aktuellen Reaktionen zeigen sich einige klare Unterschiede zwischen ausbildenden und derzeit nicht ausbildenden Betrieben (vgl. Tab. 2, S. 22).

Für *ausbildende Betriebe* ist die eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme in der Tat der Königsweg, um ihren Fachkräftebedarf zu decken, dicht gefolgt von Weiterbildung und Qualifizierung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Relativ häufig werden unter den betriebsinternen Lösungen auch Umstrukturierungen oder Rationalisierungen betrieblicher Abläufe genannt (ohne dass diese hier näher spezifiziert werden können), um besser mit den vorhandenen Fachkräften zu arbeiten und den Einstellungsbedarf zu verringern. Eine Reduzierung der Anforderungen an die Berufserfahrung oder insbesondere an die formale Qualifikation bei Neueinstellungen kommt dagegen weniger in Frage.

Abbildung 1 **Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen mit Haupt- oder Realschulabschluss in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen**



Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentationen 182 und 188; * ab 2009 prognostizierte Zahlen

Tabelle 1 **Datenmaterial**

	zsh-Ausbildungsbetriebsbefragung 2006	zsh-Betriebsbefragung 2010
Grundgesamtheit	alle Ausbildungsbetriebe in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen	alle Betriebe in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen
Basis	Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Stand vom 31. 12. 2005	Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Stand vom 31. 12. 2008
Stichprobe	disproportional nach Betriebsgröße und Bundesland geschichtete Stichprobe	disproportional nach Betriebsgröße, Bundesland und Ausbildungsstatus geschichtete Stichprobe
Stichprobenumfang	n = 1.024	n = 1.678 mit n = 1.120 ausbildenden und n = 558 nicht ausbildenden Betrieben
Datenerhebung	telefonisches Interview (CATI)	telefonisches Interview (CATI)
Gewichtung	Anpassung an die Grundgesamtheitsverteilung in Bezug auf Betriebsgröße und Bundesland	Anpassung an die Grundgesamtheitsverteilung in Bezug auf Betriebsgröße, Bundesland und Ausbildungsstatus
Interviewpartner	Geschäftsführer/Personalverantwortliche	Geschäftsführer/Personalverantwortliche

Unter den externen Lösungen steht die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur bei der Fachkräfterekrutierung mit Abstand an erster Stelle. Auffällig ist, dass rund zwei Fünftel der ausbildenden Betriebe in beiden Ländern immer noch meinen, bei Bedarf auch auf junge Fachkräfte zugreifen zu können, die in anderen Unternehmen ausgebildet wurden. Hier dürften Erfahrungen aus der Zeit des Nachwuchskräfteüberschusses nachwirken. Eine Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen, um deren Absolventen für den Betrieb zu gewinnen, ist wegen der Struktur des Bedarfs nur für einen Teil der Betriebe ein gangbarer Weg.

Tabelle 2 **Wie reagiert Ihr Betrieb auf Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden?**

Betriebsinterne und externe Lösungen	auszubildende Betriebe		derzeit nicht auszubildende Betriebe	
	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt
Betriebsinterne Lösungen				
(verstärkt) ausbilden und Ausbildungsabsolventen übernehmen	87,5	83,9	14,1	17,6
die Mitarbeiter/-innen im Betrieb weiterbilden	79,8	71,1	61,3	54,6
betriebliche Abläufe rationalisieren oder umstrukturieren	55,0	54,2	51,2	45,0
(bei Neueinstellungen) Ansprüche an die Berufserfahrung reduzieren	12,1	12,6	18,0	15,1
(bei Neueinstellungen) Ansprüche an die formale Qualifikation reduzieren	8,3	4,0	11,5	7,1
Externe Lösungen				
mit der Arbeitsagentur zusammenarbeiten	59,6	69,0	55,2	61,0
junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Unternehmen ausgebildet wurden	41,8	39,2	42,8	35,5
eng mit Hochschulen zusammenarbeiten	18,5	26,8	13,5	18,4
mit Zeitarbeitsfirmen kooperieren	9,7	11,0	9,9	12,1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Unternehmen konkurrenzfähige Angebote machen	7,3	7,5	12,4	10,2

Quelle: zsh-Betriebsbefragung 2010 (n = 1.678), Mehrfachantworten, Angaben in Prozent

Derzeit *nicht auszubildende Betriebe* reagieren bei Schwierigkeiten mit der Fachkräfteerkrutierung am häufigsten mit Weiterbildungsaktivitäten, allerdings sind sie in dieser Hinsicht nicht so aktiv wie die auszubildenden Betriebe. Eine Minderheit der aktuell nicht auszubildenden Betriebe verfügt zudem über Ausbildungserfahrung und gibt an, bei konkretem Bedarf auszubilden. Auch bei den externen Lösungen zeigen sich gewisse Unterschiede zu den Reaktionen der auszubildenden Betriebe. So kooperieren nicht auszubildende Betriebe etwas weniger häufig mit der Arbeitsagentur und arbeiten auch nicht so häufig bei der Nachwuchsrekrutierung mit Hochschulen zusammen. Dafür nutzen sie in mindestens gleichem Maße wie auszubildende Betriebe die Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen und lassen sogar eine etwas höhere Bereitschaft zu Abwerbungen erkennen.

ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSOPTIONEN

Auf die Frage nach künftigen Optionen sticht eine Antwort besonders hervor: 39 Prozent aller Betriebe in Niedersachsen und 41 Prozent in Sachsen-Anhalt würden junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Unternehmen ausge-

bildet wurden (42 % in Niedersachsen und 36 % in Sachsen-Anhalt tun dies bereits; nur 19 % in Niedersachsen bzw. 23 % in Sachsen-Anhalt erklären, es sei „nichts für uns“).

Um die Handlungspotenziale der Betriebe, die entsprechende Maßnahmen noch nicht umgesetzt hatten, näher zu beleuchten, wurde aus den Aussagen „Käme in Frage“ und „Ist nichts für uns“ ein Quotient gebildet. Ist der Quotient größer als eins, dann stößt die jeweilige Option in der betreffenden Gruppe von Betrieben auf mehr Zustimmung als Ablehnung.

Letztlich verdeutlichen die Quotienten, dass die Variationsbreite der von den Betrieben gegenwärtig als Erfolg versprechend angesehenen Handlungsoptionen gar nicht so groß ist (vgl. Abb. 2). Unter den betriebsinternen Lösungen trifft Weiterbildung bei den Betrieben, die sie (noch) nicht zur Überwindung von Fachkräftengpässen nutzen, in beiden Ländern auf etwa gleich viel Zustimmung und Ablehnung. Bei allen weiteren internen Lösungen (wie Ausbildung oder Rationalisierung) überwiegt die Ablehnung. Unter den externen Lösungen ist die erwähnte Anwerbung von Absolventen, die in anderen Unternehmen ausgebildet wurden, die einzige Option mit einem Quotienten über eins. Dies trifft auf Niedersachsen noch stärker zu als auf Sachsen-Anhalt. Bei allen anderen Optionen dominiert die Ablehnung, Unterschiede zwischen den Ländern fallen nicht ins Gewicht.

Eine Differenzierung nach Bundesland und dem Kriterium „eigener Ausbildung“ zeigt derzeit die größten Handlungspotenziale bei auszubildenden Betrieben in Niedersachsen. So sind niedersächsische Ausbildungsbetriebe eher als solche in Sachsen-Anhalt bereit, verstärkt auszubilden und zu übernehmen (Quotient 1,7 gegenüber 0,7), und sie setzen auch deutlich größere Hoffnung in die Rekrutierung woanders ausgebildeter junger Fachkräfte vom Arbeitsmarkt (Quotient 2,4 gegenüber 1,6). Vermutlich schlagen in Sachsen-Anhalt Erfahrungen mit rückläufigen Bewerberzahlen schon heute stärker zu Buche als im benachbarten Bundesland.

Lernprozesse im Umgang mit rückläufigen Bewerberzahlen

Erfahrungen mit rückläufigen Bewerberzahlen hat in Sachsen-Anhalt Anfang 2010 bereits mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe gemacht (in Niedersachsen ein Drittel). Der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme der Bewerberzahlen pro angebotenen Ausbildungsplatz konstatieren konnten, hat sich in Sachsen-Anhalt von 29 Prozent (2006) auf 13 Prozent (2010) und in Niedersachsen von 43 Prozent auf 27 Prozent drastisch verringert.

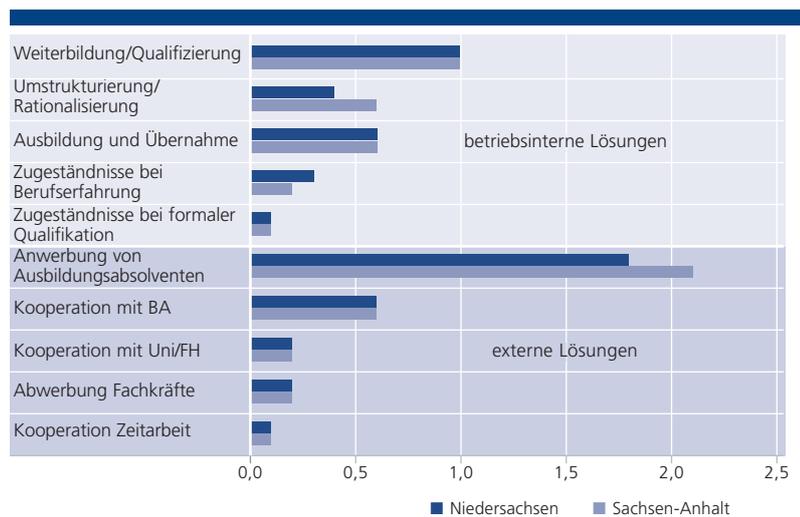
Dementsprechend haben bereits erste Lernprozesse im Umgang mit rückläufigen Bewerberzahlen eingesetzt (vgl. Tab. 3). Zwar erklären noch immer rund zwei Fünftel der

ausbildenden Betriebe, sie würden „weitermachen wie bisher“, aber auch bei ihnen sind andere Handlungsoptionen nicht ausgeschlossen. So beabsichtigt von den Betrieben, die im Prinzip so weitermachen wollen wie bisher, dennoch jeder Dritte in Sachsen-Anhalt und jeder Vierte in Niedersachsen den Wettbewerb um gute Bewerber zu verstärken. Das Gewicht bestimmter Reaktionen auf Bewerbermangel hat sich deutlich verschoben: Mehr Betriebe wollen um gute Ausbildungsplatzbewerber/-innen konkurrieren (Differenz zu 2006 in Sachsen-Anhalt sieben Prozentpunkte). Zugleich will ein größerer Anteil von ihnen auch weniger gut Qualifizierte einstellen (Differenz in Sachsen-Anhalt gut sieben, in Niedersachsen acht Prozentpunkte). Im Jahre 2006 war die Zahl der Betriebe, die lieber ganz mit eigener Ausbildung aufhören wollten, noch höher als die Zahl derjenigen, die bereit gewesen wären, auch schlechter Qualifizierten eine Chance zu geben. Inzwischen hat sich vor allem in Sachsen-Anhalt gezeigt, dass ein Ausbildungsstopp keine geeignete Option ist, denn mit Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt kann auch immer weniger gerechnet werden.

Am meisten aber fällt die Absicht auf, sich stärker an Ausbildungskooperationen beteiligen zu wollen. Inwieweit es den Betrieben dabei tatsächlich um inhaltliche Synergien von Kooperation geht oder ob sie zunächst einmal ihre Zugriffsmöglichkeiten auf geeignete Ausbildungsabsolventinnen/-absolventen erweitern wollen, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden. Auf jeden Fall korrespondieren die Absichten zu mehr Kooperation mit einem schon heute feststellbaren Trend: Zwischen 2006 und 2010 ist der Anteil der Betriebe, die nach eigener Angabe allein ausbilden, sowohl in Sachsen-Anhalt (von 70 auf 61%) als auch in Niedersachsen (von 70 auf 65%) zurückgegangen. Demgegenüber hat sich der Anteil derjenigen, die mit einem Bildungsträger kooperieren, in beiden Ländern erhöht: in Sachsen-Anhalt von 21 auf 34 Prozent, in Niedersachsen von 24 auf 33 Prozent. Ausbildungskooperationen allein zwischen Betrieben waren in beiden Ländern leicht rückläufig, solche mit Betrieben und außerdem mit einem Bildungsträger sind in Niedersachsen leicht, in Sachsen-Anhalt etwas stärker gestiegen.

Obwohl jeweils ca. zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe beider Länder einschätzen, an ihrem Übernahmeverhalten habe sich in den letzten Jahren nichts geändert, lassen sich verbesserte Übernahmekancen für erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen erkennen (vgl. Abb. 3). Ein Vergleich der Antworten auf die 2006 wie 2010 gestellte Frage, was in der Regel mit den jungen Leuten geschieht, die erfolgreich eine Ausbildung im Betrieb abgeschlossen haben, zeigt: Sowohl unbefristete als auch befristete Übernahmen haben deutlich zugenommen, generelle Nichtübernahme sowie Übernahme als Ausnahme (hier zusammengefasst) sind dagegen zurückgegangen.

Abbildung 2 Handlungsoptionen von Betrieben



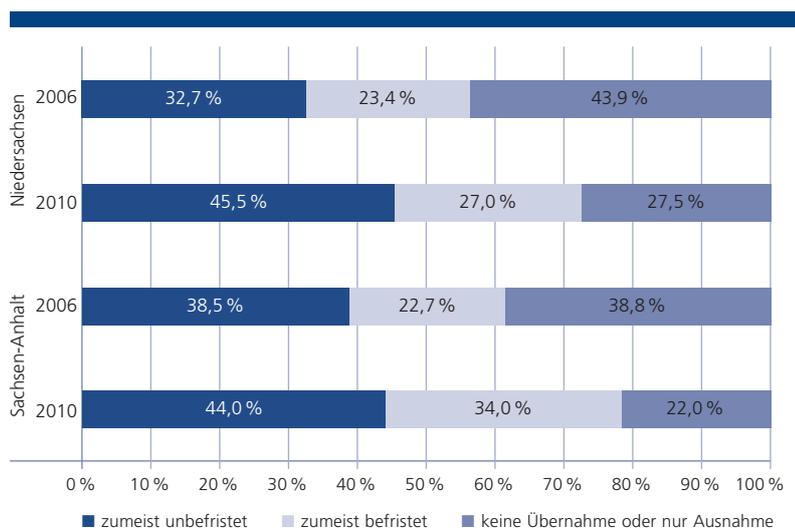
Quelle: zsh-Betriebsbefragung 2010 (n = 1.678)

Tabelle 3 Wie werden (oder würden) Sie reagieren, wenn die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen abnimmt?

Wir werden (oder würden) ...	Niedersachsen		Sachsen-Anhalt	
	2006	2010	2006	2010
härter um gute Bewerber/-innen konkurrieren	39,5	41,5	40,0	47,1
auch weniger gute Bewerber/-innen einstellen	16,8	25,0	16,1	23,5
uns an Ausbildungskooperationen beteiligen	25,6	35,5	29,5	44,9
die eigene Ausbildung einstellen	22,5	22,9	28,5	19,4
weitermachen wie bisher	48,6	41,9	42,4	40,3

Quelle: zsh-Ausbildungsbetriebsbefragung 2006 (n = 1.024) und zsh-Betriebsbefragung 2010 (n = 1.120), Mehrfachantworten, Angaben in Prozent

Abbildung 3 Übernahmeverhalten von Ausbildungsbetrieben*



* Nur eindeutige Antworten wurden in die Auswertung einbezogen. Betriebe, bei denen das Übernahmeverhalten „von Jahr zu Jahr verschieden“ ist, blieben unberücksichtigt (der Anteil dieser Betriebe an allen liegt in beiden Jahren unverändert bei etwa einem Viertel).

Quelle: zsh-Ausbildungsbetriebsbefragung 2006 (n = 901) und zsh-Betriebsbefragung 2010 (n = 791)

Bei gleicher Grundtendenz in beiden Ländern besteht ein Unterschied in der Art der Übernahme. In Niedersachsen ist der Anteil der Betriebe, die in der Regel unbefristet übernehmen, besonders stark gestiegen: von 33 Prozent auf knapp 46 Prozent aller Betriebe. Auch in Sachsen-Anhalt übernehmen mehr Betriebe üblicherweise unbefristet als befristet, doch haben die befristeten Übernahmen relativ stärker zugenommen als im Nachbarland. Im Jahre 2006 bestand noch der Eindruck, dass Betriebe, die bei der Ausbildung mit Bildungsträgern kooperieren, etwas häufiger – unbefristet wie befristet – ihre Absolventen übernehmen (vgl. WIEKERT/SACKMANN 2010). Dieser Eindruck hat sich 2010 nicht bestätigt. Vielmehr weisen gerade allein ausbildende Betriebe zumeist größere Steigerungen bei der unbefristeten wie der befristeten Übernahme auf.

Demografische Entwicklungen haben die Betriebe erreicht

Personalbedarf und Bewerberrückgang sind auch in Niedersachsen spürbar, doch verläuft die demografische Entwicklung längst nicht so dramatisch wie in Sachsen-Anhalt. Bisher ist der Druck auf betriebliche Lernprozesse etwas geringer, doch ist auch im westlichen Bundesland das Zeitfenster nicht sehr groß, damit sich Betriebe auf absehbare – wenngleich voraussichtlich stetiger verlaufende – Veränderungen einstellen können.

Die bereits umgesetzten betrieblichen Reaktionen unterscheiden sich graduell zwischen den beiden Ländern und jeweils deutlich zwischen ausbildenden und derzeit nicht ausbildenden Betrieben. Eine Differenz zwischen den Ländern kann darin gesehen werden, dass in Sachsen-Anhalt die aktuellen betrieblichen Lösungswege eher extern und in Niedersachsen eher intern ausgerichtet sind. Beim Zukunftspotenzial einzelner Lösungswege deutet vieles darauf hin, dass sich der „Kampf um die Köpfe“ verschärft. Die Chancen für Absolventen nach erfolgreicher Ausbildung stehen mittlerweile gut auf dem Arbeitsmarkt. Es ist nicht auszuschließen, dass manche Betriebe sogar zu große Hoffnungen in deren Verfügbarkeit setzen. ■

Literatur

GRÜNERT, H.; LUTZ, B.; WIEKERT, I.: *Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen. Forschungsberichte aus dem zsh 07-5. Halle 2007*

KULTUSMINISTERRKONFERENZ: *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182. Bonn 2007*

KULTUSMINISTERRKONFERENZ: *Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen an Schulen 1999 – 2008. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 188. Bonn fortlaufend*

WIEKERT, I.; SACKMANN, R.: *Mehr Ungleichheit durch weniger duale Ausbildung? In: KRÜGER, H.- H. u. a. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden 2010, S. 299–319*

Anzeige

Berufliche Nachqualifizierung

Optimales Netzwerkmanagement in der Benachteiligtenförderung

Dieser Leitfaden gibt eine Hilfestellung für die praktische Arbeit in Netzwerken im Bildungsbereich und in der Benachteiligtenförderung. Fragen des Aufbaus, der Erweiterung und des täglichen Betriebs von Netzwerken werden genauso angesprochen wie einfache Strategien zur Auswertung und Optimierung der eigenen Netzwerkarbeit.



Dominique Dauser,
Jörg Longmuß

Durch Netzwerke regionale Strukturentwicklung fördern

Netzwerkarbeit optimieren und verstetigen

2010, 48 S.,

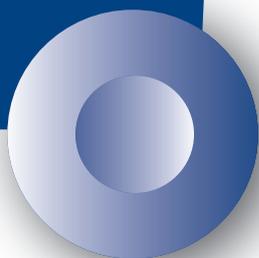
17,90 € (D)/31,90 SFr

ISBN 978-3-7639-4349-4

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de





Fachkräfteentwicklung im Kreis Unna – Nachwuchsförderung schon im Kindesalter?

VIKTORIA BERNTZEN, ANITA FLACKE

► Die Stiftung Weiterbildung im Kreis Unna setzt bei der Fachkräfteentwicklung auf einen umfassenden Ansatz: Sie initiierte das Netzwerk Perspektive Technik, in dem alle relevanten Akteure der Region eingebunden sind. Hintergründe und Zielsetzung der vorgesehenen Handlungsstrategien werden im Beitrag skizziert.

Herausforderungen in der Region

Im Kreis Unna leben ca. 415.000 Menschen (Stand 2009). Zwischen 2000 und 2009 zeigte sich bereits ein Bevölkerungsrückgang von gut 3,6 Prozent (MWME 2009). Verglichen mit dem Land NRW weist der Kreis ungünstigere Kennziffern für die Beschäftigung aus: Die Zahl der Erwerbstätigen ist unterdurchschnittlich,¹ die Arbeitslosenquote liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt², die Abnahme der Erwerbslosigkeit in den Aufschwungjahren bis 2008 war im Kreis Unna weniger deutlich als landesweit, und bereits seit Längerem zeigt sich ein über dem Landesdurchschnitt liegender Mangel an Ausbildungsplätzen. So kommen auf einen Ausbildungsplatz knapp zwei Bewerber (vgl. BA 2010).

¹ Ca. 25 Prozent sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bevölkerung des Kreises Unna gegenüber ca. 32 Prozent im Landesdurchschnitt zum Stichtag 30.06.2010 (Landesdatenbank NRW).

² 11,1 Prozent im Juni 2010 gegenüber 9,5 Prozent im Landesdurchschnitt (Agentur für Arbeit von Juni 2010)

Die wirtschaftlichen Stärken des Kreises Unna liegen in den Kompetenzfeldern Logistik, Maschinenbau, Metall- und Werkzeugbau, Entsorgungs- und Verwertungstechnik, Energie und Gesundheitswirtschaft sowie Lebenswissenschaften. Gerade in den stark technikorientierten Kompetenzfeldern sind – entgegen dem oben zitierten Trend – schon jetzt Besetzungsprobleme für Ausbildungsplätze spürbar. Die Gründe dafür sind vielfältig: Von Unternehmensseite her werden unzureichende Leistungen in zentralen Fächern und fehlende Ausbildungsreife der Bewerber/-innen beklagt; von Seiten der Jugendlichen liegen berufsrelevante Interessen eher in sozialen und geisteswissenschaftlichen Bereichen. Sie münden nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss oft in eine weitere schulische Qualifizierung ein und wechseln auf ein Berufskolleg.

Eine besondere Herausforderung für den Fortschritt im Kreis Unna stellen zudem das unterdurchschnittliche Potenzial an jungen qualifizierten Fachkräften sowie das gering ausgeprägte Segment höherrangiger, forschungs- und entwicklungsintensiver Arbeitsplätze dar. Während in Nordrhein-Westfalen 9,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen einen Abschluss an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule erworben haben, sind dies im Kreis Unna 7,8 Prozent (IT.NRW, Stichtag: 30.06.2010).

Konsequenzen für die Fachkräfteentwicklung

Qualifizierte Arbeitsplätze und qualifizierter Nachwuchs bedingen und verstärken sich gegenseitig. Während unzureichende berufliche Perspektiven zur Abwanderung qualifizierter – insbesondere junger – Menschen führen, führt eine niedrige Anzahl von Fachkräften zur Reduktion des Arbeitsplatzangebots. Unternehmen verlagern ihre Arbeitsplätze in andere Regionen bzw. ziehen eine Ansiedlung im Kreis Unna gar nicht erst in Erwägung.

NICHT ALLEIN AUF QUALIFIZIERUNG VON FACHKRÄFTEN SETZEN

Seit ihrer Gründung fördert die Stiftung Weiterbildung die berufliche Weiterbildung im Kreis Unna (vgl. Kasten, S. 26). Zu ihren Aufgaben gehören neben der Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Weiterbildungslandschaft in der Region für Nutzer/-innen transparent zu machen. So verzeichnet sie beispielsweise im Internetportal www.proweiterbildung.de alle beruflichen Weiterbildungsangebote und -anbieter/-innen der Region.

Im Rahmen der Ausweitung der Förderaktivitäten auf die gesamte berufliche Bildung vergibt die Stiftung seit fünf Jahren das Qualitätssiegel „Schule → Beruf“ für allgemeinbildende weiterführende Schulen, die ihre Schüler/-innen in

Vor 20 Jahren gründeten die Wirtschaftsförderung Kreis Unna, der Kreis Unna, die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund und die Handwerkskammer Dortmund eine Stiftung, um die berufliche Weiterbildung im Kreis Unna zu fördern und damit die Bewältigung des wirtschaftlichen Strukturwandels zu unterstützen. Mit Hilfe des Bundesprogramms Jobstarter erweiterte die Stiftung Weiterbildung 2009 ihren Satzungszweck auf die Förderung der beruflichen Bildung insgesamt. Vorrangig operativ tätig ist sie als Treuhandstiftung bei der Wirtschaftsförderung Kreis Unna angesiedelt.

www.stiftung-weiterbildung.de



herausragender Weise auf das Berufsleben vorbereiten. Mit dem Siegel soll bereits innerhalb von Schule für die o. g. Problematik sensibilisiert werden. Die Stiftung Weiterbildung flankiert diesen Entwicklungsprozess, indem sie Lehrkräfte zu Studien- und Berufswahlkoordinatoren/-innen qualifiziert. Lehrer/-innen werden qualifiziert, um Jugendliche bei der Berufswahlentscheidung zu begleiten und zu unterstützen.

FACHKRÄFTEENTWICKLUNG SCHON IM KINDESALTER

Um die Entwicklung der wirtschaftlichen Kompetenzfelder zu stärken, setzt der Kreis Unna seit 2007 bei der Unterstützung der Fachkräfteentwicklung den Schwerpunkt im Bereich Technik. Gemeinsam mit dem Netzwerk Industrie RuhrOst (NIRO e.V.), einem regionalen Zusammenschluss von über 55 Unternehmen der Maschinenbau-, Metall- und Elektronikindustrie wurde das Netzwerk Perspektive Technik initiiert, über das vielfältige Aktivitäten koordiniert werden. Beteiligte im Netzwerk sind neben NIRO e.V. unter anderem Kammern und Unternehmensverbände, Arbeitsagentur, Schulamt, allgemeinbildende Schulen, Berufskollegs und Hochschulen (vgl. Abb.).

Das Netzwerk Perspektive Technik begreift Fachkräfteentwicklung als umfassenderen Prozess in der Region: Es zielt darauf, entlang der gesamten Bildungskette vorhandene Angebote zu bündeln und neue Angebote zu schaffen, um

Kinder und Jugendliche für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern. Interesse und positiv besetzte Erfahrungen bilden die Voraussetzungen für eine spätere berufliche Entscheidung. Gewollter (Neben-)Effekt: Der Gedanke an berufliche Weiterbildung soll dabei frühzeitig geweckt werden.

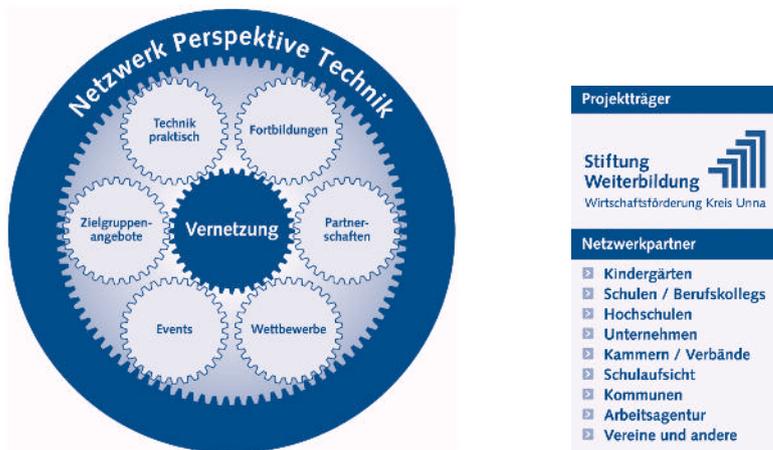
Zur Umsetzung dieser Ziele wurden verschiedene Angebote entwickelt:

- Fortbildungen für Erzieher/-innen mit naturwissenschaftlich-technischen Experimenten für Kinder.
- Forscherpakete zu Magnetismus und Elektrizität, mit dem die Grundschüler/-innen naturwissenschaftliche Versuche im Unterricht durchführen können. Die Lehrkräfte werden in der Anwendung des Forscherpakets geschult, um die Nachhaltigkeit zu sichern. Die Organisation einer Ausleihwerkstatt für den Werkbereich Technik ergänzt das Angebot für diese Altersgruppe.
- Schüler/-innen der weiterführenden Schulen können wohnortnah an Kursen zur technischen Berufsorientierung teilnehmen, in denen sie berufliche Praxis erleben. Dort und auf der jährlich stattfindenden Berufsbildungsmesse „Perspektive Technik“ lernen sie berufliche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten kennen.
- Auszubildende aus Unternehmen der gewerblich-technischen Branche erhalten die Möglichkeit, ihr Qualifikationsprofil durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen zu schärfen. Beim Thema „Technik für kaufmännische Auszubildende“ oder „Betriebswirtschaftslehre für gewerblich-technische Auszubildende“ lernen sie im Unternehmen „über den Tellerrand zu schauen“ und Bereichsgrenzen zu überschreiten.

Qualifizierung in der Region ganzheitlich und langfristig decken

Die Entwicklung von Fachkräften muss früh beginnen, um langfristig den Nachwuchs zu sichern. Ein Einsatz der Förderung am Übergang Schule – Beruf oder gar nach Abschluss der Erstausbildung reicht nicht aus, um zukünftige Bedarfe zu decken. Zu dem Zeitpunkt sind berufliche Perspektiven bereits verengt und ein Umsteuern schwierig. Die frühzeitige Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten bietet die Chance, das gesamte Fachkräftepotenzial für die wirtschaftlichen Kompetenzfelder im Kreis Unna zu erschließen. ■

Abbildung **Aktivitäten und Partner im Netzwerk NIRO e.V.**



Literatur

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): *Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Agentur für Arbeit Hamm. August 2010*
 MWME NRW: *Operationelles Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007–2013 (EFRE)“.* Analyse der sozioökonomischen Entwicklung (Regionenscreening 2009)

Regionale Technologie-Cluster und regionale Ausbildungsschwerpunkte

Analyse von Flexibilisierungsmöglichkeiten im Bereich Mikrotechnologie

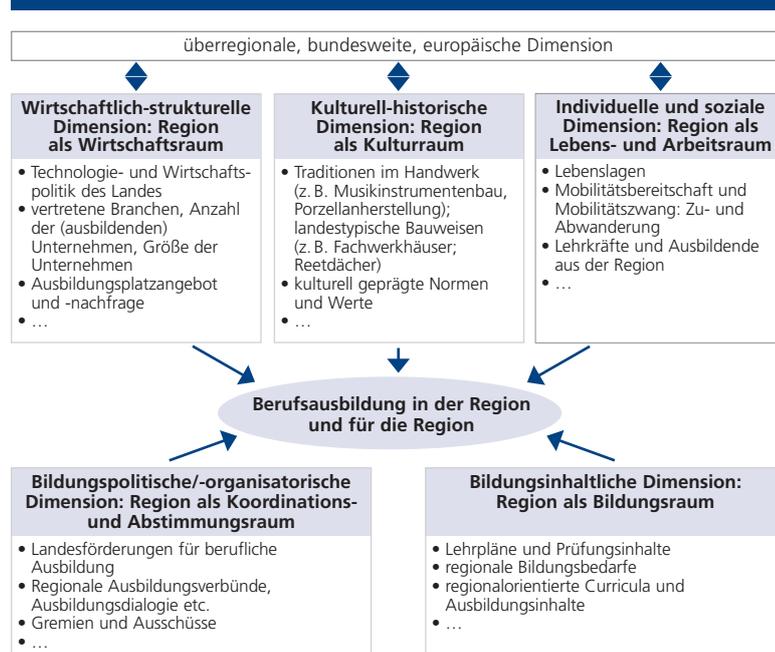
► Einzelne Regionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Strukturen und Schwerpunkte in der Berufsausbildung. Betrachtet werden eingangs Faktoren, die die Herausbildung und Gestaltung von regionalen Ausbildungslandschaften beeinflussen. In einem zweiten Schritt wird am Beispiel der Mikrotechnologie untersucht, ob und inwiefern sich in den einzelnen Regionen unterschiedliche Ausbildungsbedarfe zeigen und wie auf diese reagiert wird. Diskutiert werden schließlich Flexibilitätsspielräume in den Ordnungsmitteln sowie erforderliche Maßnahmen, um diese zu nutzen bzw. auszubauen.

Regionale Gegebenheiten prägen die Ausbildungslandschaft

Wenn von Regionen und regionalen Gegebenheiten die Rede ist, erscheint es sinnvoll, sich zunächst über den Begriff der „Region“ klar zu werden. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Dimensionen des Regionenbegriffs: Region als geographischer Raum, als Wirtschaftsraum, als politischer Raum, als kultureller Identifikationsraum usw. (zur Diskussion des Regionenbegriffs vgl. u. a. BLOTEVOGEL 1996; BENZ u. a. 1999).

Diese Dimensionen können auch dazu dienen, Ausbildungslandschaften in ihrer regionalen Ausprägung mit Blick auf wirtschaftlich-strukturelle Merkmale, kulturell-historische Besonderheiten sowie soziale oder bildungspolitische Gegebenheiten zu beschreiben (vgl. Abb. 1). Berufliche Bildung, die in der Region und für die Region erfolgt, muss diese Dimensionen in den Blick nehmen und auf die jeweiligen Besonderheiten reagieren.

Abbildung 1 Einflussfaktoren für die regionale Prägung von Ausbildungslandschaften



CLAUDIA KALISCH

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin der Technischen Bildung, Universität Rostock

Wirtschaftlich-strukturelle Dimension – Region als Wirtschaftsraum: Industrie- und Wirtschaftszweige, Branchen und Unternehmensstandorte sind nicht gleichmäßig über den Raum verteilt. Vielmehr haben sich z. T. über Jahrhunderte und Jahrzehnte an einzelnen Standorten bzw. in einzelnen Regionen wirtschaftliche Schwerpunkte gebildet. In jüngerer Zeit sind zudem regionale Wirtschafts- bzw. Technologie-Cluster gezielt aufgebaut worden. Da Wirtschafts- und Ausbildungssystem eng miteinander verknüpft sind, lassen sich für einzelne Wirtschaftsräume spezifische Ausbildungssituationen ausmachen. So unterscheiden sich einzelne Regionen bspw. hinsichtlich des Spektrums der erlernbaren Ausbildungsberufe sowie hinsichtlich des Verhältnisses von Lehrstellenangebot und -nachfrage (vgl. WERNER 2000 sowie EBERHARD/ULRICH in diesem Heft).

Kulturell-historische Dimension – Region als Kulturraum: Aus dieser Perspektive heraus rücken kulturelle, historische sowie sprachliche Aspekte einzelner Regionen in den Blick, die wiederum Einfluss auf die Berufsausbildung und Berufstätigkeit nehmen können. Verwiesen sei bspw. auf Traditionen im Handwerk (z. B. Musikinstrumentenbau, Porzellanherstellung) oder landestypische Bauweisen (z. B. der Bau von Fachwerkhäusern, die Nutzung von Reetdächern). Diese kulturellen Eigenheiten führen ebenso wie Wirtschaftsstrukturen zu regional geprägten Berufsbildern (z. B. Dachdecker/-in für Reetdachtechnik) bzw. zu spezifischem Wissen und Fertigkeiten bei der Ausübung des Berufs. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass sich bestimmte kulturell geprägte Werte und Normen auch auf die Ausbildungsbereitschaft sowie auf das Ausbildungsverhalten auswirken.

Individuelle und soziale Dimension – Region als Lebens- und Arbeitsraum: Regionen unterscheiden sich hinsichtlich der Lebenslagen der Menschen. Unterschiede bestehen beispielsweise in Bezug auf die Bevölkerungsdichte, das durchschnittliche Monatseinkommen, die Arbeitslosenquote, aber auch hinsichtlich der Häufung von Krankheitsbildern oder der Aussichten, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Unterschiede zeigen sich auch mit Blick auf Mobilitätsanforderungen und Mobilitätsbereitschaft.

Bildungspolitische und -organisatorische Dimension – Region als bildungspolitischer Gestaltungsraum: Die berufliche Erstausbildung ist ein Handlungsfeld, an dem unterschiedliche Institutionen und Akteure beteiligt sind. Vielerorts haben sich regionale Ausbildungsverbände und -netzwerke etabliert, um einerseits auf spezifische Bedarfe und Problemlagen zu reagieren und um andererseits Einfluss auf die Gestaltung regionaler und überregionaler Bildungslandschaften zu nehmen. Die Region wird zum bildungspolitischen Gestaltungsraum bzw. zum Koordinations- und Abstimmungsraum (vgl. auch DAUSER/MUNK/SCHWEIGARDKAHN in diesem Heft).

Bildungsinhaltliche Dimension – Region als Bildungsraum: Bei dieser Betrachtung rücken Bildungsbedarfe und Bildungsangebote einer Region in den Fokus. Die Idee, die Berufsausbildung auch inhaltlich stärker an regionalen Bedarfen und Gegebenheiten auszurichten, ist nicht neu. So wurden seit den 1970er Jahren immer wieder Vorschläge zu regionalorientierten Curricula und Ausbildungsinhalten in die Berufsbildungsdiskussion eingebracht (zusammenfassend in KALISCH 2009a).

Unter regionalen bzw. regionalorientierten Bildungsgegenständen werden Inhalte verstanden, die auf wirtschaftliche, technologische, kulturelle und/oder soziale Gegebenheiten bzw. Entwicklungen einer Region Bezug nehmen. Es geht hier beispielsweise um die gemeinsame Schnittmenge betrieblicher Schwerpunkte und Besonderheiten, die die Unternehmen einer Region aufweisen (Technologie-Cluster). Hierunter fallen auch Spezifika derjenigen Unternehmen und Institutionen, die (bislang) keine eigenen Fachkräfte ausbilden, diese ggf. jedoch beschäftigen würden, sowie regionale Entwicklungsvorhaben (Unternehmensansiedlungen, Erschließung neuer Technologiefelder etc.).

Regionale Unterschiede in der Ausbildung von Mikrotechnologinnen und -technologen

Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung (vgl. Kasten) wurde untersucht, inwiefern sich die Ausbildung von Mikrotechnologinnen und -technologen an den einzelnen Berufsschulstandorten unterscheidet.¹ Im Jahr 2008 wurden insgesamt 37 qualitative Interviews mit Auszubildenden, Berufsschullehrkräften, betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie mit den Initiatorinnen/Initiatoren und Koordinatorinnen/Koordinatoren der Aus- und Weiterbildungsnetzwerke für die Mikrosystemtechnik (AWNET) geführt. Herausgearbeitet wurden sowohl regionale Besonderheiten, die von den Ausbildungsakteuren erkannt und für ausbildungsrelevant erachtet werden, als auch Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung regionalspezifischer Ausbildungsbedarfe in der berufsschulischen und überbetrieblichen Ausbildung.

Gegenwärtig werden Mikrotechnologinnen und -technologen in zwölf Bundesländern ausgebildet, die berufstheoretische Ausbildung erfolgt an acht Berufsschulen in sieben Bundesländern (vgl. Abb. 2). Gemäß Ausbildungsverordnung erfolgt die Ausbildung entweder mit dem Schwer-

¹ Neben der regionalen Einbettung beruflicher Erstausbildung wurden ferner Potenziale und Grenzen regionaler Aus- und Weiterbildungsnetzwerkarbeit sowie die subjektive Sicht von Ausbildungsakteuren auf „ihre“ Region untersucht (für eine ausführliche Darstellung der Studie und ihrer Ergebnisse vgl. KALISCH 2009a).

Untersuchungsziel und -design: Regionale Einbettung beruflicher Erstausbildung

Fragen der empirischen Untersuchung	<ul style="list-style-type: none"> • In welchen Regionen erfolgt die Ausbildung von Mikrotechnologinnen/-technologien? • Gibt es standortspezifische, regionale Besonderheiten? • Inwieweit wird diesen Besonderheiten in der berufsschulischen bzw. betrieblichen Ausbildung Beachtung geschenkt? • Welche Argumente werden für oder gegen eine Ausbildung geäußert, die regionale Gegebenheiten bzw. Besonderheiten berücksichtigt?
Erhebungsmethoden	Leitfadengestützte Interviews, Auswertung von Sekundärmaterial (Lehrpläne, Statistiken etc.)
Interviewpartner/-innen	Lehrende, Auszubildende, Themenfeldsprecher/-innen
Auswertung	Kategorienbasierte Textanalyse

punkt Halbleitertechnik oder mit dem Schwerpunkt Mikrosystemtechnik (Informationen zum Ausbildungsberuf vgl. www.bibb.de/aweb sowie <http://berufenet.arbeitsagentur.de>).

Bei einer genaueren Betrachtung der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans zeigt sich, dass der Schwerpunkt „Halbleitertechnik“ deutlich stärker verankert ist als der der Mikrosystemtechnik. Die Aufbau- und Verbindungstechnik, die von einigen Ausbildungsakteuren als ein dritter wesentlicher Ausbildungsbestandteil angesehen wird, findet bislang so gut wie keine Berücksichtigung. Seit Längerem wird daher von verschiedenen Akteuren über vorhandene Flexibilitätspotenziale in der Ausbildungsordnung bzw. über die Notwendigkeit einer Neuordnung diskutiert.

Die Regionen, in denen Mikrotechnologinnen und -technologien ausgebildet werden, weisen nicht nur hinsichtlich der quantitativen Verteilung der Auszubildenden Unterschiede auf, sondern unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Technologieschwerpunkte sowie ihrer Wirtschafts- und Unternehmensstruktur, d. h. durch die Anzahl und Größe der Unternehmen sowie deren spezifische Produktportfolios, Herstellungsverfahren und Arbeitsprozesse. In den Interviews werden jeweils spezifische Ausbildungsbedarfe zum Ausdruck gebracht (vgl. Tab. S. 30).

Mit Blick auf bildungspolitische und -organisatorische Aspekte lässt sich feststellen, dass sich an den einzelnen Ausbildungsstandorten verschiedene Varianten der Verbundausbildung herausgebildet haben (vgl. KALISCH 2009b; BWAW 2010). Es zeigt sich ferner, dass sich die Lehrpläne der einzelnen Bundesländer unterscheiden, z. B. hinsichtlich der Strukturierung der Inhalte und der Zeitrichtwerte. Demzufolge unterscheiden sich auch die Berufsschulzeugnisse: Allein für den berufsbezogenen Bereich werden – je nach Bundesland – zwei bis sechs Noten für unterschied-

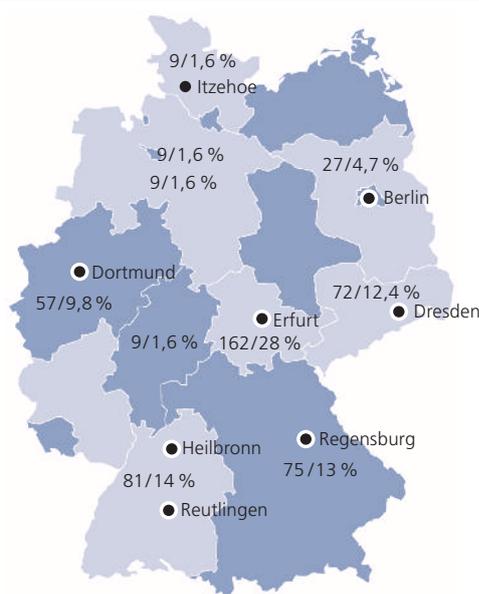
lich benannte Lernbereiche vergeben. Aufgrund der Zuständigkeit der örtlichen Industrie- und Handelskammern für die Prüfungsangelegenheiten werden auch diese unterschiedlich gehandhabt. So fungiert die IHK Dresden als Leitkammer, deren Prüfungsaufgaben in Sachsen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Brandenburg und in Bayern eingesetzt werden. In Baden-Württemberg, Berlin und Schleswig-Holstein werden hingegen eigene Prüfungen erstellt.

Die Umsetzung regionaler Ausbildungsschwerpunkte: Probleme und Lösungsansätze

In den Interviews verwiesen die Lehrkräfte und Auszubildende überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen sowohl auf die Notwendigkeit als auch auf ihr Bemühen, auf regionale Besonderheiten und spezifische Anforderungen einzugehen und Themen aufzugreifen, die für die Unternehmen der Region relevant sind – also z. B. bestimmte Grundlagenkenntnisse, Materialien, Fertigungsverfahren, typische Komponenten, benötigte Zusatzkenntnisse oder bestimmte Produkte (vgl. Tab., S. 30).

Die Interviews zeigen, dass diese Aspekte in den Berufsschulunterricht einfließen, ihr Umfang jedoch relativ begrenzt bleibt. So äußerten Lehrkräfte, dass sie angesichts des umfangreichen und stark auf die Halbleitertechnik ausgerichteten Lehrplans, an den sie sich gebunden fühlen, nur wenig Möglichkeiten sehen, auf die regionalen und/oder betrieblichen Schwerpunkte in einem größeren Umfang einzugehen. Während die „Halbleiterlastigkeit“ des Lehrplans an den Ausbildungsstandorten, an denen die

Abbildung 2 **Ausbildungszahlen und -standorte der Mikrotechnologie**



Quelle: BIBB-Datenblatt 316210, Stand 2008

Tabelle Ausbildungsstandorte und regionale Ausbildungsschwerpunkte

Ausbildungsregion / Berufsschulstandort	Branchenschwerpunkte	Unternehmensstruktur	Ausbildungsschwerpunkte	Spezifische Ausbildungsbedarfe
Thüringen: Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> • Mikroelektronik • Optische Technologie • Kunststoffindustrie 	<ul style="list-style-type: none"> • zwei mittelständische Unternehmen • Vielzahl kleinerer Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • bis 2006 überwiegend Halbleitertechnik, inzwischen überwiegend Mikrosystemtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • technische Mathematik • Lichtwellenleitertechnik, optische Übertragungstechnik, Vakuumtechnik • Glas, Keramik, Polymere • Solarzellenherstellung
Baden-Württemberg: Reutlingen	<ul style="list-style-type: none"> • Sensorikzulieferung für die Automobilbranche von Bosch 	<ul style="list-style-type: none"> • ein Großunternehmen • wenige kleinere Unternehmen und Forschungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Halbleitertechnik (ca. 70 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensortechnik • Mikromechanik • Halbleitertechnik: III/V Halbleiter; Bosch-Ätzprozesse
Baden-Württemberg: Heilbronn, Telefunken-Park	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Großunternehmen • ein mittelständisches Unternehmen • einige Kleinunternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Halbleitertechnik (ca. 80–90 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik: Einkristallerzeugung • Elektrotechnik
Bayern: Regensburg	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • drei Großunternehmen am Standort Regensburg 	<ul style="list-style-type: none"> • fast ausschließlich Halbleitertechnik (ca. 90–100 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik
Sachsen: Dresden	<ul style="list-style-type: none"> • Mikroelektronik/Halbleitertechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • Großunternehmen • einige kleinere Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Halbleitertechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik/Siliziumtechnologie • Nanotechnologie
Nordrhein-Westfalen: Dortmund	<ul style="list-style-type: none"> • Medizintechnik • Mikrosystemtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • zwei mittelständische Unternehmen • Mehrzahl kleinerer Unternehmen • Universitäten/Forschungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Halbleitertechnik: 60 % • Mikrosystemtechnik: 40 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Medizintechnische Produkte • Polymere • best. Qualitätsmanagementverfahren
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Medizintechnik • Biotechnologie • Verkehrstechnik • Optische Technologien • Mikrosystemtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • mehrere kleinere u. mittlere Unternehmen • Forschungseinrichtungen/Universitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Mikrosystemtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau- und Verbindungstechnik • Lichtwellenleitertechnik • Drucksensor
andere Bundesländer: Itzehoe	<ul style="list-style-type: none"> • Bandbreite der Mikrotechnologie 	<ul style="list-style-type: none"> • kleinere und mittelständische Unternehmen sowie Forschungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Mikrosystemtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau- und Verbindungstechnik

Halbleitertechnik von großer Bedeutung ist, erwartungsgemäß keine Probleme hervorruft, stellt sich dies an den Standorten anders dar, an denen mehr junge Menschen im Bereich der Mikrosystemtechnik oder der Aufbau- und Verbindungstechnik ausgebildet werden. Nun lässt sich entgegen, dass die Ordnungsmittel ausreichend flexibel sind, um sie an die Bedürfnisse vor Ort anzupassen. Insbesondere das Lernfeldkonzept, das der berufsschulischen Ausbildung in den neu geordneten Berufen zugrunde liegt, verweist auf die Notwendigkeit, die Lernfelder durch Lernsituationen zu untersetzen – eine Arbeit, die an den Schulen erfolgen soll.

Die Interviews machen jedoch deutlich, dass in der Praxis u. a. folgende Probleme bestehen:

- **Fehlende Akzeptanz des Lernfeldkonzepts:** Vielen Lehrkräften sind die konzeptionellen Grundlagen des Lernfeldansatzes nicht bekannt. Zudem folgen die Lehrpläne einiger Länder wieder einer fachsystematischen Logik. Flexibilitätsspielräume können so nicht erkannt werden.
- **Vergleichbarkeit von Abschlüssen:** Die Lehrkräfte befürchten, dass durch ein Abweichen vom (Rahmen-)Lehrplan Abschlüsse nicht vergleichbar seien und die Mobilität der Fachkräfte eingeschränkt werde.
- **Prüfungsmodalitäten:** Wie oben erwähnt, werden nicht in allen Ausbildungsregionen eigene Zwischen- und Abschlussprüfungen erstellt, sondern Prüfungen der Leitkammer Dresden übernommen. Diese Prüfungen fokussieren auf die Halbleitertechnik und Siliziumtechnologie. Insbesondere die Lehrkräfte von den Standorten (Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg/Berlin²), an denen die Dresdener Prüfungen übernommen werden, die Halbleitertechnik aber nicht den einzigen Ausbildungsschwerpunkt darstellt, verweisen auf die – kaum lösbare – Aufgabe, die Auszubildenden sowohl auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen vorzubereiten als auch einen arbeitsprozessorientierten Unterricht umzusetzen. Dass die Kammern dennoch auf zentrale Prüfungen zurückgreifen, hat unterschiedliche Gründe. Verwiesen wird insbesondere auf den zeitlichen und personellen Aufwand, der mit der Erstellung von Prüfungsaufgaben verbunden ist.

Unabhängig von den oben beschriebenen Problemen gelingt es an einigen Ausbildungsstandorten, Flexibilitätsspielräume im Rahmen von BBiG zu nutzen und eigene Schwerpunkte zu setzen. So arbeiten die Lehrkräfte in Itzehoe mit einem Lehrplan, der neben der Halbleitertechnik und Mikrosystemtechnik auch den Bereich der Aufbau- und Verbindungstechnik umfasst. Von der Beruflichen Schule in Erfurt werden Wahlpflichtkurse (technische Mathematik, Lichtwellenleitertechnik, optische Übertragungstechnik, Vakuumtechnik) angeboten, und in Heilbronn wird den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben, eine Zusatzqualifikation zur Elektrofachkraft zu erwerben.

Um einerseits den jeweiligen regionalen Technologie-Schwerpunkten stärker Rechnung tragen zu können und um andererseits die bislang regionalen Ansätze auf eine breitere und transparente Basis zu stellen, wurde in dem Verbund der Aus- und Weiterbildungsnetzwerke für die Mikrosystemtechnik (AWNET) der Aufbau eines „Kerncurriculums mit darauf aufbauenden Wahlpflicht- und Wahlmodulen“

2 Von den Kammern in Brandenburg werden die Prüfungen aus Dresden übernommen. Die Auszubildenden besuchen jedoch die Berliner Berufsschule. Die Lehrkräfte äußern ihre Bedenken mit Blick auf diese Auszubildenden.

diskutiert (vgl. AUNET 2005, S. 3). Berücksichtigung finden könnten hierin auch angrenzende Technologiebereiche (Nanotechnologie, Biotechnologie, Optische Technologien etc.), so dass keine weiteren neuen Berufsbilder erforderlich wären. Bis zur Umsetzung eines derartigen Modells sind jedoch die Lehrkräfte und Ausbilder gefragt, die Flexibilitätsspielräume in den vorhandenen Ordnungsmitteln zu erkennen. Da dies nicht leicht ist und etlichen Unternehmen bspw. der Einstieg in die Mikrotechnologien-Ausbildung aufgrund der Fokussierung auf die Halbleitertechnik schwerfällt, wurde u. a. eine Handreichung für die Ausbildung erarbeitet (BWA 2010). In dieser werden Ansprechpartner in den einzelnen Regionen benannt, die Unterstützung bei der Berufsausbildung gewährleisten.

Flexibilitätsspielräume nutzen und ausbauen

Die Leitideen beruflicher Bildung, die ihre Umsetzung im Berufsbildungsgesetz und in den Ordnungsmitteln erfahren, verweisen auf Gestaltungs- und Flexibilitätsspielräume in der Berufsausbildung. Das Prinzip der Gestaltungsoffenheit soll es Akteuren beruflicher Bildung ermöglichen, die Ausbildung an die jeweiligen regionalen, betrieblichen und/oder schulischen Bedürfnisse anzupassen, um somit bspw. eine kompetenz- und arbeitsprozessorientierte Ausbildung zu gewährleisten und zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Berufsbilder beizutragen.

Wie die Ergebnisse der qualitativen Interviews verdeutlichen, werden in der Praxis jedoch Flexibilitätsspielräume mitunter nicht als solche erkannt oder aufgrund von Hemmnissen und Bedenken nicht entsprechend genutzt. Erforderlich wären demnach:

- **Mehr Information, Beratung und Unterstützung:** Dies gilt sowohl für die betriebliche Seite (Möglichkeiten der flexiblen Auslegung der Ausbildungsordnung, Ergänzungsausbildung, Erwerb von Zusatzqualifikationen etc.) als auch für die berufsschulische Seite (Umsetzung des Lernfeldkonzepts).
- **Stärkere Zusammenarbeit von Schulen und Kammern,** um die Prüfungsproblematik ins Bewusstsein zu holen und die Verantwortung regionaler Prüfungsausschüsse zu stärken.
- **Fokussierung auf „gleichwertige“ (statt „gleiche“) Ausbildungs- und Prüfungsgegenstände:** Der Anspruch der Gleichwertigkeit zielt auf die Berücksichtigung von inhaltlichen Rahmenvorgaben und Standards, nicht jedoch auf die Vorgabe konkreter Inhalte.
- **Ausbau von Wahlmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen,** wobei auch hierfür ein „Rahmen“ gefunden werden sollte. Aufgreifen und inhaltlich untersetzen ließe sich die Idee des Kerncurriculums mit Wahlpflicht- und Wahlmodulen. Aufgebaut werden kann hier auf ähnlichen Modellen anderer Berufe (vgl. KWB 2006). ■

Anzeige

Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung vorantreiben



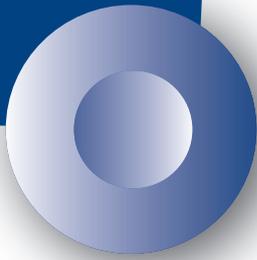
Die BWP-Ausgabe greift die Leitlinie 4 des Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB) zur Modernisierung der beruflichen Bildung auf und behandelt zentrale Aspekte wie u. a. das Konzept der „Ausbildungsbausteine“, die Umorientierung der Ausbildungsordnungen auf Kompetenzbeschreibungen, Überlegungen zu Berufsfamilien mit gemeinsamen Kernqualifikationen, Fragen der Durchlässigkeit und Transparenz im Bildungssystem sowie Ansätze zur besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in der Ordnungsarbeit. Im BWP-Interview erläutert Ministerialrat Arno Leskien (BMBF), welche Teilerfolge auf dem Weg der Flexibilisierung des deutschen Berufsbildungssystems bereits zu verzeichnen und welche weiteren Schritte noch zu meistern sind. Angesichts der Herausforderungen für das (Berufs-)Bildungssystem plädiert BIBB-Präsident Manfred Kremer für mehr Offenheit bei der Erprobung und empirischen Prüfung alternativer Modelle und Konzepte.

Kostenloser Download der Ausgabe und einzelner Beiträge unter www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1709

BIBB

Literatur

- AUS- UND WEITERBILDUNGSNETZWERKE FÜR DIE MIKROSYSTEMTECHNIK (AUNET) (Hrsg.): *Positionspapier zur zukünftigen Ausgestaltung des Aus- und Weiterbildungssystems in der Mikrosystemtechnik und anderer Hochtechnologien*. Berlin 2005
- BENZ, A. u. a.: *Regionalisierung: Theorie – Praxis – Perspektiven*. Opladen 1999
- BLOTEVOGEL, H. H.: *Auf dem Wege zu einer „Theorie der Regionalität“: Die Region als Forschungsobjekt der Geographie*. In: BRUNN, G. (Hrsg.): *Region und Regionsbildung in Europa: Konzeptionen der Forschung und empirische Befunde*. Baden-Baden 1996, S. 44–68
- Bildungswerk für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung Thüringen (BWA): *Handreichung für die Ausbildung von Mikrotechnologien und Mikrotechnologien*. Erfurt 2010
- KALISCH, C.: *Das Konzept der Region in der beruflichen Bildung. Theoretische und empirische Befunde einer Untersuchung regionaler Aspekte in der beruflichen Erstausbildung*. Rostock 2009a
- KALISCH, C.: *Aus- und Weiterbildung in der Mikrotechnologie – Erfahrungen, Herausforderungen und Perspektiven*. In: *lernen & lehren* 24 (2009) 93, S. 11–15. Wolfenbüttel 2009b
- KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (KWB): *Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit, Praxisbezug. Neue Impulse für die berufliche Bildung*. Bonn 2006
- WERNER, R.: *Hohe regionale Konzentration der Ausbildungsberufe*. In: *BIBBaktuell* 3/2002, S. 3



Modulare Nachqualifizierung als regionales Regelangebot etablieren

Die Bedeutung lokaler Beratungsstrukturen für eine erfolgreiche Implementierung

► Nachqualifizierung wurde bereits in den 1990ern in Modellversuchen als innovative Qualifizierungsform für die Benachteiligtenförderung entwickelt. Trotzdem blieb diese Möglichkeit, für An- und Ungelernte den Berufsabschluss nachzuholen, ein Randphänomen. Ziel des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist, Nachqualifizierung in ausgewählten Regionen zum Regelangebot zu machen. Dabei spielen regionale Beratungsstrukturen eine zentrale Rolle. Aus der fachlichen Begleitung des Programms werden in diesem Beitrag bisher erzielte Erfolge und Herausforderungen regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung dargestellt.

Nachqualifizierung als bildungspolitische Aufgabe

Nach Ergebnissen des Mikrozensus 2007 hatten 1,45 Mio. junge Erwachsene im Alter von 20 bis 29 Jahren keinen Berufsabschluss (BIBB 2010, S. 265). Sind sie arbeitslos, wird ihre Beschäftigungsfähigkeit als gering eingeschätzt und ihre berufliche (Re-)Integration gestaltet sich schwierig. Im Jahr 2005 lag die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten bei 26 Prozent und damit fast dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. REINBERG/HUMMEL 2007). Stehen sie im Erwerbsleben, haben sie mit prekären Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen, ihre Arbeitsplätze sind unsicher und sie haben kaum berufliche Aufstiegschancen. Ihre Beschäftigungsperspektiven verbessern bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten können sie langfristig nur durch das Nachholen eines Berufsabschlusses. Denn der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird infolge des Strukturwandels der Wirtschaft weiter sinken. Die Nachfrage nach Facharbeitern dagegen wird im Zuge der Entwicklung zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft weiter steigen (z. B. Prognos AG 2010). Trotz des erheblichen Qualifikationsbedarfs finden An- und Ungelernte nur bedingt Zugang zu beruflicher Weiterbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 287).

Ziel einer abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung ist es, An- und Ungelernten individuelle und flexible Qualifizierungswege zu bieten und Unternehmen bei der bedarfsgerechten Personalentwicklung ihrer angelernten Kräfte zu unterstützen. In der Nachqualifizierung werden an- und ungelernete (junge) Erwachsene, für die eine berufliche Erstausbildung nicht (mehr) in Frage kommt, über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu einem Berufsabschluss geführt. Konzepte zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“ wurden im Rahmen einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellversuchsreihe entwickelt und erprobt (vgl. z. B. ECKHARDT/GUTSCHOW/SCHAPFEL-KAISER 2002). Durch eine modulare Gestaltung wird eine an die individuellen Bedürfnisse angepasste Qualifizierung angestrebt. Durch



DOMINIQUE DAUSER

Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Ausbildung und Bildungsplanung im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg



PETER MUNK

Leiter des Referats 313 „Berufsorientierung; Chancengerechtigkeit für Jugendliche“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn



EVA SCHWEIGARD-KAHN

Dipl.-Soz.-wirt., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Ausbildung und Bildungsplanung im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg

enge Kooperation zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister ist eine arbeitsplatznahe Qualifizierung gewährleistet. Zertifikate sorgen für Transparenz und machen Qualifizierungswege nachvollziehbar (vgl. z. B. OBERTH/ZELLER/KRINGS 2006).

Nachqualifizierung regional etablieren

Die Erfahrungen aus der oben genannten Modellversuchsreihe und aus Folgeprogrammen zeigen, dass sich Nachqualifizierung regional nur dann etablieren kann, wenn in Abstimmung mit relevanten regionalen Akteuren vor Ort geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden. Hier setzt das BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ an. Ziel ist es, Nachqualifizierung – in Ergänzung zu herkömmlichen Umschulungen und der beruflichen Erstausbildung – in ausgewählten Regionen nachhaltig zu etablieren (vgl. Kasten). Die Bedeutung regionaler Beratungsstrukturen zur erfolgreichen Implementierung von Nachqualifizierung wird im Folgenden aufgezeigt.

Im Beratungsnetzwerk kooperieren

Beratung im Kontext der Nachqualifizierung soll Personalverantwortliche anhand des Qualifizierungsbedarfs ihrer angelernten Belegschaft auf passgenaue Qualifizierungsmöglichkeiten aufmerksam machen, die Zusammenarbeit zwischen Bildungsdienstleistern und Betrieben verbessern und An- und Ungelernte auf ihrem Weg zum Berufsabschluss begleiten. Regional abgestimmte Beratungsangebote sollen bewirken, dass Betriebe verstärkt auch in die Weiterbildung von Geringqualifizierten investieren und An- und Ungelernte motiviert werden, sich beruflich zu qualifizieren. Indem bestehende Beratungsangebote für Unternehmen und An- und Ungelernte auf Nachqualifizierung ausgerichtet werden, wird vor Ort ein breites Angebot von Beratungs- und Unterstützungsleistungen aufgebaut. Zum Beratungsnetzwerk gehören Bildungsdienstleister, Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsträger nach dem SGB II sowie Aus- und Weiterbildungsberater/-innen der Kammern, Regionalmanager/-innen der kommunalen Wirtschaftsförderung und Bildungsreferentinnen sowie -referenten von Fach- und Branchenverbänden. Um Zugang zur Zielgruppe der An- und Ungelernten zu finden und adressatengerecht über das Thema Nachqualifizierung zu informieren, ist es sinnvoll, weitere (öffentliche) Beratungseinrichtungen für besondere Zielgruppen wie z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Migrantenorganisationen, Betriebsräte und Beratungsstellen zur allgemeinen Lebensberatung einzubeziehen. Thematische Workshops helfen dabei, bei den genannten Institutionen Beratungskompetenzen für Nachqualifizierung

aufzubauen. In Abstimmung mit den regionalen Netzwerkpartnern entwickelte Beratungsinstrumente sollen unabhängig vom Beratungsanbieter Professionalität sichern. Trägerübergreifende Beratung hilft, den Bildungsmarkt transparent zu machen und Qualitätsstandards für Nachqualifizierungsangebote zu etablieren. Im Sinne der Nachhaltigkeit wird darauf hingewirkt, Beratungsangebote zu Nachqualifizierung für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte in bestehenden Institutionen zu verankern.

Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“

Die Förderinitiative ist Teil des BMBF-Förderprogramms „Perspektive Berufsabschluss“ (2008–2013), das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert wird. Ziel des Programms ist die nachhaltige Verringerung des Anteils von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss und die Verbesserung ihrer Zukunftschancen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sowohl präventive Maßnahmen zum Erreichen von Bildungs- und Berufsabschlüssen (Förderinitiative 1 „Regionales Übergangsmanagement“) als auch reintegrative Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen (Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“) notwendig.

In letztgenannter Initiative wurden in der ersten Förderrunde 22 Vorhaben in 12 Bundesländern gefördert (vgl. nebenstehende Übersicht). Das Auswahlverfahren für die Projekte der zweiten Förderperiode war zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht abgeschlossen.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) unterstützt die beteiligten regionalen Vorhaben der zweiten Förderinitiative als wissenschaftliche Begleitung bei der Programmumsetzung.

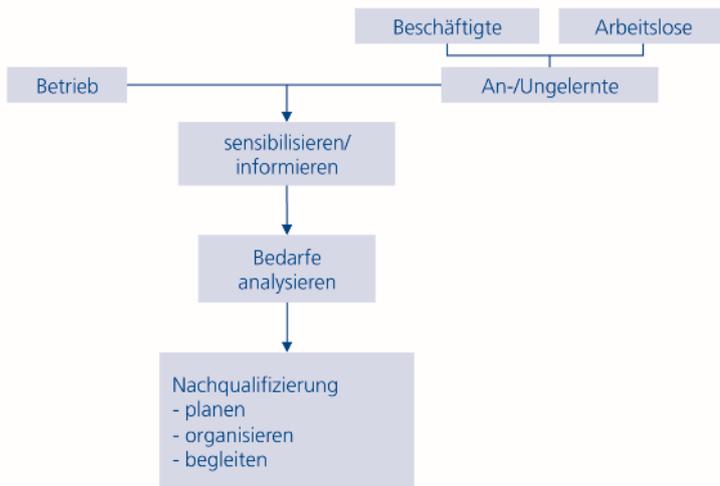
Weitere Informationen zum Programm unter www.perspektive-berufsabschluss.de



Qualitätsstandards im Beratungsprozess

Für die verschiedenen Phasen des Beratungsprozesses in der Nachqualifizierung (vgl. Abb., S. 34) wurden im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ Qualitätsstandards herausgearbeitet und auf die besonderen Erfordernisse vor Ort ausgerichtete Beratungsinstrumente entwickelt. Dabei wurden auch auf andere Regionen adaptierbare Strategien zur Professionalisierung von Beratungsprozessen im Beratungsnetzwerk herausgearbeitet (DAUSER/SCHWEIGARD-KAHN im Druck). Exemplarisch wird im Folgenden aufgezeigt, wie Beratungsinstrumente für die Nachqualifizierung im Zusammenwirken der regionalen Netzwerkpartner gestaltet und regional etabliert werden.

Abbildung Das Beratungsmodell in der Nachqualifizierung



BEDARFE ANALYSIEREN: KOMPETENZFESTSTELLUNG IN DER NACHQUALIFIZIERUNG

In der beruflichen Nachqualifizierung werden an- und ungelernete (junge) Erwachsene über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu einem Berufsabschluss geführt. Die Betroffenen verfügen in der Regel über berufliche Erfahrungen aus ihrer (Erwerbs-)Biografie. Eine bedarfsgerechte Qualifizierung sollte daher auf bereits vorhandenen Kompetenzen aufsetzen. Eine fundierte Kompetenzfeststellung im Vorfeld der Qualifizierung ist damit eine wichtige Voraussetzung, um gerade dieser Zielgruppe individuelle Qualifizierungswege zu eröffnen. Die vorhandenen Kompetenzen der An- und Ungelernten werden entweder über eine systematisierte Fremdeinschätzung – z. B. durch Vorgesetzte oder vorgegebene standardisierte Testverfahren – oder durch Selbsteinschätzung erhoben. Für verschiedene Zielgruppen und Einsatzbereiche in der Benachteiligtenförderung sind bereits verschiedene Verfahren erprobt worden (z. B. ENGGROBER/BLECK 2005). Die Entwicklung eigener – auf die Anforderungen regionaler Akteure zugeschnittener – Verfahren für die Nachqualifizierung kann dennoch nötig sein. Denn Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung muss möglichst den Bedürfnissen aller unmittelbar involvierten Akteure entgegenkommen und somit unterschiedliche Funktionen erfüllen. Im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wurden verschiedene Verfahren zur Kompetenzfeststellung praxisorientiert (weiter-)entwickelt und regional eingeführt. Für einen ersten Kompetenzcheck haben sich Formblätter bewährt, mit deren Hilfe Bildungsberater/-innen oder auch Arbeitgeber Inhalte und Umfang der Berufserfahrung im angestrebten Beruf auf der Grundlage bestehender Ausbildungsordnungen einschätzen können. Angezeigt ist dieses Verfahren insbesondere bei der Nachqualifizierung von Beschäftigten, die schon in dem angestrebten Berufsfeld

arbeiten. Bei Personen, bei denen einschlägige Berufserfahrungen weniger konkret fassbar sind, wird eine Berufseignungsfeststellung angestrebt. Diese bietet gezielte Praxis-tests mit arbeitsmarktrelevanten Beobachtungsdimensionen. Alle eingesetzten Verfahren sind mit den zuständigen Stellen und meist auch im Netzwerk der regionalen Bildungsanbieter abgestimmt.

NACHQUALIFIZIERUNG PLANEN, ORGANISIEREN UND BEGLEITEN

Unternehmen erkennen angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmend die Notwendigkeit, auch Qualifizierungsreserven Geringqualifizierter zu erschließen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen können langfristig angelegte Maßnahmen beruflicher Qualifizierung aber meist nur dann umsetzen, wenn sie bei deren Planung und Durchführung unterstützt werden. Um An- und Ungelernte Schritt für Schritt zum Berufsabschluss führen zu können, sind flexible betriebsnahe Qualifizierungskonzepte gefragt. Auch im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ist es entscheidend, durch eine intensive Kooperation mit dem Betrieb ein Lernen im Arbeitsprozess zu ermöglichen. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Nachqualifizierung im Zusammenwirken von Betrieb und Bildungsdienstleistern muss ein regelmäßiger Austausch zwischen den Beteiligten gewährleistet sein. Zudem kann es nötig sein, das Fachpersonal im Unternehmen für die praktische Unterweisung der Teilnehmenden zu schulen, um das Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Wenn Lernschwierigkeiten auftreten, kann es hilfreich sein, flankierende Maßnahmen wie Lernbegleitung für die Teilnehmenden anzubieten. Betrachtet man die Lebensumstände vieler potenzieller Interessenten für Nachqualifizierung ist im Einzelfall flankierend eine Hilfestellung bei der Organisation des (Lern-)Umfeldes durch sozialpädagogische Begleitung bereitzustellen. Solche abschlussorientierten modularen Nachqualifizierungsangebote aber sind auf dem regionalen Bildungsmarkt bisher kaum verfügbar. Deswegen werden im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ im Netzwerk der regionalen Bildungsanbieter und in Zusammenarbeit mit weiteren relevanten regionalen Akteuren für die jeweiligen Regionen maßgeschneiderte Nachqualifizierungsangebote entwickelt.

Erfolge und Herausforderungen regionaler Strukturentwicklung

„Perspektive Berufsabschluss“ ist ein Strukturprogramm. Wichtig ist es, in den ausgewählten Regionen nachhaltige Strukturen zu schaffen. In der ersten Förderunde wurden bis Ende 2009 ca. 6.500 Betriebe und ca. 5.000 An- und Ungelernte beraten, während es mit den regionalen Netzwerkpartnern ca. 9.500 Beratungskontakte gab (Ergebnis-

se des Monitorings durch die wissenschaftliche Begleitung, Stand Dezember 2009). Doch die in den ausgewählten Regionen vorangetriebene Strukturentwicklung für Nachqualifizierung lässt sich nur schwer in Zahlen fassen. Denn bei der Bewertung der Erfolge regionaler Strukturentwicklung muss man regionale Ausgangsbedingungen berücksichtigen wie z. B. die durch die Krise 2008/09 geprägte wirtschaftliche Lage vor Ort oder die Kooperationsbereitschaft regionaler Bildungs- und Arbeitsmarktakteure. Zudem haben die aktuellen Förderbedingungen auf langfristige Qualifizierungsmaßnahmen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene entscheidenden Einfluss.

Zum Abschluss soll versucht werden, nach rund zwei Jahren Programmlaufzeit über alle ausgewählten Regionen hinweg ein erstes Fazit zu ziehen.

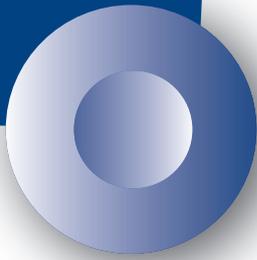
- Es wurden funktionierende Netzwerke für Nachqualifizierung aufgebaut: Bestehende Gremien und Netzwerke, wie Bildungsnetzwerke und Integrationsbeiräte wurden für ein Engagement für die Nachqualifizierung gewonnen. Eigene Netzwerke für Nachqualifizierung wurden mit den regionalen Bildungsanbietern, den zuständigen Stellen und den regionalen Trägern der Arbeitsförderung und Grundsicherung installiert. In Zusammenarbeit mit regionalen Bildungsanbietern und in Rückkopplung mit den zuständigen Stellen wurden Qualitätsstandards für Nachqualifizierung definiert, die an die regionalen Bedingungen angepasst sind. Instrumente zur Qualitätssicherung wie Qualifizierungspässe wurden eingeführt. Konzentrierte öffentlichkeitswirksame Aktionen für Nachqualifizierung wurden organisiert.
- Professionelle Beratungsangebote zur Nachqualifizierung für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte wurden eingerichtet: Bestehende Beratungsangebote für Betriebe und An- und Ungelernte wurden auf Nachqualifizierung ausgerichtet, z. B. durch einen Know-how-Transfer in Multiplikatorenschulungen. Außerdem wurden Beratungsinstrumente zur Sicherung der Beratungsqualität bereitgestellt, z. B. Beratungsleitfäden, Fragebögen zur Bedarfserhebung, Kompetenzfeststellungsverfahren sowie Verfahren zur Dokumentation von Beratungsleistungen.
- Das regionale Nachqualifizierungsangebot wurde ausgebaut: Regionale Nachqualifizierungskataloge, die teilweise an bestehende Datenbanken angebunden sind, tragen dazu bei, die Angebotsstruktur vor Ort transparenter zu machen. Für Berufsfelder mit Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte wurden auf die individuellen Voraussetzungen angepasste Nachqualifizierungskonzepte aufgelegt. Die vorliegenden Nachqualifizierungsangebote sind – trotz der für Bildungsdienstleister damit verbundenen Kosten – in vielen Regionen bereits über-

wiegend gemäß der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zertifiziert. Damit ist eine wichtige Voraussetzung für die Förderung durch die Agenturen für Arbeit erfüllt.

Die fokussierte Zielgruppe der sozial- und bildungsbenachteiligten (jungen) Erwachsenen wird über die regional verfügbaren Nachqualifizierungsangebote jedoch bisher nur eingeschränkt erreicht. Ein künftiges Aktionsfeld wird also sein, Nachqualifizierungsmöglichkeiten gerade auch für Personen mit weniger guten Ausgangsbedingungen zu erschließen. Bedarfsgerechte Dienstleistungsangebote wie weiterbildungsbegleitende Hilfen, die in dieser Richtung wirken könnten, müssen jedoch erst entwickelt, erprobt und regional implementiert werden. Bisher gibt es nur vereinzelt konzeptionelle und praktische Ansatzpunkte von flankierenden Unterstützungsleistungen in der Nachqualifizierung. Dazu gehören z. B. sprachsensibler Unterricht als zentraler Bestandteil einer adressatenorientierten beruflichen Weiterbildung (vgl. BETHSCHEIDER u. a. 2010). Die bereits erzielten Erfolge regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung schaffen geeignete Voraussetzungen, dies in Angriff zu nehmen. ■

Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: *Bildung in Deutschland*. Bielefeld 2010, S. 287
- BETHSCHEIDER, M. u. a.: *Positionspapier Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung*. Frankfurt am Main 2010 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Positionspapier_WbH_2010.pdf (Stand: 15.10.2010)
- BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn 2010
- DAUSER, D.; SCHWEIGARD-KAHN, E.: *Professionalität und Qualität in der Beratung – Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Beratungsinstrumenten. Leitfaden für die Bildungspraxis*, Bd. 49. Bielefeld im Druck
- ECKHARDT, C.; GUTSCHOW, K.; SCHAPFEL-KAISER, F.: *Handlungsanleitung „Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss“ des Bundesinstitutes für Berufsbildung, Good Practice Center 2002* – URL: www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf (Stand: 13.10.2010)
- ENGGRUBER, R.; BLECK, C.: *Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung des Gender Mainstreaming*. Dresden 2005
- PROGNOS AG (Hrsg.): *Arbeitslandschaft 2030 – Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise*. München 2010
- OBERTH, C.; ZELLER, B.; KRINGS, U.: *Expertise Lernort Betrieb – Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen: Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen*. Bonn 2006 – URL: www.good-practice.de/expertise_lernort_betrieb.pdf (Stand: 13.10.2010)
- REINBERG, A.; HUMMEL, M.: *Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos*. IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007



Berufsrückkehrerinnen im ländlichen Raum Angebote zum Wiedereinstieg am Beispiel der Region Gießen

BETTINA SIECKE

► Nach dem Bildungsboom der frühen 1970er Jahre haben sich die Lebensentwürfe von Frauen stark verändert. Aufgrund ihrer verbesserten Qualifikation versuchen Frauen seit den 1980er Jahren vermehrt, nach einer Familienphase wieder in die Erwerbsarbeit einzusteigen. Der Beitrag skizziert das Thema Berufsrückkehrerinnen und fokussiert die Problematik der Wiedereinsteigerinnen im ländlichen Raum. Dargestellt wird eine aktuelle Maßnahme zur Unterstützung der Berufsrückkehr im Landkreis Gießen.

FÖRDERUNG DER BERUFSRÜCKKEHR VON FRAUEN GEWINNT AN BEDEUTUNG

Der seit den 1980er Jahren festgestellte Trend hält bis heute unvermindert an (vgl. FEIDER 2006, S. 9): 84 Prozent der Frauen wollen im Anschluss an eine Familienphase erwerbstätig sein, wobei sich der Zeitraum der Erwerbsunterbrechung fortlaufend verringert hat und aktuell im Durchschnitt vier Jahre und acht Monate beträgt (vgl. BMFSFJ 2009, S. 3 ff.).

Durch den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel wird die Wirtschaft verstärkt auch auf weibliche Fachkräfte angewiesen sein. Mit den Berufsrückkehrerinnen stehen motivierte Arbeitskräfte zur Verfügung, die aufgrund ihrer Familienerfahrungen

wichtige Schlüsselqualifikationen besitzen. Allerdings kann der Rückweg in die Erwerbsarbeit mit Schwierigkeiten verbunden sein. Auf dem Arbeitsmarkt stehen insgesamt zu wenige Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung, und es bestehen hohe Anforderungen an die zeitgemäße Qualifikation und vor allem zeitliche Flexibilität von Arbeitskräften, was im Hinblick auf die erforderliche Kinderbetreuung besondere Herausforderungen erzeugt.

Die Unterstützung von Frauen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiges bildungspolitisches Thema geworden (vgl. Hessenstiftung 2007; ALLMENDINGER 2010). In den letzten drei Jahrzehnten wurde von Landesregierungen und regionalen Bildungseinrichtungen eine Vielzahl von Konzepten und Programmen zur Unterstützung der Berufsrückkehr entwickelt und umgesetzt. Auf Bundesebene besteht seit 2009 das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Das Programm will in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit an 20 Modellstandorten in Deutschland den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in verschiedenen Schwerpunktbereichen fördern und weiterentwickeln (vgl. BMFSFJ 2009).

BERUFSRÜCKKEHR IM LÄNDLICHEN RAUM

Die Problematik der Berufsrückkehr im ländlichen Raum wurde schon früh beschrieben. Verschiedene Studien thematisierten z. B. den Wandel eines traditionellen (ländlichen) Frauenbildes, die Entwicklung der Frauen hin zu mehr Unabhängigkeit sowie praktische Schritte auf dem Weg in die Erwerbsarbeit (vgl. z. B. CZECH/FAHNING/WOLLENWEBER 1992). Grundsätzlich wird der „ländliche Raum“ mit wirtschaftsstrukturellen Entwicklungsdefiziten in Verbindung gebracht. Die Zuschreibung von überdurchschnittlichen Beschäftigungsschwierigkeiten für arbeitssuchende Frauen auf dem Lande hat sich zumindest global nicht bestätigt. Die Berufsrückkehrerinnen bemängeln heute insbesondere die infrastrukturellen Bedingungen, nach denen die Erreichung einer Arbeitsstelle oder einer Fortbildung mit „langen Wegen“ und hohem zeitlichem Aufwand verbunden ist. Die aktuellen Angebote versuchen, diesen Bedingungen durch mobile Beratungsstellen, dezentrale Maßnahmen und Programme der Netzwerkbildung Rechnung zu tragen. Weitere Aktivitäten umfassen die individuelle Beratung, Coaching und Mentoring, Weiterbildung, Stellenvermittlung und Begleitung bei der Existenzgründung.

ANGEBOT ZUR BERUFSRÜCKKEHR IM LANDKREIS GIESSEN

Im Landkreis Gießen zeigt sich wie in vielen anderen Regionen ein demografischer Wandel in der Bevölkerungsstruktur, der mit einem Rückgang der jüngeren Bevölkerung und einem Anstieg der älteren Bevölkerung verbunden ist. Um

einer Abwanderung aus den ländlichen Regionen entgegenzuwirken, hat die Schaffung und Vermittlung von Arbeitsplätzen in der Region hohe Priorität. Insbesondere für die Bevölkerungsgruppe der 30- bis 65-Jährigen sind Angebote in der Region notwendig.

Hier setzt die zunächst auf zwei Jahre angelegte Maßnahme zur „Unterstützung für Erziehende beim Wiedereinstieg in den Beruf“ des Zentrums Arbeit und Umwelt Gießen (ZAUG gGmbH) in Gießen an (vgl. Kasten). Sie spricht gezielt Frauen im Landkreis Gießen an, die den Wunsch haben, nach einer Familienphase in die Erwerbsarbeit zurückzukehren. Das Angebot ist Bestandteil des landesweiten Programms „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“, das aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen durch passgenaue Angebote unterstützen will (www.new-hessen.de).

Das Zentrum Arbeit und Umwelt Gießen – ZAUG gGmbH

Die Einrichtung ZAUG gGmbH weist eine über 20-jährige Tradition zur Stärkung der Gleichheit von Männern und Frauen und der Förderung des Gendergedankens auf. Mit der Maßnahme zielt sie auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen im Spannungsfeld von Beruf und Familie, die Unterstützung von Erziehenden bei der Berufsrückkehr, die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung, die Neuorientierung beim Wiedereinstieg und das Entwickeln von Perspektiven. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Ausbildung von gering qualifizierten Berufsrückkehrerinnen in den Bereichen der Altenpflege und Erziehung anzuregen. In der gesamten Region zeigt sich bereits jetzt ein Fachkräftemangel in der Altenpflege, und in naher Zukunft wird auch ein Mangel an Erzieherinnen im Landkreis Gießen erwartet. Für Berufsrückkehrerinnen, die sich neu orientieren möchten, bieten diese Berufe gute Arbeitschancen.

Das Bildungsangebot fokussiert insbesondere die Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen, die keine staatliche Unterstützungsleistung nach SGB II und SGB III erhalten. Der Bedarf zur Förderung dieser Zielgruppe wurde durch eine vorhergehende Analyse festgestellt. Angesprochen sind Frauen und Männer, die bisher Familienarbeit geleistet haben, Hochschulabsolventinnen und -absolventen ohne Berufsperspektive nach Erziehungszeiten und Alleinerziehende mit Berufsabschluss und Rückkehrwünschen.

Die Maßnahme wird dezentral in sechs unterschiedlichen Regionen des Landkreises Gießen durchgeführt. In dem viermonatigen Kurs werden die Wiedereinsteigerinnen auf die Berufstätigkeit vorbereitet. Das Angebot umfasst Gruppen- und Einzelberatung zur beruflichen Orientierung und Berufswegplanung, einen EDV-Kurs, Bewerbungstraining, ein achtwöchiges Praktikum und Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung (www.new-hessen.de). Durch die Bildung von sogenannten „Erfolgsteams“ wird die Möglichkeit zum Austausch mit Gleichgesinnten in Kleingruppen gefördert und die gegenseitige

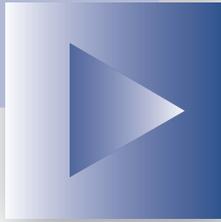
Unterstützung angeregt. Die Erfolgsteams erhöhen auch die Motivation zur Entwicklung eines eigenen Netzwerks und unterstützen die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration (SHER 2009). Abgerundet wird das Angebot u. a. durch eine individuelle Nachbetreuung (Bewerbungs- und Weiterbildungsberatung, Coaching von Vorstellungsgesprächen, Begleitung der Erfolgsteams etc.).

EVALUATION DURCH DIE JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

Die Maßnahme wird seit Herbst 2010 für zwei Jahre vom Institut für Erziehungswissenschaft/Berufspädagogik an der Justus-Liebig-Universität Gießen (PROF. DR. MARIANNE FRIESE) formativ evaluiert. Die Evaluation wird mit qualitativen und quantitativen Methoden durchgeführt und soll klären, ob die Zielstellungen des Projekts, wie z. B. die Stärkung von Motivation und Engagement zur Berufsrückkehr sowie eine nachhaltige berufliche Integration, erreicht wurden. Dafür sollen Fallbeispiele zu „guter Praxis“ herausgearbeitet und problematische Verläufe analysiert werden. Aus den Ergebnissen können neue Lösungsansätze entwickelt werden. Ein besonderes Augenmerk verdient das Konzept der „Erfolgsteams“. Eine angemessene Umsetzung dieses Konzepts mit dem Ziel einer nachhaltigen Förderung erscheint anspruchsvoll, so dass hier im Verlauf der Maßnahme fortlaufende Anpassungen notwendig werden können. Weiter ist darzulegen, in welcher Weise die Zielstellung einer Qualifizierung der Berufsrückkehrerinnen in den Tätigkeitsbereichen der Altenpflege und Erziehung verwirklicht werden konnte. Abschließend ist zu prüfen, ob die Problematik des ländlichen Raums durch die Konzeption der Maßnahme angemessen berücksichtigt wurde. Die Evaluation soll aufzeigen, in welcher Weise die besonderen Bedarfe der Berufsrückkehrerinnen im ländlichen Raum beachtet wurden und welche Verbesserungen für eine nachhaltige Berufsrückkehr noch notwendig sind. ■

Literatur

- ALLMENDINGER, J.: *Verschenkte Potentiale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen*. Frankfurt/New York 2010
- BMFSFJ (Hrsg.): *Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg*. Berlin 2009
- CZECH, D.; FAHNING, I.; WOLLENWEBER, G.: *Berufsrückkehrerinnen im ländlichen Raum der alten Bundesländer. Schriftenreihe des Bundesministers für Frauen und Jugend*. Stuttgart 1992
- FEIDER, C.: *Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive*. Bielefeld 2006
- HESSENSTIFTUNG – FAMILIE HAT ZUKUNFT (Hrsg.): *Berufsrückkehrerinnen. Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind*. Bensheim 2007
- SHER, B.: *Wishcraft – Lebensräume und Berufsziele entdecken und verwirklichen*. Osnabrück 2009



Betriebliches Ausbildungspersonal – Welche Rolle spielt seine pädagogische Qualifizierung?

► In der Diskussion über die Qualität in der Ausbildung und verstärkt durch den demografischen Wandel sowie die veränderten Anforderungen in der beruflichen Bildung sind das Ausbildungspersonal und seine Qualifizierung wieder stärker ins Blickfeld von Politik und Wissenschaft gerückt. Inwieweit ausbildende Betriebe dies ebenfalls im Blick haben und die pädagogische Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Kriterium heranziehen, um ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen, wird in diesem Beitrag untersucht.

Neue Anforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen?

Ein Blick auf den aktuellen Ausbildungsstellenmarkt zeigt, dass sich die Situation zusehends von einem *Mangel an Ausbildungsstellen* in einen *Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern* verkehrt. Hauptursache ist der demografische Wandel. So ist die Zahl der nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen – also der Hauptadressatinnen und -adressaten des dualen Systems – im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr bundesweit um rund 32.000 auf knapp 602.000 gesunken. Dieser Trend wird sich über das nächste Jahrzehnt mit einem jährlichen Rückgang von durchschnittlich drei Prozent weiter fortsetzen (vgl. KAU u. a. 2010).

Damit ist für ausbildende Betriebe zweierlei abzusehen. Zum einen werden sie mehr und mehr um ihre künftigen Auszubildenden konkurrieren müssen. Partiiell – insbesondere für Betriebe aus Ostdeutschland und Handwerksbetriebe – scheint das sogar bereits der Fall zu sein. Zum anderen werden Betriebe verstärkt darauf angewiesen sein, Jugendliche mit schwächeren Eingangsvoraussetzungen auszubilden. Aus dem höheren Förderbedarf dieser Jugendlichen resultieren nahezu zwangsläufig auch höhere Anforderungen an die pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals. Diese Erkenntnis ist in den letzten Jahren auch bei den relevanten Akteurinnen und Akteuren der beruflichen Bildung gereift. Sichtbarster Ausdruck davon ist die Wiedereinführung der Nachweispflicht der berufs- und arbeitspädagogischen Ausbildereignung zum 1. August 2009 in Verbindung mit der Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).

Betriebsbefragung zur Relevanz pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonals

Zwar gibt es regelmäßige Erhebungen des Statistischen Bundesamts über die erfolgreichen Ausbildereignungs- bzw. Meisterprüfungen. Erkenntnisse darüber, welche Bedeutung

MARGIT EBBINGHAUS

Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung“ im BIBB

PHILIPP ULMER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualitätssicherung und -entwicklung/ Fernlernen/Bildungspersonal/DEQA-VET (Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung)“ im BIBB



die berufspädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals in der betrieblichen Praxis tatsächlich hat, liegen aber kaum vor. Hinweise kann hierzu eine Ende 2008 vom BIBB durchgeführte Befragung von 1.068 ausbildenden Betrieben zur Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung geben (vgl. EBBINGHAUS 2009). Die Betriebe wurden u. a. danach gefragt, *wie wichtig*

- a) *ein abgeschlossener Ausbilder-Eignungs-Lehrgang (AEVO-Prüfung),*
 b) *eine abgeschlossene Meisterprüfung, in ihrem Betrieb dafür ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen.*

Die Antworten hierauf – verrechnet zu einer Gesamtvariablen (vgl. Kasten) – erlauben es zunächst einmal, den generellen Stellenwert der pädagogischen Eignung für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben abzuschätzen.

Gesamtvariable „Generelle Bedeutung der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung“

Die Relevanz der beiden formalen berufspädagogischen Eignungsanforderungen an das Ausbildungspersonal konnte von den befragten Betrieben auf einer sechsstufigen Skala (mit „1= völlig unwichtig“ bis „6 = sehr wichtig“) angegeben werden. Da je nach Betriebsart und Personalstruktur eher die AEVO- oder eher die Meisterprüfung als formaler Nachweis der pädagogischen Ausbildereignung in Frage kommt, musste zunächst eine Variable gebildet werden, die die generelle Bedeutung der formalen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung unabhängig davon, auf welcher Grundlage sie erworben und nachgewiesen wurde, ausdrückt. Hierfür wurden die Antwortkombinationen auf die Fragen nach der Bedeutung der beiden Einzelkriterien herangezogen. Ausschlaggebend für den Wert der Gesamtvariablen war jeweils die höchste zu den beiden Einzelkriterien vorgenommene Relevanzeinstufung.

Interessanter ist jedoch die Frage, ob dieser Stellenwert mit betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmalen variiert. Daher wurden noch die Strukturmerkmale Betriebsgröße, Wirtschaftssektor (sekundär, tertiär und öffentlich), Region (Ost/West), Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten und Fachkräftebedarf sowie Strategiemerkmale (Investitionsmotiv und Produktionsmotiv) in die Analysen einbezogen. Damit verbunden sind u. a. folgende Überlegungen:

- Die Betriebsgröße hat sich in zahlreichen Studien als relevant für die Qualität und Gestaltung der Ausbildung erwiesen, sodass ihr Einfluss hier ebenfalls kontrolliert werden soll. Die Berücksichtigung des Wirtschaftssektors und der Region erfolgt unter Bezug auf die eingangs skizzierte Entwicklung zu Nachwuchsproblemen in den neuen Ländern sowie im Handwerk, das vorwiegend dem sekundären Sektor zuzurechnen ist. Vor diesem Hintergrund werden auch der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten und der erwartete Fachkräftebedarf aufgenommen. Mittels der Strukturvariablen soll geprüft werden, ob sich Hinweise auf einen Bedeutungszuwachs

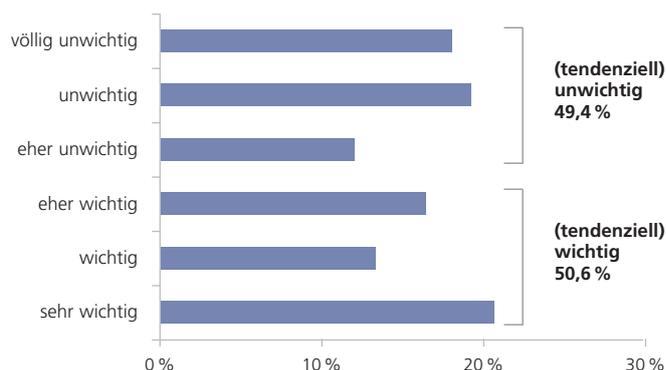
der pädagogischen Ausbilderqualifizierung aufgrund von soziostrukturellen Veränderungen bei den Auszubildenden finden lassen.

- Investitions- und Produktionsmotiv gelten als wesentliche Einflussgrößen der Ausbildungsbeteiligung (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010), wobei beim Investitionsmotiv die Ausbildungsbeteiligung mit dem Ziel der Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs erfolgt, wohingegen beim Produktionsmotiv die von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen interessieren. Da es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Motive auch die Qualität der Ausbildung beeinflussen (vgl. EBBINGHAUS/ULMER 2009), soll hier geprüft werden, ob sie sich auch auf die Beurteilung der formalen pädagogischen Ausbildereignung niederschlagen.

Bedeutung formaler berufspädagogischer Ausbilderqualifizierung – geteilte Ansichten

Die Abbildung verdeutlicht, dass ausbildende Betriebe die generelle Bedeutung der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung sehr unterschiedlich sehen. Während gut jeder fünfte Betrieb diesen Nachweis als sehr wichtige Voraussetzung dafür erachtet, dass Mitarbeiter/-innen unterweisend tätig werden, herrscht in annähernd gleich vielen Betrieben die exakt entgegengesetzte Auffassung vor.

Abbildung Relevanz der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung (n = 1.068)



Bei einer differenzierten Betrachtung nach betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmalen fällt auf, dass die Relevanz der berufspädagogischen Ausbildereignung vor allem mit den Merkmalen Betriebsgröße, Wirtschaftssektor und Region variiert (vgl. Tab. 1, S. 40). Besonders klar lässt sich ein Bedeutungszuwachs mit zunehmender Betriebsgröße erkennen. Von den drei abgegrenzten Wirtschaftssektoren

bildet der öffentliche Sektor¹ das Schlusslicht in Bezug auf die Betonung formal qualifizierten Ausbildungspersonals. Schließlich messen Betriebe aus den neuen Ländern dem pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonal höhere Bedeutung bei als Betriebe aus den alten Ländern. Demgegenüber gehen Unterschiede in den beiden weiteren Strukturmerkmalen – dem Auszubildendenanteil im Betrieb sowie dem erwarteten Fachkräftebedarf – mit Variationen in der Relevanz der formalen pädagogischen Ausbilderqualifizierung einher, die keine klare Tendenz erkennen lassen.

Anders sieht es wieder bei den beiden berücksichtigten Strategiemerkmalen aus. Beim Investitionsmotiv geht eine geringe Ausprägung auffallend häufig mit einem geringen Stellenwert der pädagogischen Ausbilderqualifizierung ein-

her, bei einer höheren Motivausprägung findet sich eher eine stärkere Betonung der pädagogischen Qualifikation. Für das Produktionsmotiv zeigt sich überraschenderweise ein ähnliches Bild. Auch hier lässt sich eine positive – statt der erwarteten negativen – Beziehung zwischen der Motivausprägung und der Betonung der pädagogischen Ausbilderqualifizierung erkennen.²

Betrachtung in einem Gesamtmodell

Bislang wurde der Einfluss jeweils eines einzelnen Struktur- bzw. Strategiemerkmals auf die Bedeutung, die Betriebe der formal erworbenen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung im Zusammenhang mit der Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen beimessen, betrachtet. Abschließend soll noch geprüft werden, ob die dabei gefundenen Effekte der Einzelmerkmale auch dann erhalten bleiben, wenn der Einfluss der jeweils anderen Merkmale kontrolliert wird. Hierfür wurde eine binäre logistische Regressionsanalyse³ (vgl. Kasten) durchgeführt, wofür die Betriebe in zwei Gruppen differenziert wurden (Median-Split; vgl. Abb. 1): Betriebe, die die pädagogische Qualifikation (tendenziell) als wichtiges Kriterium für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben ansehen, und Betriebe, die die pädagogische Qualifikation als (tendenziell) unwichtig erachten. Letztere wurden als Referenzgruppe gewählt.

Tabelle 1 **Wichtigkeit der formalen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung nach ausgewählten Betriebsmerkmalen** (n = 1068; Angaben in Zeilenprozent)

	Die formale berufspädagogische Ausbilderqualifizierung ist als Kriterium, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen ...						
	völlig unwichtig	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	wichtig	sehr wichtig	M*
Alle Betriebe	18,1	19,3	12,0	16,5	13,4	20,7	3,50
Betriebsgrößenklassen							
1–9 Beschäftigte	35,9	26,2	9,0	11,6	5,5	11,7	2,60
10–49 Beschäftigte	12,5	18,5	13,0	17,9	15,6	22,5	3,73
50–499 Beschäftigte	9,6	10,4	12,4	19,0	18,3	30,4	4,17
500+ Beschäftigte	3,4	8,9	16,8	25,4	21,4	24,0	4,25
Wirtschaftssektor							
Sekundärer Sektor	11,1	14,4	11,8	16,1	22,5	24,2	3,97
Tertiärer Sektor	16,5	24,7	12,0	18,6	10,3	18,0	3,35
Öffentlicher Sektor	35,8	12,0	12,3	10,6	6,3	23,1	3,09
Region							
Alte Länder (ohne Berlin)	19,9	20,2	12,0	15,1	12,5	20,2	3,41
Neue Länder (einschl. Berlin)	9,7	15,5	12,0	22,6	17,3	22,7	3,91
Anteil Azubis/ Beschäftigte**							
unterdurchschnittlich	15,6	5,5	20,8	23,1	16,8	18,2	3,74
durchschnittlich	22,2	23,4	6,6	10,7	13,8	23,3	3,41
überdurchschnittlich	9,3	32,5	10,9	15,9	9,2	22,2	3,50
Erwarteter Fachkräftebedarf							
kein Bedarf	18,6	16,4	18,9	4,7	14,4	27,0	3,61
moderater Bedarf	28,6	11,5	10,5	19,2	9,7	20,3	3,31
hoher Bedarf	8,1	27,3	11,7	16,5	16,6	19,8	3,66
Investitionsmotiv***							
gering	27,9	30,8	8,1	7,0	9,3	16,9	2,90
mittel	16,5	12,0	13,8	23,5	15,9	18,4	3,66
stark	15,9	23,2	11,2	12,2	12,2	25,2	3,56
Produktionsmotiv***							
gering	18,5	26,6	11,3	8,9	21,8	12,9	3,26
mittel	22,2	17,2	11,6	15,0	12,9	21,1	3,42
stark	4,1	21,9	13,7	25,6	10,5	24,2	3,89

* M: zeilenbezogener Mittelwert

** Die Kategorisierung in unterdurchschnittlich, durchschnittlich und überdurchschnittlich erfolgte auf Grundlage der in der Stichprobe gegebenen mittleren Relation von Auszubildenden zu allen im Betrieb Beschäftigten

*** Die Ausprägung des Investitionsmotivs wie auch die des Produktionsmotivs wurden jeweils über eine aus mehreren Einzelitems bestehende sechsstufige Skala (1 = gar nicht ... 6 = sehr stark) erfasst. Im Interesse der Übersichtlichkeit wurden die sechs Abstufungen für die Deskription zu drei Ausprägungen aggregiert.

Binäre logistische Regression

Die binäre logistische Regressionsanalyse ist ein multivariates Analyseverfahren. Im Kern geht es bei diesem Verfahren darum herauszufinden, welchen Einfluss eine Reihe von Merkmalen (hier z. B. Betriebsgröße, Region) auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass ein Objekt (hier Betrieb) einer bestimmten von zwei Gruppen zugeordnet werden kann.

Betrachtet man zunächst die Strukturmerkmale, so fällt auch hier – wie schon in der Einzelbetrachtung – besonders der sehr starke positive Einfluss der Betriebsgröße auf (vgl. Tab. 2). Gemessen an Kleinstbetrieben ist die Chance, dass die pädagogische Ausbilderqualifizierung (tendenziell) hohe Bedeutung bei der Entscheidung hat, Mitarbeiter/-innen mit Ausbildungsaufgaben zu betrauen, in allen anderen Betriebsgrößenklassen um ein Vielfaches höher. Auch der bivariat gefundene Effekt des Wirtschaftssektors bleibt im

1 Hier und im Folgenden ist zu berücksichtigen, dass im öffentlichen Sektor der formale Nachweis der arbeitspädagogischen Qualifikation über die AEVO- oder Meisterprüfung zwar eine große Rolle spielt, es darüber hinaus aber noch andere, hier nicht berücksichtigte Nachweismöglichkeiten gibt. Die Ergebnisse für den öffentlichen Sektor sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden.

2 Für differenzierte empirische Befunde zu den beiden Motiven der Ausbildungsbeteiligung vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010

3 Die durchgeführte Prüfung auf Kollinearitäten blieb negativ.

direkten Vergleich der Einflussfaktoren erhalten. Interessanterweise kommt allerdings der deskriptiv klar erkennbare Effekt der Region multivariat wesentlich schwächer zustande. Der bivariat eher unstete Einfluss des Anteils der Auszubildenden an allen Beschäftigten auf die Bedeutung der berufspädagogischen Kompetenz der Auszubildenden löst sich multivariat in einen einzigen signifikanten Unterschied auf, der zwischen Betrieben mit anteilmäßig durchschnittlich vielen Auszubildenden und der Referenzgruppe der Betriebe mit anteilmäßig unterdurchschnittlich vielen Auszubildenden besteht. Bei Ersteren ist die Relevanz der formalen berufspädagogischen Qualifizierung als Kriterium, Mitarbeiter/-innen an der Unterweisung der Jugendlichen zu beteiligen, um den Faktor 0,7 kleiner als bei Letzteren. Gänzlich verschwindet im multivariaten Modell der bivariat bereits sehr gering ausgefallene Effekt des erwarteten Fachkräftebedarfs, sodass diesem Merkmal keine eigenständige Erklärungskraft zukommt.

Mit Blick auf die Strategiemerkmale sind die Befunde der Regressionsanalyse gegenüber der deskriptiven Einzelbetrachtung klarer, wenngleich nach wie vor unerwartet. Entgegen den Vermutungen kommt dem Investitionsmotiv keine Erklärungskraft für unterschiedliche Akzentuierungen der pädagogischen Qualifikation des Ausbildungspersonals zu. Bestätigung findet der bivariat überraschenderweise gefundene Einfluss des Produktionsmotivs: die Chancen, der pädagogischen Ausbilderqualifizierung (tendenziell) hohe Beachtung beizumessen, steigen mit zunehmender Ausprägung des Produktionsmotivs.

Fazit

Insgesamt ergeben die Analysen ein recht eindeutiges Bild, in welchen Betrieben die formal erworbene berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung eine wichtige Rolle für die Überantwortung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen spielt: Dies sind in erster Linie größere Betriebe sowie Betriebe des sekundären Sektors.

Die Identifikation der Betriebsgröße als wichtigen Einflussfaktor bestätigt die Vermutung, dass die Ausbildungsstruktur stark von der Betriebsgröße abhängt. Kleinbetriebe verfügen in den meisten Fällen nicht über die personellen Ressourcen, die eine intensivere Beschäftigung mit berufspädagogischen Fragen im Ausbildungsalltag ermöglichen.

Interessanter ist hingegen, dass sich nicht der generell erwartete Fachkräftebedarf auf die Bedeutung der pädagogischen Eignung des betrieblichen Ausbildungspersonals auswirkt, sondern vielmehr der in einem spezifischen Wirtschaftssektor gegebene Bedarf eine Rolle zu spielen scheint.

Tabelle 2 Einfluss ausgewählter Betriebsmerkmale auf die Bedeutung der formalen berufspädagogischen Qualifizierung als Kriterium, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen* (n = 1.052)

	Pädagogische Ausbilderqualifizierung ist (tendenziell) wichtig (Odds Ratio)	Standardfehler
Referenz: Betriebe mit 1–9 Beschäftigten		
Betriebe mit 10–49 Beschäftigten	2,791***	0,173
Betriebe mit 50–499 Beschäftigten	4,952***	0,246
Betriebe mit 500+ Beschäftigten	5,233***	0,720
Referenz: sekundärer Wirtschaftssektor		
tertiärer Wirtschaftssektor	0,393***	0,162
öffentlicher Wirtschaftssektor	0,295***	0,234
Referenz: Westdeutschland		
Ostdeutschland	1,401*	0,179
Referenz: unterdurchschnittlicher Anteil der Lehrlinge an SV-pflichtigen Beschäftigten		
durchschnittlicher Anteil	0,721**	0,159
überdurchschnittlicher Anteil	0,858	0,201
Referenz: kein erwarteter Fachkräftebedarf		
moderater Bedarf	0,916	0,244
hoher Bedarf	0,739	0,251
Investitionsmotiv	1,034	0,062
Produktionsmotiv	1,303***	0,093
Signifikanzniveaus: *** < 0,01; ** < 0,05; * < 0,10		
Nagelkerkes R ²	0,161	

* Im Gegensatz zu den Strukturmerkmalen gingen die Strategiemerkmale nicht dummy-codiert, sondern metrisch skaliert in die Regression ein, sodass hier keine Referenzkategorie definiert werden muss.

Lesebeispiel: Im Vergleich zu Betrieben mit 1–9 Beschäftigten (Referenzkategorie) steigt die Chance, die pädagogische Ausbilderqualifizierung als einen (tendenziell) wichtigen Aspekt für die Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen anzusehen, bei Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten um den Faktor 2,79.

Durch die Odds Ratio wird also angegeben, ob und wie sich die Betonung der formalen Ausbildeignung in der Vergleichsgruppe von der in der Referenzgruppe unterscheidet. Grundsätzlich weisen Werte (Odds Ratio) über 1 dabei auf einen positiven, Werte unter 1 auf einen negativen Einfluss hin. Die Stärke des Einflusses ist über Sternchen gekennzeichnet. *** bedeutet einen sehr starken, ** einen starken und * einen substantiellen Einfluss; kein * bedeutet, dass der Einfluss statistisch nicht bedeutsam ist.

Denn wie die Befunde zeigen, legen Betriebe des sekundären Sektors, der sich zu einem guten Teil aus Handwerksbetrieben konstituiert, und damit Betriebe, die bereits heute demografisch bedingte Schwierigkeiten bei der Besetzung von Lehrstellen haben (vgl. u. a. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009), deutlich höheren Wert auf pädagogisch geschultes Ausbildungspersonal als die Vergleichsgruppen. Damit stützt der Befund die Annahme, dass ein Teil der Betriebe bereits heute verstärkt leistungsschwächere Jugendliche ausbilden muss, um einem potenziellen Fachkräftemangel zu begegnen, und mit der Betonung der pädagogischen Qualifizierung dem damit verbundenen Bedarf dieser Jugendlichen nach einer umfassenderen Individualisierung der Ausbildung entsprochen wird. Implizit untermauert werden damit zugleich Forschungsbefunde, wonach Betriebe Veränderungen in Bezug auf die Ausbildung in der Regel anlassbezogen, also als Reaktion auf bereits eingetretene Probleme, vornehmen (vgl. u. a. SCHEIB/WINDELBAND/SPÖTTL 2009; TROLTSCH 2008).

Mitten im Markt Messe Stuttgart 



Chancen im Beruf

Eine qualifizierte Ausbildung ist der beste Start in das Berufsleben. Dabei wird es immer wichtiger, die klassische Berufsausbildung durch die Vermittlung von Basisqualifikationen und sozialen Kompetenzen zu ergänzen.

Die didacta in Stuttgart bietet einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Trends. Interessante Lösungen, Konzepte und Ideen geben dem Besucher vielfältige Anregungen.

Themenschwerpunkte:

- Elektrotechnik
- Automatisierungstechnik
- Neue Berufsfelder
- Neue Lernmittel und Methoden
- Multimedia
- aktuelle Ausbildungsinitiativen

Planen Sie Ihr Programm online.
www.didacta-stuttgart.de/programm

didacta

die Bildungsmesse

Messe Stuttgart **22. – 26.02.2011**

- Kindertagesstätten
- Schule/Hochschule
- **Ausbildung/Qualifikation**
- Weiterbildung/Beratung

www.didacta-stuttgart.de

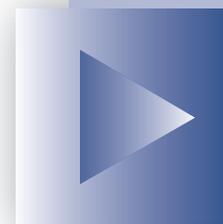
Die beiden überraschend zu Tage getretenen Befunde – der bi- und multivariat deutlich unterschiedliche Effekt der Region sowie der positive Einfluss des Produktionsmotivs auf die Relevanz pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonals – werfen hingegen neue Fragen auf. Zwar lässt sich vermuten, dass die unterschiedlichen Effekte der Region auf die eher kleinbetriebliche Betriebsstruktur in den neuen Ländern zurückgehen, die multivariat kontrolliert wird, bivariat aber nicht. Ferner deutet der positive Zusammenhang zwischen dem Produktionsmotiv und dem Stellenwert pädagogisch geschulten Ausbildungspersonals darauf, dass sich die beabsichtigten Erträge aus der Arbeitsleistung der Auszubildenden nur erzielen lassen, wenn ihnen zuvor die notwendigen Qualifikationen pädagogisch kompetent vermittelt wurden. Für eine letztendliche Klärung sind allerdings weitere Forschungsarbeiten notwendig. ■

Literatur

- EBBINGHAUS, M.: *Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe.* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 109) Bonn 2009 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2276 (Stand: 23.09.2010)
- EBBINGHAUS, M.; ULMER, P.: *Gründe betrieblicher Ausbildungsbeteiligung und ihr Einfluss auf Ausbildungsqualität.* In: *Wirtschaft und Berufserziehung* 61 (2009) 1, S. 20–27
- GERICKE, N.; KRUPP, T.; TROLTSCH, K.: *Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben.* BIBB-Report 10/2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 11.10.2010)
- KAU, W. u. a.: *Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen aus allgemeinbildenden Schulen von 1900 bis 2020 (Tabelle A2–2 Internet, Teil 3).* Im Internet verfügbare ergänzende Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010_tabellen.pdf (Stand: 15.07.2010)
- SCHHEIB, T.; WINDELBAND, L.; SPÖTTL, G.: *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung.* In: BMBF (Hrsg.): *Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung.* Berlin/Bonn 2009
- SCHÖNFELD, G. u. a.: *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe.* Bielefeld 2010
- STATISTISCHES BUNDESAMT: *Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Berichtszeitraum 2003 bis 2006.* Wiesbaden 2004 ff.
- TROLTSCH, K.: *Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert?* In: *BWP* 37 (2008) 3, S. 14–18 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1708 (Stand: 11.10.2010)

Welche Berufsorientierung suchen Jugendliche?

Skizze eines Phasenplans zur nachfrageorientierten Gestaltung von Berufsorientierung



► Kommunen und Kreise haben die Berufsorientierung als wichtiges Handlungsfeld bei der Unterstützung erfolgreicher Übergänge von Jugendlichen in die Arbeitswelt entdeckt. Angesichts einer Vielzahl von Angeboten und beteiligten Akteuren kommen aber Fragen nach Übersicht, Abstimmung und Wirkung auf. Die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) hat in den Jahren 2009 und 2010 in Forschungs- und Gestaltungsprojekten für die Kreise Herford und Gütersloh die Perspektive von Jugendlichen auf die Angebote der Berufsorientierung erhoben. Der Beitrag fasst die Ergebnisse zweier Erhebungen zusammen und schlägt einen Phasenplan vor, der eine Systematisierung von regionalen Berufsorientierungsangeboten entlang der Bedarfe von Jugendlichen leiten kann. Die Auswahlkriterien, nach denen Jugendlichen Angebote bewerten, werden in diesen Phasenplan einbezogen.

Zwei Kreise mit ähnlichen Strukturen

Die Kreise Gütersloh und Herford sind nicht nur benachbart und beide Teil des Regierungsbezirks Detmold. Sie weisen auch eine Reihe ähnlicher Merkmale auf. Zu diesen Gemeinsamkeiten zählen das Fehlen eigener Oberzentren, eine enorm „junge“ Demografie – beide Kreise werden 2020 mit zu den „jüngsten Kreisen“ Deutschlands zählen –, ein hoher und wachsender Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie eine ungünstige Angebots-Nachfrage-Relation für betriebliche Ausbildungsplätze. In beiden Kreisen werden Jugendliche in den kommenden Jahren wahrscheinlich eine weitere Verschlechterung ihrer Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz erfahren. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund hat sich in beiden Kreisen ein breites Angebot zur beruflichen Orientierung entwickelt.

In den nachfolgend vorgestellten Erhebungen wurden in Anlehnung an die Definition von BUTZ (2008) alle im jeweiligen Kreisgebiet verfügbaren Angebote einbezogen, die die Annäherung und Abstimmung von Interessen, Wünschen und Wissen von Jugendlichen aller Altersstufen¹ entweder verpflichtend (z. B. in der Schule) oder freiwillig (z. B. durch eigene Recherche in Datenbanken) auf Bedarfe und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt unterstützen – sei es durch rein informative Ansätze (z. B. Bildungsmessen), beratende (Berufsberatung im BIZ) oder solche Angebote, die auf Kompetenzentwicklung zur eigenständigen Berufswahl basieren (z. B. Kompetenzmessung). Das so verstandene Angebot an beruflicher Orientierung umfasst beispielsweise im Kreis Herford sieben Ausbildungsplatzbörsen, acht Testverfahren zur Kompetenzfeststellung sowie 13 weitere Instrumente. Insgesamt zählt der Kreis 35 Anbieter von beruflicher Orientierung – die

¹ Aktuell ist in der Berufsorientierung der Versuch zu erkennen, Jugendliche biografisch immer früher und auch länger anzusprechen. Eine „biographische Berufswegebegleitung“ (vgl. BYLINSKI 2009) soll als kontinuierliche Aufgabe aller beteiligten Institutionen von der allgemeinbildenden Schule bis in die Berufs- und Arbeitswelt entstehen.



BASTIAN PELKA

Dr., Koordinator, Forschungsbereich 3
„Arbeit und Bildung in Europa“,
Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs),
Technische Universität Dortmund

Spannbreite umfasst Bildungsträger, Branchenverbände, Kammern, Städte und Gemeinden sowie Banken und Sparkassen.

Berufsorientierung aus Sicht der Jugendlichen

Die Sozialforschungsstelle (sfs) hat in beiden Kreisen Erhebungen durchgeführt (vgl. Tab. 1), um die Sicht von Jugendlichen (Schüler/-innen an Berufskollegs) auf die regionale Angebotslandschaft an beruflicher Orientierung zu erkunden. Diese Erhebungen waren jedoch nicht miteinander verbunden und verfolgten zum Teil unterschiedliche Erkenntnisinteressen. In diesem Beitrag werden sie nun unter der gemeinsamen Fragestellung nach den Nutzungsstrategien der Jugendlichen ausgewertet. Dabei wird ein im Workshop entwickeltes Modell zur Beschreibung der Suchinteressen durch die Befunde der quantitativen Befragung überprüft.

Tabelle 1 Die beiden Schülerbefragungen im Überblick

	Workshop mit Sprecherinnen und Sprechern der Schülervertretung (SV) an Berufskollegs im Kreis Herford	Befragung von Schülerinnen und Schülern an Berufskollegs im Kreis Gütersloh
Ziel	Erwartungen an Angebote der Berufsorientierung erheben	Einschätzung der Jugendlichen zu den besuchten Bildungsangeboten/ Maßnahmen erheben
Auftraggeber	Bildungsbüro des Kreises Herford	Bildungsbüro des Kreises Gütersloh, Förderung durch „Perspektive Berufsabschluss“
Durchführendes Institut	Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)	Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Methode	Qualitativer Workshop im Delphi-Design (vgl. PELKA 2010)	Schriftliche Klassenraumbefragung
Befragungszeitpunkt	Dezember 2009	Oktober 2009, kurz nach Maßnahmebeginn
Befragte	Elf SV-Sprecher/-innen von Berufskollegs	708 Jugendliche in fünf Bildungsgängen (BOJ, BVJ, KSoB, BVB, Werkstattjahr) von fünf Berufskollegs

Tabelle 2 Bewertung der Berufsorientierungsangebote (nach Geschlecht)

Angebot	Prozent der Befragten, die das Angebot als „sehr hilfreich“ oder „hilfreich“ bewerteten	
	Jungen	Mädchen
professionelle individuelle Unterstützungsangebote		
Übergangskoach	51 %	36 %
Fallmanager/-in	44 %	20 %
Ausbilder/-in und Betreuer/-in in einer Maßnahme	59 %	39 %
Lehrer/-in	53 %	58 %
private Unterstützungsangebote		
Familie, Eltern, Geschwister	76 %	66 %
Freunde und Bekannte	67 %	50 %
mein Freund/meine Freundin	78 %	72 %
öffentliche Veranstaltungen		
Ausbildungsbörsen/-messen etc.	22 %	45 %

THESE 1: JUGENDLICHE SUCHEN NACH ANGEBOTEN, NICHT NACH ANBIETERN

Im Workshop wurde das Wissen der Jugendlichen über regionale Berufsorientierungsangebote erhoben. Dabei wurde ein Denkmuster deutlich: Die SV-Sprecher/-innen kannten zwar viele der verfügbaren Berufsorientierungsangebote, nicht aber deren Träger bzw. Anbieter. Sie äußerten die Einschätzung, dass ihre Bewertung eines Angebots oder die Entscheidung für ein bestimmtes Angebot nicht vom Träger abhängt, da diese oftmals nicht gekannt oder zumindest kaum unterschieden werden. Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund hätten Schwierigkeiten, die anbietenden Akteure auseinanderzuhalten. Generell nehmen die Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund) eine – sehr grobe – Differenzierung vor: Sie unterscheiden Akteure als „Betriebe“ (deren Angeboten ein hoher Praxisbezug beigemessen wird) und „andere“. Die SV-Sprecher/-innen vermuten, dass die Nutzung und insbesondere die Bewertung eines Angebots stärker mit individuellen Merkmalen der Jugendlichen zusammenhängen als mit dem Anbieter.

THESE 2: JUGENDLICHE BEWERTEN ANGEBOTE DER BERUFSORIENTIERUNG AUFGRUND INDIVIDUELLER MERKMALE UNTERSCHIEDLICH

Vor dem Hintergrund dieser These lassen sich nun die Ergebnisse der quantitativen Studie aus dem Kreis Gütersloh interpretieren. Eine erste auffällige Unterscheidung in der Bewertung lässt sich zwischen Jungen und Mädchen treffen. Jungen bewerten die meisten professionellen individuellen Unterstützungsangebote und auch private Angebote bei Fragen zum Beruf als deutlich hilfreicher als Mädchen. Mädchen bewerten hingegen öffentliche Veranstaltungen und die Unterstützung durch Lehrer/-innen besser (vgl. Tab. 2).

Eine zweite Differenzierung lässt sich entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ vornehmen. Wenngleich alle Jugendlichen die Unterstützung durch die Familie am hilfreichsten bewerten, liegt der Anteil bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund (70 %) unter dem der Befragten ohne Migrationshintergrund (84 %). Mit 52 Prozent Zustimmung bewerten jedoch Jugendliche mit Migrationshintergrund die Unterstützung durch einen Übergangskoach hilfreicher als ihre deutschen Mitschüler (34 %). Allerdings ist anzumerken, dass derlei professionelle, individuelle Angebote (Übergangskoach, Schulsozialarbeiter/-in, Fallmanager/-in) auch häufiger von Jugendlichen mit Migrationshintergrund genutzt werden.

THESE 3: JUGENDLICHE SUCHEN ANGEBOTE DER BERUFSORIENTIERUNG NACH INDIVIDUELLEN BEDARFEN

Eine Ausrichtung der Angebote zur Berufsorientierung allein anhand dieser individuell festgestellten Unterschiede auszurichten, würde jedoch zu kurz greifen. Die SV-Sprecher/-innen stellten im Workshop heraus, dass der Stand der Orientierung der Jugendlichen die Auswahl und Bewertung eines Berufsorientierungsangebots beeinflusst. Über diesen bekannten Befund hinaus wurde eine interessante These zum Bezug zwischen Stand der Orientierung und Kriterien für die Auswahl und Bewertung von Angeboten geäußert: Jugendliche in einer frühen und unentschiedenen Phase ihrer Berufsorientierung suchen Angebote, die einen intensiven individuellen Dialog im Kontext ihrer Lebenswelt bieten. Demgegenüber gewinnen für Jugendliche mit konkreteren Berufsvorstellungen der fachliche Bezug und die Nähe zur betrieblichen Ebene an Bedeutung und es werden auch Angebote außerhalb des „sozialen Nahbereichs“ genutzt.

Informations- und Orientierungsstand bei Angebotssuche entscheidend

Diese These lässt sich durch Befunde der Gütersloher Befragung stützen. Dort wurde der Orientierungsstand der Jugendlichen über die Selbsteinschätzung zum Stand der eigenen Entscheidungssicherheit für einen Beruf über eine fünfstufige Skala (von sehr gut bis sehr schlecht) operationalisiert. Diese Selbsteinschätzung lässt sich nun mit der Bewertung von einzelnen Berufsorientierungsangeboten durch die Jugendlichen in Beziehung setzen, wobei folgende Angebotsklassifizierung vorgenommen wurde:

- **„privater Bereich“** mit starkem dialogischem Charakter, dafür geringerer Fachspezifik (Beratung durch Eltern, Freunde, Bekannte),
- **„Nahbereich“** mit höherer Fachspezifik, mit immer noch intensivem und häufigem Dialog (Beratung durch Lehrer/-innen, Schulsozialarbeiter/-innen, Ausbilder/-innen und Betreuer/-innen in Maßnahmen) und
- **„öffentlicher Raum“** mit weniger oder nur punktuell Dialog, dafür aber einer größeren fachlichen Spezialisierung und betrieblichen Nähe (z. B. Betriebsbesuche und Ausbildungsbörsen).

Insgesamt ist zu beobachten, dass unabhängig vom Orientierungsstand alle Jugendlichen die Beratung im privaten Bereich als wichtigste Unterstützung empfinden (vgl. Tab. 2) – dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Studien (vgl. u. a. MÜLLER/PAGELS 2010), die insbesondere die Bedeutung der Eltern für die Berufswahl hervorheben. Darüber hinaus ermöglichen die Befragungsergebnisse Aussagen zum Verhältnis der Bewertung von privater und „öffentlicher“ Unterstützung je nach Orientierungsstand.

Tabelle 3 **Anteile der Jugendlichen, die Unterstützungsangebote als (sehr) hilfreich beurteilen** (nach Orientierungsstand)

Art der Unterstützung	Orientierungsstand		
	„(sehr) gut“ (n = 381)	„teils/teils“ (n = 248)	„(sehr) schlecht“ (n = 53)
Private Unterstützung („meine Familie, Eltern, Geschwister“, „mein Freund, meine Freundin“, „weitere Freunde und Bekannte“)	74 %	64 %	55 %
Unterstützung im „Nahbereich“ („Lehrer/-in“, „Ausbilder/-in, Betreuer/-in in Maßnahme“, „Schulsozialarbeiter/-in“)	67 %	37 %	38 %
Unterstützung im „öffentlichen Raum“ („Agentur für Arbeit“, „Übergangcoach“, „Berufswahlberatung in der Schule“, „Ausbildungsbörse/Ausbildungsmesse“, „Berufseinstiegsbegleiter/-in“, „Kompetenzagentur“, „Berufsvorbereitende Maßnahme“, „GT Aktiv/Fallmanager/-in“)	48 %	34 %	19 %

(Mehrfachnennungen, Angaben in Spaltenprozent)

Die Bewertungen lassen sich zueinander in Beziehung setzen, wenn Tabelle 3 spaltenweise von oben nach unten gelesen wird. Demnach nimmt der relative Vorsprung der privaten Unterstützung vor der Unterstützung im „Nahbereich“ und „öffentlichen Raum“ mit zunehmender beruflicher Orientierung ab:

- Jugendliche, die sich schlecht orientiert fühlen, bewerten „private“ Unterstützung 1,4-mal häufiger als „sehr hilfreich“ oder „hilfreich“ als Angebote des „Nahbereichs“ und 2,9-mal häufiger als „öffentliche“ Angebote.
- Jugendliche, die sich als „teils/teils“ orientiert bezeichnen, bewerten private Unterstützungsangebote 1,7-mal häufiger als „(sehr) hilfreich“ als Angebote im „Nahbereich“ und 1,9-mal häufiger als „öffentliche“.
- „Gut orientierte“ Jugendliche bewerten private Unterstützung 1,1-mal häufiger als „(sehr) hilfreich“ als solche im „Nahbereich“ und 1,5-mal häufiger als „öffentliche“.

Aufgrund geringer Fallzahlen ist eine differenzierte Bewertung nach Orientierungsstand nur bei wenigen Angeboten möglich: Wenig orientierte Jugendliche favorisieren die Berufswahlberatung in der Schule und durch Berufseinstiegsbegleiter/-innen (zwei Angebote an der Schule sowie mit individueller Gesprächsmöglichkeit im „Nahbereich“). Gut orientierte Jugendliche bewerten die Berufsberatung in der Agentur für Arbeit sowie Ausbildungsbörsen (zwei Angebote im „öffentlichen Raum“) besser als schlecht orientierte. Auch diese Einzelergebnisse stützen die These.

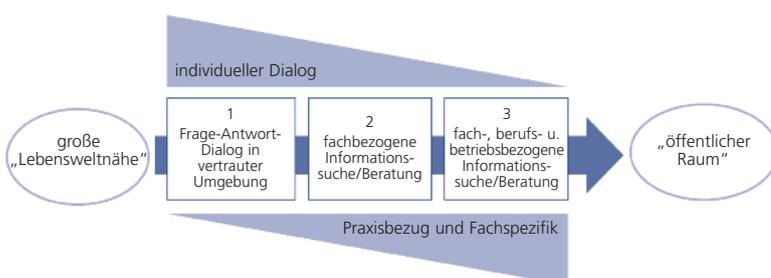
Phasen der Informationssuche

Die Befunde lassen sich zu einem Phasenmodell der Berufsorientierung von Jugendlichen verdichten (vgl. Abb.). Dabei werden zunächst Angebote im privaten Umfeld (z. B. Eltern) und mit individuellem Kontakt sowie der Möglichkeit zum Frage-Antwort-Dialog genutzt. Dafür spielt die fachliche Expertise und Kenntnis unterschiedlicher Berufsfelder hier eine geringere Rolle (Phase 1). Das private Gespräch im Familienkreis kann als Musterbeispiel dieser Orientierungsphase angesehen werden und stellt in der Tat für viele Jugendliche die erste und wichtigste Orientierung dar. In dieser Suchphase benötigen die Jugendlichen eine starke Vertrauenssituation für die Beratung.

Ist eine erste Orientierung erfolgt, bevorzugen die Jugendlichen weitergehende, fachlich professionellere, stärker praxisorientierte Beratung (Phase 2), die auch außerhalb ihres bekannten Umfelds, aber im „sozialen Nahbereich“ liegt. In dieser Phase verlieren der individuelle Kontakt und die Möglichkeit zum Frage-Antwort-Dialog zugunsten des Praxisbezugs des Angebots an Bedeutung.

In der letzten Phase (Phase 3) werden dann vor allem Beratungsangebote mit hohem Praxisbezug gesucht. Hier sind Informationsmöglichkeiten ohne oder mit eingeschränkten individuellen Gesprächen, also zum Beispiel öffentlichen Veranstaltungen wie Vorträge, Berufsmessen, Tage der offenen Tür oder Datenbanken häufiger eine genutzte Informationsquelle. Zwar besteht auch bei diesen oftmals die Möglichkeit zum individuellen Gespräch. Doch zeigen die Ergebnisse der Gütersloher Studie, dass es Gruppen von Jugendlichen gibt, die diese Gelegenheit nicht nutzen bzw. kein individuelles Gespräch anstreben.

Abbildung Phasenmodell zur Berufsorientierung



Generell ist zwar eine hohe Individualisierung der Beratung sinnvoll. Je weiter die Orientierung eines Jugendlichen fortgeschritten ist, desto wichtiger wird die Praxisrelevanz, also die stark fach-, berufs- und sogar betriebsbezogene Ebene. Das angedeutete „Phasenmodell“ ist sicher ein Idealbild, das aktiv suchende und interessierte Jugendliche voraussetzt. Auch informiert es nicht über mögliche Neuorientierung oder das Überspringen einer Phase. Trotzdem bietet es eine Antwort auf die Frage, wie Berufsorientierungsan-

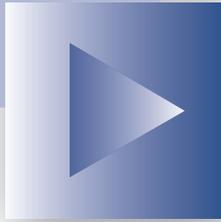
gebote zugeschnitten werden sollten. Es rückt das Augenmerk weg von der „Marke“ des Anbieters hin auf zwei Faktoren, die Jugendliche als Entscheidungsgrundlage für die Wahl eines Berufsorientierungsangebots nutzen: individuellen Dialog und Praxisnähe/Fachspezifik. Idealerweise sind beide Faktoren stets hoch; in der Anfangsphase der Orientierung haben die Vertrautheit des Beratungsumfelds und die Individualität der Angebote jedoch eine größere Bedeutung als die Praxiskenntnis der beratenden Person.

Informationsbedarf Jugendlicher im Fokus einer nachfrageorientierten Berufsorientierung

Die Befunde können als Aufforderung zum stärkeren Systematisieren der Berufsorientierungsangebote in der Region verstanden werden. Regionen, die sich auf diesen Weg machen, sollten in einem ersten Schritt alle verfügbaren Angebote sammeln und entsprechend der hier beschriebenen Sicht der Jugendlichen kennzeichnen. Der Name des Anbieters wird in einer solchen Systematisierung zugunsten der beschriebenen spezifischen Merkmale, wie Individualität und Fachspezifik, zurücktreten. So ließe sich an eine Darstellung aller Angebote einer Region – zum Beispiel in Form eines Posters – denken, bei der die Beratungsangebote nach Angebotsform aufgeführt werden. Auch eine Unterscheidung zwischen Angeboten mit hohem Informations- versus hohem Beratungsanteil oder mit allgemeinem versus speziellem fachlichem Hintergrund entspräche einem solchen Phasenmodell. Der Vorteil des Phasenmodells liegt darin, dass es Anbietern erleichtert, ihre Angebote von der Sicht der Zielgruppe aus zu betrachten. Bei diesem Blick könnte bspw. auffallen, dass es zahlreiche Angebote eines Typs, dafür nur wenige eines anderen Typs gibt und Nachsteuerungsbedarf besteht. ■

Literatur

- BUTZ, B.: Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: FAMULLA, G. u. a. (Hrsg.): *Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern*. Baltmannsweiler 2008, S. 42–62
- BYLINSKI, U.: Schule zur Arbeitswelt hin öffnen. In: BONEKAMP, W.; WILFRIED, K. (Hrsg.): *Schulische Arbeitswelt und Berufsorientierung & kommunale Koordinierung. Tagungsbericht zum Jahresforum der Weinheimer Initiative am 5. November 2008 in Dortmund*. Dortmund 2009, S. 52–59
- MÜLLER, D.; PAGELS, N.: *Und wo bist Du jetzt? Längsschnittstudie zur Berufswegplanung*. Göttingen 2010
- PELKA, B.: Jugendliche als Experten ihrer beruflichen Orientierung. Zur Erprobung eines Delphi-Designs in einem Workshop mit Jugendlichen; In: *Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (Hrsg.): Sozialwissenschaften und Berufspraxis – SuB*. Stuttgart 2010



Wellness – Seifenblase oder Berufsbildungspotenzial? BIBB-Untersuchung zum Qualifikationsbedarf

THOMAS BOROWIEC, BETTINA JANSSEN, RAINER VOCK

► **Obwohl das berufliche Handlungsfeld personenbezogener Wellnessdienstleistungen bereits seit längerem als expandierender, innovativer Bereich wahrgenommen wird, steht er erst seit relativ kurzer Zeit im Fokus der berufsbildungspolitischen Aufmerksamkeit. In einer umfassenden Berufsfeldanalyse untersuchte das BIBB im Zeitraum 2006 bis 2010 in zwei aufeinander aufbauenden Untersuchungen den Qualifikationsbedarf in diesem Bereich und ermittelte mögliche Ansatzpunkte für die Entwicklung bedarfsgerechter (dualer) Qualifizierungsangebote. Der Beitrag gibt einen ersten Einblick in die Ergebnisse.**

„HETEROGENITÄT“ – MERKMAL DES WELLNESS- BEREICHS ALS BERUFLICHEM HANDLUNGSFELD

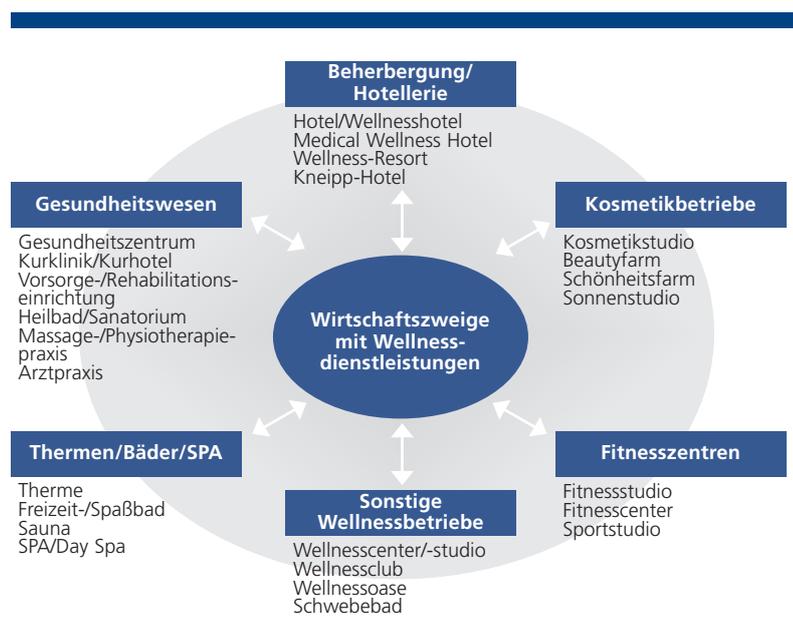
Im Sektor privater Dienstleistungen entsteht seit einigen Jahren ein neues und expandierendes Segment, in dem Wellnessprodukte und -leistungen mit professionellen Anwendungs- und Behandlungsmethoden auf kommerzieller Basis erbracht werden. Es entwickelt sich in diesem Leistungszusammenhang ein neues berufliches Handlungsfeld, das den dort Berufstätigen in vielerlei Hinsicht besondere Kompetenzen abfordert. Bestehende Untersuchungen und Studien zum Wellnessbereich sind vielfach den Markt-

studien bzw. -analysen zuzuordnen und befassen sich nicht explizit mit Fragen des Qualifikationsbedarfs. Auch werden Fitness und Wellness oftmals gleichgesetzt, oder es erfolgt eine Beschränkung auf die Betrachtung eines einzigen Wirtschaftszweigs. Wellnessdienstleistungen sind aber weder einem Wirtschaftszweig allein zuzuordnen, noch handelt es sich beim Wellnessbereich um einen eigenständigen Wirtschaftszweig. Wellnessdienstleistungen sind vielmehr integraler Bestandteil verschiedener Wirtschaftszweige (vgl. Abb.). Aus diesem Grund bezieht die BIBB-Untersuchung (vgl. Kasten, S. 48) auch alle in Frage kommenden Wirtschaftszweige ein. Auch fokussiert die Untersuchung explizit die Aufgaben und Tätigkeiten von Wellnessdienstleistungen erbringenden Beschäftigten und nimmt die Fachkräteebene und die Ebene des mittleren Managements in den Blick. Da weder in der amtlichen Statistik noch in der wissenschaftlichen Forschung eine allgemein anerkannte Definition für „Wellness“ existiert, wurden der Untersuchung folgende Arbeitsdefinitionen zugrunde gelegt:

„Wellnessdienstleistungen“ umfassen alle personenbezogenen Dienstleistungen, die Wellness zum Gegenstand haben und in einer direkten, körperbezogenen, beruflichen Interaktion innerhalb betrieblicher Organisationsstrukturen durch qualifiziertes Personal an einzelnen Kunden oder Gruppen von Kunden erbracht werden und bei diesen relativ zeitnah das subjektive Empfinden von „Wellness“ hervorbringen. Der Begriff „Wellnessbereich“ [bezeichnet] sowohl den sich (möglicherweise) entwickelnden eigenständigen Wirtschaftszweig, als auch den Bereich/die Abteilung in einem Wellnessdienstleistungen erbringenden Betrieb. (BOROWIEC/JANSSEN 2010, S.10)

Es zeigt sich, dass zwar eine große Vielfalt an Leistungsangeboten existiert, die „Wellness“ offerieren, in vielen Fällen aber lediglich die bestehenden betrieblichen Standardpro-

Abbildung **Wirtschaftszweige und Betriebstypen, die Wellnessdienstleistungen erbringen**



Komplexität und Vielfalt abbilden: Methodisches Vorgehen der BIBB-Untersuchung

Zur systematischen Bearbeitung des Handlungsfelds, die der Komplexität des Untersuchungsgegenstands möglichst gerecht wird, wurde ein breiter methodischer Ansatz gewählt. In der Voruntersuchung (2006–2007) wurde eine Dokumenten- und Informationsanalyse zu bestehenden Aus- und Fortbildungsangeboten für den Fitness- und Wellness-Bereich auf den Regelungsebenen des Bundes, der Länder und der zuständigen Stellen sowie der privatwirtschaftlichen Bildungsanbieter durchgeführt. In der darauf aufbauenden, explorativ angelegten, empirischen Qualifikationsbedarfsanalyse (2008–2010) wurden eine Onlinebefragung von Wellnessdienstleistungen erbringenden Betrieben (Nettostichprobe n = 259) sowie 18 Fallstudien mit Betriebsbegehungen und insgesamt 37 qualitativen Interviews mit Management- und Fachpersonal des Wellnessbereichs durchgeführt. Zudem wurden eine Stellenangebotsanalyse vorgenommen und zwei Fachgespräche mit Experten und Expertinnen aus insgesamt 24 Institutionen, Verbänden und Betrieben organisiert und durchgeführt.

dukte oder -leistungen vermarktet werden. Doch auch wo Wellnessleistungen angeboten werden, sind die Angebote, die Umsetzungsbedingungen sowie das gesamte Marktumfeld weder einheitlich noch leicht zu überschauen.

ZENTRALE ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE

Die Untersuchung liefert aussagekräftige Ergebnisse und weiterführende Erkenntnisse über die Erbringung von Wellnessdienstleistungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und den sich daraus ergebenden Qualifikationsbedarfen. So werden Aussagen zu den Strukturmerkmalen und Qualifikationsanforderungen gemacht, wie z. B. zur Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur, zu Stellenwert und Organisationsformen dieser Dienstleistungen im betrieblichen Leistungsangebot, zur betriebsinternen Aufbau- und Aufgabenorganisation sowie zu den Zugangswegen der Beschäftigten. Für Wellnessdienstleistungen konnten drei zentrale Aufgabenbereiche identifiziert werden

- Wellnessdienstleistungen direkt am Kunden,
- Entwicklung und Vermarktung von Wellnessdienstleistungen sowie
- organisatorische, planerische, personal- und finanzwirtschaftliche Aufgaben, wie Betriebsmittelbewirtschaftung, Kostenkalkulation und Qualitätssicherung.

Im Rahmen des Aufgabenbereichs „Wellnessdienstleistungen direkt am Kunden“ werden Schwerpunktbereiche der Leistungserbringung beschrieben, die Wellnessdienstleistungen nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung und den damit verbundenen Qualifikationen des Personals klassifiziert. Weiterhin werden die prägenden Tätigkeiten des Wellnessbereichs erfasst sowie Aussagen zum Aufgaben- und Tätigkeitsbereich von Führungskräften und zum Qualifikationsbedarf dieser Hierarchieebene getroffen.

Die fachlichen Schwerpunkte von Wellnnessaufgaben und -tätigkeiten können meist den drei folgenden Berufsgruppen zugeordnet werden:

- Kosmetiker/-in,
- Physiotherapeut/-in und
- Masseur/-in/medizinische/-r Bademeister/-in.

Darüber hinaus gibt es ein weites Feld für Quereinsteiger/-innen, die sich außerhalb dieser Berufe über vielfältige Weiterbildungsangebote für die Ausübung von Aufgaben und Tätigkeiten im Wellnessbereich qualifizieren.

Die Hauptfragestellung nach einem bundeseinheitlichen, dualen Regelungsbedarf für Wellnessdienstleistungen konnte nicht eindeutig beantwortet werden. Dies liegt an den spezifischen Rahmenbedingungen des Wellnessbereichs und insbesondere an der ausgeprägten Heterogenität, die durch das Fehlen allgemeingültiger Definitionen in Zusammenhang mit „Wellness“ bedingt ist: So wird Wellness sowohl zwischen den Wirtschaftszweigen als auch zwischen den Betriebstypen eines Wirtschaftszweigs sowie auf der Ebene von Einzelbetrieben von den Akteuren individuell definiert und gestaltet. In der Folge existieren keine eindeutigen wirtschaftszweig- und betriebstypenübergreifenden Leistungsangebote und Standards, die Rückschlüsse auf übergreifende Qualifikationsanforderungen zuließen. Entsprechend vielfältig und z. T. spezifisch sind in der Konsequenz die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Hinzu kommen die allgemeine Dynamik der Entwicklungen im Wellnessbereich sowie spezifische Weiterentwicklungen, wie beispielsweise die der „Medical Wellness“. Dennoch erlauben die Ergebnisse Überlegungen dahingehend, in welche Richtung sich in diesem Segment duales, berufsbildungspolitisches Handeln vollziehen könnte. Die Ergebnisse enthalten Hinweise auf einen Qualifikationsbedarf in Form einer Anpassungsfortbildung. Hierzu wird im Abschlussbericht ein Strukturierungsvorschlag vorgelegt, in dem die zentralen Handlungsfelder aufgeführt und beispielhaft mit Qualifikationsinhalten unterlegt sind (vgl. BOROWIEC/JANSSEN 2010).

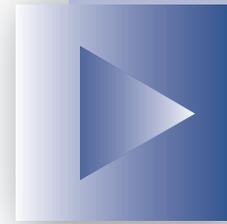
Die zentralen Ergebnisse und der Strukturierungsvorschlag sind nun mit den Experten und Expertinnen aus der Berufsbildungspraxis und Berufsbildungspolitik vor dem Hintergrund der aufgefundenen, spezifischen Rahmenbedingungen des Wellnessbereichs hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen, Inhalte und Strukturfragen zu diskutieren. Auch wird sich noch zeigen, inwiefern die Heterogenität des Handlungsfelds möglicherweise Nachfolgeuntersuchungen, die einzelne Wirtschaftszweige fokussieren oder auch Teilergebnisse spezifizieren, zur Konkretisierung der Gestaltung von Bildungsgängen ratsam erscheinen lässt. ■

Literatur

BOROWIEC, TH.; JANSSEN, B.: *Empirische Qualifikationsbedarfsanalyse in der Wellnessbranche. Abschlussbericht 4.0.886. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2010* – URL: www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_40886.pdf (Stand 15.10.2010)

Fachkräftequalifizierung im Bausektor im Iran

Entwicklung praxisorientierter Aus- und Weiterbildungskonzepte im Rahmen eines Megacities-Projekts



► **Konkrete Bauvorhaben des Megacities-Projekts „Young Cities“ bilden den Rahmen für die Erprobung praxisorientierter Szenarien zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bausektor des Iran. Das Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre der TU Berlin und das Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg arbeiten seit 2008 gemeinsam an Konzepten, Materialien und angepassten Organisationsformen. Energieeffizientes Bauen in hoher Qualität erfordert qualifiziertes Personal auf den Baustellen, das innovative Planungen handwerklich umsetzen kann. Im Beitrag werden Ausgangslagen und Herausforderungen der Fachkräftequalifizierung im Bausektor geschildert und Strategien zum weiteren Ausbau der Berufsbildung in diesem Bereich beschrieben.**

Das Projekt Young Cities Teheran/Karaj

Young Cities ist eines der zehn im Rahmen der Hightech-Strategie der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung und für den Klimaschutz geförderten Megacities-Projekte (vgl. BMBF 2010). Diese laufen von 2008 bis 2013 in Regionen mit sehr hohem Bevölkerungswachstum in Asien, Afrika und Südamerika. Sie arbeiten mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung an der nachhaltigen, Ressourcen schonenden und emissionsarmen Entwicklung entstehender und wachsender Megastädte und Satellitenstädte.¹

Das primäre Ziel des Forschungsprojekts Young Cities ist die ganzheitliche Entwicklung energieeffizienter Stadtstrukturen für die Region Teheran/Karaj (Iran) am Beispiel Hashtgerd New Town. Die berufliche Bildung ist dabei eine der unterstützenden Dimensionen zu den drei Handlungsebenen *urbane Gesamtstruktur*, *Infrastruktur* und *Gebäude*. Young Cities ist konsequent interdisziplinär angelegt (vgl. Abb. 1, S. 50). Innerhalb der wichtigsten Handlungsebenen bestehen sowohl ständige als auch temporäre Kooperationen zwischen den Projektpartnern im Iran und in Deutschland.

Fragen der beruflichen Bildung und Fachkräftequalifizierung rücken seit Projektbeginn zunehmend ins Zentrum des Geschehens. Alle Beteiligten haben erkannt, dass die fachgerechte Umsetzung der innovativen Planungen davon abhängt, dass das Baustellen-Management und die handwerkliche Ausführung der Arbeiten in Händen kompetenter und erfahrener Fachkräfte liegen. Dies führt sowohl zu einer frühen Einbeziehung der Berufsbildner in die baulichen Planungen als auch zu einer steigenden Nachfrage nach Qualifizierungsworkshops im Kontext der baulichen Realisierung.



BERND MAHRIN

Dipl.-Ing., TU Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre, Fachgebiet Fachdidaktik Bautechnik und Landschaftsgestaltung, Projekt Young Cities

¹ Informationen zum Megacities-Programm finden sich unter www.future-megacities.org, Details zum Projekt Young Cities unter www.youngcities.org.



Abbildung 1
**Struktur, Handlungsebenen
und Partner des interdisziplinären
Megacities-Projekts
Young Cities**

Projektpartner in Deutschland

Technische Universität Berlin (zehn Fachgebiete)
Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin
Universität der Künste, Berlin
Freie Universität Berlin
Fraunhofer-Institut für Rechnerarchitektur und Softwaretechnik (FIRST)
Berufsförderungswerk e. V. des Bauindustrieverbands Berlin-Brandenburg e. V.
inter 3 GmbH Institut für Ressourcenmanagement
p2m berlin GmbH
nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH

Projektpartner im Iran

Ministry for Housing and Urban Development
Building and Housing Research Center (BHRC)
New Towns Development Corporation (NTDC)
Housing Investment Company
Shahid-Behesthi-Universität

Gewerblich-technische Berufsbildung und Bauberufe im Iran

Rasante technologische Entwicklungen erfordern in der bislang unterrepräsentierten gewerblich-technischen Berufsbildung im Iran (vgl. NAMAZIE/TAYEB 2006) außergewöhnliche Anstrengungen. Die Technical Vocational Training Organisation (TVTO) hat Mindeststandards für Berufsausbildungsgänge entwickelt, die – zumeist stark wissensbasiert und theorielastig – in staatlichen und privaten Institutionen vermittelt werden. Das fachliche Spektrum erstreckt sich vorwiegend auf Segmente, die als besonders anspruchsvoll gelten, wie beispielsweise Optik, Biotechnologie, Mechatronik, Elektro-/Informationstechnik und Chemie (TVTO 2010). Berufsbildung im Bausektor führt ein Schattendasein, auch weil Arbeit auf dem Bau für die meisten Menschen im Iran nicht als erstrebenswert gilt. Die Verantwortlichen haben die strategische Bedeutung der Fachkräftequalifizierung im Bausektor zwar erkannt (vgl. NAFICY/KHALLAGHI 2003), die bisherigen Ansätze bedürfen allerdings dringend eines verbindenden Konzepts (vgl. SAIDI 2003), das bis heute nicht erkennbar ist.

Verlässliche Quellen und Daten zur Bausituation und zur Berufsbildung im Iran sind kaum verfügbar. Offizielle Statistiken weisen unglaublich hohe Ausbildungszahlen und -quoten auf. Eigene, nicht repräsentative Umfragen unter iranischen Bauunternehmen lösten diesen Widerspruch auf: Viele Betriebe verstehen unter „Ausbildung“ kurzzeitige Anlern-Kurse.

Ein Großteil der Bauarbeiter² kommt aus Nachbarstaaten. Sie sind teilweise weder in ihrer eigenen, noch in der per-

sischen Sprache ausreichend alphabetisiert. Zum Teil leben sie illegal, ohne soziale Absicherung und unter unwürdigen Bedingungen im Iran und sind mit Standardangeboten der Berufsbildung gar nicht erreichbar. Dazu kommen schlechte Bezahlung und hohe Unfallrisiken. Es existieren umfassende Regelwerke für Bauausführungen, die jedoch kaum eingehalten werden, da keine Kontrollen erfolgen. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen bleiben deshalb ohne flankierende Maßnahmen wie Verbesserung der Arbeitssicherheit, Imageförderung, Anhebung des Lohnniveaus, Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Durchsetzungsstrategien für die Bauvorschriften weitgehend wirkungslos. Gut ausgebildete Fachkräfte, beispielsweise Schweißer, finden in anderen Branchen leicht besser dotierte und besser angesehene Tätigkeiten und wandern zum Schaden der Baubetriebe ab.

Energieeffizientes und qualitativ hochwertiges Bauen sind nicht nur wichtig für die Umwelt- und Klimaverträglichkeit neuer Satellitenstädte, sondern auch für den ökonomischen Erfolg der Bauwirtschaft als Schlüsselindustrie im Iran. Die oft verheerenden Auswirkungen der häufigen Erdbeben ließen sich bei fachgerechter und den Bauvorschriften entsprechender Arbeitsausführung erheblich verringern (vgl. Saghafi 2004). Eine im Projekt erstellte breite Analyse belegt, dass ein erheblicher Anteil der Bauschäden auf Ausführungsmängeln beruht.

2 Auf die Verwendung der weiblichen Formen beim Baustellenpersonal wird in diesem Text bewusst verzichtet, weil handwerkliche Tätigkeiten auf Baustellen im Iran üblicherweise nicht von Frauen ausgeübt werden.

Handlungsstrategien in der beruflichen Bildung

Das Projekt Young Cities ist mehrdimensional ausgerichtet: Einerseits auf das konkrete Bauvorhaben im Partnerland einschließlich aller Handlungsebenen (vgl. Abb. 1), andererseits aber – und das ist forschungsseitig von zentralem Interesse – auf die Entwicklung ganzheitlicher Ansätze, die transferierbar sind in Länder mit ähnlichen klimatischen Bedingungen, beispielsweise in die MENA-Region³. Erkenntnisse und Erfahrungen, die im Projekt punktuell entstehen, werden ausgewertet, auf Verallgemeinerungsfähigkeit geprüft und haben ggf. direkte Auswirkung auf das weitere Vorgehen. Für die berufliche Bildung ergibt sich daraus eine gute Voraussetzung für die Überleitung partieller Erfolge in strukturbildende Maßnahmen.

Die Erfolgswahrscheinlichkeit ist umso höher, je schneller sich erste Ergebnisse der Aktivitäten zeigen und je greifbarer sie sind. Das spricht für die eingangs gewählte projekt- und situationsbezogene Herangehensweise. So erreichte Erfolge bleiben jedoch kleinteilig regional und sektoral begrenzt. Sie entfalten nur dann eine angemessene Breitenwirkung, wenn es gelingt, sie mit langfristige ausgerichteten strategischen Aktivitäten zu kombinieren (vgl. GTZ 2004). Als besonders erfolgreich im Projekt Megacities haben sich Praxis-Workshops zur Qualifizierung von Ausbildungs- und Baustellenführungspersonal im Rahmen des ersten baulichen Pilot-Projekts⁴ erwiesen. Die Teilnehmenden hatten teilweise zum ersten Mal Gelegenheit, unter Anleitung von Praktikern den fachgerechten Umgang mit herkömmlichen und modernen Materialien eigenhändig zu üben. Der Wunsch des iranischen Hauptpartners Building and Housing Research Center (BHRC) – der führenden staatlichen Forschungseinrichtung im Bausektor – bei künftigen Workshops die theoretischen Unterweisungen stärker zu betonen, wurde nach Intervention der Teilnehmenden nicht mehr geäußert.

In Erweiterung des ursprünglichen Projektplans wurden gemeinsam Mittel zum Erreichen einer Multiplikatorwirkung als erster Schritt für eine Systementwicklung gesucht. So werden verbreitungsfähige, einfache Arbeitsanleitungen und begleitende Videos entwickelt, die in ebenfalls zu konzipierenden Mobil-Lerneinheiten und in Ausbilderseminaren zum Einsatz kommen sollen (vgl. Abb. 2). Die Nachfrage nach zusätzlichen Aktivitäten ist auch ein Zeichen für die wachsende Bedeutung der Berufsbildung im Gesamtvorhaben.

Abbildung 2 Integrierte Berufsbildungsaktivitäten



Exemplarisch soll ein auf die arbeitspraktische Berufsbildung ausgerichtetes multifunktionales Berufsbildungszentrum/Kompetenzzentrum gebaut und in Betrieb genommen werden. Dazu wurden bereits eine Machbarkeitsstudie mit Betreibermodell erstellt, Raum- und Ausstattungsplannungen sowie architektonische Lösungsvorschläge entwickelt (vgl. BÖHM/FRANK 2010). Am Betrieb werden das Instructors Training Center (ITC) in Karaj und die TVTO wegen ihres Unterstützungspotenzials zur Systementwicklung maßgeblich beteiligt.

Für die Überführung der Einzelprojekt-Erfolge in eine Berufsbildungsstrategie sind die Einbindung der Unternehmen und Unternehmensverbände sowie die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie unverzichtbar (vgl. LOTZ 2006, S. 35 ff.). Studienreisen von Vertreterinnen und Vertretern iranischer Baubetriebe und Berufsbildungseinrichtungen nach Deutschland, verbunden mit dem Besuch deutscher Baubetriebe und Berufsbildungszentren, sollen dies unterstützen. Direkte und bilaterale Kontakte von deutschen und iranischen Baubetrieben mit dem Ziel der Kooperation in der Berufsausbildung sollen dabei angestoßen werden. Einige deutsche Unternehmen, die im Iran aktiv oder mit Partnerfirmen verbunden sind, haben großes Interesse signalisiert. Als fachliche Schwerpunkte für erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen werden von verschiedenen Seiten energieeffizientes Bauen, moderne Werkstoffe und Technologien, Stahlbetonbau, Porenbeton, Abdichtungen, Wärmedämmung, Trittschalldämmung, Materialübergänge, Ausbau/Fenster und Türen, Schweißen sowie Arbeitssicherheit genannt.

³ Middle East and Northern Africa

⁴ In Hashtgerd New Town wurde ein Gebäude mit 16 Wohneinheiten in aktuell üblicher iranischer Bauweise, aber mit erheblich verbesserter Bauqualität und Energieeffizienz errichtet und im Juni 2010 eingeweiht.

Erste Erkenntnisse und Ausblick

Ein solches Projekt im Iran umzusetzen, einem Land, das im Fadenkreuz der Weltpolitik steht, in dem Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierungen Teil des Lebens sind, in dem der Ausgang interner Machtkämpfe zwischen den und innerhalb der religiösen, militärischen und politischen Instanzen nicht absehbar ist, wirft Fragen auf, die über das Fachliche hinausgehen.

Die Projekt-Beteiligten sind nach intensiver Erörterung ethischer Fragen zu der Einschätzung gelangt, dass gerade die wissenschaftliche und Bildungszusammenarbeit die liberalen, weltoffenen Kräfte stärkt und als ein Stück aktiver Friedensarbeit zu sehen ist. Dies gilt umso mehr, als gerade die in ihren Persönlichkeitsrechten besonders eingeschränkten Frauen in starkem Maße an der Bildung teilhaben – mehr als die Hälfte der Studierenden sind weiblich. Die Zusammenarbeit im Bildungsbereich beschränkt sich nicht auf Kontakte mit linientreuen Kolleginnen und Kollegen. Doch unübersehbar findet auf iranischer Seite eine „offizielle“ Beobachtung statt, deren Auswirkung auf den Projektfortgang schwer einzuschätzen ist. Der fachliche Austausch zwischen Expertinnen und Experten steht jedoch im Mittelpunkt und die berufliche Bildung erfährt von allen Seiten ausdrückliche Unterstützung.

Herausforderungen und Chancen liegen dicht beieinander: Die meisten großen Bauunternehmen im Iran sind in staatlicher Hand oder unter strikter staatlicher Aufsicht. Der Zugang zu ihnen ist nur unter Einbindung der Ministerien oder ihrer Beauftragen möglich und bisweilen schwierig. Die Verteilung der politischen Zuständigkeiten auf die drei Ministerien für Arbeit und Soziales, für Bildung und für Bauwesen erweist sich bisweilen als hinderlich, aber nicht unüberwindlich. Abstimmungsgespräche werden geführt, da die bisher getrennten Anstrengungen zur Verbesserung der Bauausbildung nicht den gewünschten Erfolg in Qualität und Quantität erbracht haben (vgl. SAIDI 2003). Verzögerungen entstehen auch durch mangelnde Verfügbarkeit von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern – insbesondere von ausgewiesenen iranischen Berufsbildungsfachleuten. Andererseits ist der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten hoch, da ein enormes Bauvolumen in kurzer Zeit und guter Qualität zu bewältigen ist. Der aktuelle Bedarf im Iran liegt zwischen einer Million und 1,5 Millionen neuen Wohneinheiten pro Jahr (vgl. AGHDA 2008). Das erzeugt eine gewisse Offenheit, prototypisch erprobte, Erfolg versprechende Ansätze rasch in Regelhandeln umzusetzen, um eine Breitenwirkung zu erreichen.

Die angestrebte Überleitung erfolgreich verlaufener Einzelaktivitäten in Regelangebote und Strukturen der Berufsbildung im Bausektor im Iran ist Gegenstand der restlichen Laufzeit bis 2013. Wichtige Voraussetzungen dafür konnten geschaffen werden:

Die iranischen Entscheidungsträger/-innen haben mehrfach versichert, dass sie eine breite Qualifizierung des Aus-

bildungspersonals als vorrangige Aufgabe betrachten, den Bau und Betrieb eines multifunktionalen Berufsbildungszentrums strukturell und finanziell sicherstellen wollen und an einer langfristigen Zusammenarbeit mit den deutschen Partnern interessiert sind.

Eine erstellte Liste iranischer und im Iran tätiger deutscher Unternehmen, die sich in Berufsbildung engagieren, lässt einen Nukleus der Bauwirtschaft erkennen, von dem aus sich eine Breitenwirkung entfalten kann. Das Prinzip modularer Ansätze „Von Kurzzeitschulungen zur ganzheitlichen Ausbildung“ wird dabei eine zentrale Rolle spielen.

In einem gemeinschaftlichen, vom BMBF unterstützten Vorhaben beabsichtigen führende deutsche Berufsbildungszentren aus dem Baubereich, ihren Geschäftsbereich „Bildungsexport“ auszuweiten und den Iran als Partnerland einzubeziehen. Erfahrene deutsche Ausbilder/-innen werden nach einem Coaching-Modell gemeinsam mit ihren iranischen Kolleginnen und Kollegen daran arbeiten, bewährte Bildungsbausteine/Lehrgänge zu adaptieren und als Standard einzuführen. Auch für die deutschen Ausbilder/-innen wird das eine bereichernde, aufschlussreiche Erfahrung sein, wie erste Berichte aus Young Cities belegen (vgl. HEISE 2010). ■

Literatur

- AGHDA, S. M. F. (Präsident des Building and Housing Research Centers (BHRC): Interview während der Young-Cities-Auftaktkonferenz Teheran 2008 mit Bezugnahme auf die Zeitschrift „Economy of Iran“, Nr. 64, Juli 2004
- BMBF (Hrsg.): *Ideen. Innovation. Wachstum – Hightech-Strategie 2020 für Deutschland*. Bonn/Berlin 2010
- BÖHM, A.; FRANK, U. (Hrsg.): *Approaching the city Tehran – city of streets. The pilot project LIFEcenter of the young cities research project. Competencies and facilities. Volume 1*, Berlin 2010
- GTZ – Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Hrsg.): *Die Berufsbildungszusammenarbeit der GTZ*. Eschborn 2004
- HEISE, U.: *Iran und seine Baustellen sind eine Reise wert*. In: *Bildung konkret* 1/2010. Potsdam 2010
- LOTZ, G.: *Engagement von Unternehmen in der beruflichen Qualifizierung von Mitarbeitern. Anregungen für die Berufsbildungszusammenarbeit*. Im Auftrag der GTZ, Eschborn. Hannover 2006
- NAFICY, A.-H.; KHALLAGHI, A.-A.: *Technical and Vocational Education and Training in Iran*. Iranian Ministry of Education (Ed.). Third Revision. Tehran 2003
- MAMAZIE, P.; TAYEB, M.: *Human resource management in Iran*. In: BUDHWAR, P. S.; MELLAHI, K. L. (eds.): *Managing Human Resources in the Middle East*. London, Routledge 2006, Page 20-39
- PDWB – *Proportionen der Weltbevölkerung – URL: www.pdwb.de/nd14.htm (Stand: 22.09.2010)*
- SAGHAFI, M. J.: *Building damage analysis, Damages resulted of supervision and execution deficiencies in damaged buildings of Bam earthquake – January 2004*. *Fine Arts – Architecture and Urban Planning*, Number 17/2004, Page 43-52
- SAIDI, KOSHROW (2003). *Iranian National Masterplan for a Labour Market Orientated Job Training System*. Discussion paper, Tehran, GTZ.
- IRAN TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING ORGANIZATION (2010) – URL: www.english.irantvto.ir/ (Stand: 05.10.2010)



(Berufs-)Schulpflicht in Deutschland

ANDREAS VOSSENKUHL

► **Aufgrund der föderalen Struktur ist die Schulpflicht in Deutschland nicht bundeseinheitlich geregelt, was zum Teil für Unsicherheit sorgt. Der Beitrag nimmt eine Verortung der Schulpflicht im deutschen Rechtssystem vor und skizziert anhand einer tabellarischen Darstellung die Situation in den Bundesländern. Abschließend wird auf Folgen bei Verletzung der Schulpflicht hingewiesen.**

Schulpflicht für alle?

Jugendliche, die eine berufliche Ausbildung beginnen, sind in den vergangenen Jahren deutlich älter geworden. Seit Anfang der 1990er Jahre ist das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 18,5 (im Jahr 1993) auf 19,7 im Jahr 2008 gestiegen (vgl. BIBB 2010, S. 180). Das steigende Durchschnittsalter bringt Fragen bezüglich der Schul-, vor allem der Berufsschulpflichtigkeit volljähriger Auszubildender mit sich, die indes nicht sinnvoll ohne Bezug zur allgemeinen Schulpflicht dargestellt werden können.

Mit dem Begriff „Schulpflicht“ bezeichnet man die gesetzliche Verpflichtung für Kinder und Jugendliche, zum Teil auch für Heranwachsende, eine Schule zu besuchen.

Die Schulpflicht war wiederholt Gegenstand gerichtlicher Verfahren. In diesen wurden regelmäßig von Seiten der Eltern Bedenken gegen vermeintlich entgegenstehende Grundrechte, insbesondere das Grundrecht auf religiöse Kindererziehung aus Art. 6 Abs. 2 in Verbindung mit Art.

4 Abs. 1 GG, vorgebracht. Die Rechtsprechung ist dieser Argumentation jedoch bislang in keinem Fall gefolgt. Sie betont demgegenüber, dass die Schulpflicht nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch der Vermittlung sozialer Kompetenz und der Erziehung zu einem verantwortungsbewussten Staatsbürger dient.

Umsetzung der Schulpflicht

Die Schulpflicht ist in Deutschland nicht bundeseinheitlich geregelt. Im Grundgesetz findet sich nur der staatliche Erziehungsauftrag in Art. 7 Abs. 1 GG. Aufgrund der Kulturhoheit der Länder sind weitere Ausformungen Ländersache. Die Bundesländer haben teilweise bereits in ihren jeweiligen Landesverfassungen, stets aber auch in ihren Schulgesetzen eine Schulpflicht normiert, die sich in Dauer und Inhalt unterscheidet. Die allgemeine Schulpflicht ist dabei zu unterteilen in die Vollzeitschulpflicht, die die Primar- und Sekundarstufe I umfasst, sowie die Berufsschulpflicht. Grundsätzlich kann man festhalten, dass die allgemeine Schulpflicht länderübergreifend bis zur Volljährigkeit besteht.

Die Tabellen (auf S. 58) geben einen kurzen Überblick über die jeweiligen Regelungen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass nur Berlin keine gesetzliche Regelung der Berufsschulpflicht für Minderjährige ohne Ausbildungsverhältnis getroffen und demzufolge auch keine festgelegte Dauer für eine allgemeine Schulpflicht hat. Nach dem Gesetzeswortlaut besteht für diesen Personenkreis daher keine Berufsschulpflicht. Allerdings erfährt dies eine Einschränkung dadurch, dass auch Teilnehmer/-innen an öffentlich geförderten berufsvorbereitenden Lehrgängen unter 20 Jahren berufsschulpflichtig sind. In den Ländern, in denen die Berufsschulpflicht für Auszubildende an das Erreichen von Altersgrenzen gekoppelt ist, besteht regelmäßig eine Berufsschulzugangsberechtigung über diese Grenzen hinaus in dem Sinne, dass Personen in einem Berufsausbildungsverhältnis altersunabhängig zum Besuch der Berufsschule berechtigt sind.

Die Schulpflicht nach Abschluss der Sekundarstufe I bis zur Volljährigkeit ist, den jeweiligen Landesschulgesetzen folgend, leicht unterschiedlich ausgestaltet. Verallgemeinern kann man sie jedoch dahin, dass sich an die Sekundarstufe I der Besuch der Sekundarstufe II anschließt, dem der Schulpflichtige, dem gesetzlichen Leitbild folgend, durch Besuch einer berufsbildenden Schule nachkommt. Natürlich besteht durchgängig die Möglichkeit, den Besuch der Berufsschule durch den Besuch einer weiterführenden Schule, wie etwa des Gymnasiums, zu ersetzen. Schulpflichtige ohne Ausbildungsverhältnis können ihre Schulpflicht ebenfalls in vielfältiger Weise erfüllen. Exemplarisch nennt hier z. B. § 22 Abs. 4–8 SchulG NRW Maßnahmen der vollzeitschu-

Tabelle 1
Regelungen der Länder zur
Schulpflicht

Land	Dauer der Schulpflicht	Davon Vollzeitschulpflicht	Rechtsgrundlagen
Baden-Württemberg (BW)	Bis zum Ende des 18. Lebensjahrs	Vier Jahre Grundschule, fünf Jahre aufbauende Schule	Art. 14 Abs. 1 VerfbW; §§ 72 ff. SchG
Bayern (BY)	Zwölf Jahre	Neun Jahre	Art. 129 Abs. 1 VerfbY; Art. 35 ff. BayEUG
Berlin (BE)		Zehn Schulbesuchsjahre, wobei das zehnte Jahr auch durch den Besuch einer Berufsschule bei entsprechender Berufs-bildungsreife und nachgewiesenem Ausbildungsverhältnis ersetzt werden kann	§§ 41 ff. SchulG
Brandenburg (BB)	Bis zum Ende des 18. Lebensjahrs	Zehn Jahre; kann vorher enden, wenn ein Sekundarabschluss erworben wurde.	Art. 30 Abs. 1 VerfbB; §§ 36 ff. BbgSchulG
Bremen (HB)	Zwölf Jahre	Mindestens zehn Jahre oder bis zum Erreichen der Erweiterten Ausbildungsreife oder des Mittleren Schulabschlusses auf einer allgemeinbildenden Schule	Art. 30 BremVerf; §§ 52 ff. Brem-SchulG
Hamburg (HH)	Elf Schulbesuchsjahre oder mit Ablauf des Schuljahrs, in dem der Schulpflichtige das 18. Lebensjahr vollendet	Neun Jahre	§§ 37 ff. HmbSG
Hessen (HE)	Bis zum Ende des 21. Lebensjahrs		Art. 56 Abs. 1 HessVerf; §§ 56 ff. HSchG
Mecklenburg-Vorpommern (MV)	Bis zum Ende d. Schulhalbjahrs, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wird		Art. 15 Abs. 2 VerfbMV; §§ 41 ff SchulG MV
Niedersachsen (NI)	Zwölf Jahre		Art. 4 Abs. 2 NdsVerf; §§ 63 ff. NSchG
Nordrhein-Westfalen (NW)	Bis zum Ende des Schuljahrs, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wird	Zehn Jahre für Primar- und Sekundarstufe I, neun Jahre für Gymnasien (da Sek I a.d. Gymnasium nur bis zum Abschluss der 9. Klasse); zehntes Jahr der Vollzeitschulpflicht kann durch das erste Jahr der Fachklasse der Berufsschule ersetzt werden	Art. 8 Abs. 2 LVerfNRW; §§ 37, 38 SchulG NRW
Rheinland-Pfalz (RP)	Bis zum Ende des 21. Lebensjahrs	Neun Jahre	§§ 56 ff. SchulG RP
Saarland (SL)			SchulPflG
Sachsen (SN)	In der Regel zwölf Jahre		Art. 102 Abs. 1 SächsLVerf; §§ 26 ff. SchulG
Sachsen-Anhalt (ST)	Zwölf Jahre		Art. 25 Abs. 2 VerflSA; §§ 36 ff. SchulG LSA
Schleswig-Holstein (SH)	Bis Ende des 18. Lebensjahrs		Art. 12 Abs. 1 VerfbSH; §§ 20 ff. SchulG
Thüringen (TH)	In der Regel zwölf Jahre	Zehn Jahre	Art. 23 Abs. 1 Thür-Verf; §§ 17 ff. Thür-SchulG

Tabelle 2 Berufsschulpflicht bei bestehendem Ausbildungsverhältnis

Land	Dauer der Berufsschulpflicht
BE, HB, HE, NI, ST, SH	Für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses
BW, MV, RP, SN	Für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, sofern Ausbildung vor Ende der Berufsschulpflicht begonnen
BB, NW	Für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, sofern Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahrs begonnen
HH	Für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses; Pflicht endet elf Jahre nach Beginn des allgemeinen Schulpflicht oder am Ende des Schuljahrs, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wird
BY, TH	Für Auszubildende bis zum Ende des Schuljahrs, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird
SL	Für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses, spätestens bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs

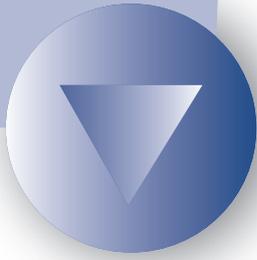
Folgen bei Verstoß gegen die Schulpflicht

Die Überwachung der Schulpflicht obliegt nach den Schulgesetzen für die Vollzeitschulpflicht regelmäßig den Eltern, bei Berufsschülerinnen und -schülern auch dem Ausbildenden oder dem Arbeitgeber. Bei Verletzungen der Schulpflicht sind verschiedene Zwangsmaßnahmen zulässig, insbesondere die zwangsweise Zuführung des Pflichtigen und die Verhängung einer Geldbuße gegen die Überwachungspflichtigen. Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes haben diesen Maßnahmen zunächst mildere Mittel auch seitens der Schulen und Schulbehörden vorzuzugreifen. ■

lischen Berufsorientierung, die auch mit dem Erwerb des Hauptschulabschlusses verbunden werden können. Jedes Schulgesetz hat darüber hinaus Regelungen zum Ruhen der Schulpflicht. Diese bestehen üblicherweise aus sozialen Gründen (Mutterschutz; während des Zivildienstes oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres), aber auch bei anderweitiger Berufsbildung, etwa durch den Besuch einer Hochschule.

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn 2010



Das deutsche Berufsbildungssystem

ELISABETH M. KREKEL

Das Berufsbildungssystem in Deutschland

Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte

Gerhard Bosch, Sirikit Krone, Dirk Langer (Hrsg.)
VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2010,
260 Seiten, 29,95 EUR, ISBN 978-3-531-17322-1



„Das bringt richtig was!“, so bilanziert die Alfred Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung ihre Aktivitäten zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Seit über zehn Jahren fördert die Stiftung Projekte im Ruhrgebiet, die Arbeitslosigkeit vermeiden, neue Ausbildungsplätze schaffen sowie arbeitslosen Jugendlichen neue Chancen eröffnen sollen. Anlass

genug, die eigenen Aktivitäten im Kontext des deutschen Berufsbildungssystems zu verankern und auf einer wissenschaftlichen Fachtagung mit anschließender Publikation unter die Lupe zu nehmen. Das Ergebnis ist der vorliegende Sammelband, herausgegeben von GERHARD BOSCH, SIRIKIT KRONE und DIRK LANGER mit zehn Beiträgen zu verschiedenen Aspekten des deutschen Berufsbildungssystems. Zu den vielfältigen Aspekten zählen die Übergangsproblematik zwischen Schule und Berufsausbildung sowie Ausbildungsabschluss und Aufnahme einer Berufstätigkeit ebenso wie die vergleichende Betrachtung regionaler Besonderheiten als auch die Einordnung in den europäischen Kontext. Auch die Grundlagen kommen dabei nicht zu kurz.

Neben einer Beschreibung aktueller Problemfelder (SIRIKIT KRONE) und Diskussionsstandpunkte (ECKART SEVERING) wird in zwei Beiträgen der Übergangprozess zwischen Schule und Berufsausbildung analysiert. Den Erklärungsversuchen, die Ursachen von Ausbildungslosigkeit zu individualisieren und in Gründen wie z. B. der Eignung der Auszubildenden oder fehlenden Ausbildungsreife zu suchen, halten VERENA EBERHARD und JOACHIM GERD ULRICH institutionelle Mechanismen entgegen: „In den bislang geübten Deutungsmustern zu den Ursachen der Ausbildungslosigkeit spiegeln sich somit beträchtliche, institutionell bedingte Benachteiligungen von Jugendlichen wider (...)“ (S. 137). Als Folge davon werden die Jugendlichen in das sogenannte Übergangssystem abgedrängt, um sich zu einem späteren Zeitpunkt erneut um einen Bildungseinstieg zu bemühen. Hier können sie, insbesondere durch einen weiteren Schulbesuch, verbunden mit einer Höherqualifizierung, ihre Chance auf einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf erhöhen (TILLY LEX und BORIS GEIER).

Unabhängig von den Übergangsproblemen an der ersten Schwelle konnte die duale Ausbildung als wesentliches Element der deutschen Berufsbildung bisher, den Systemanalysen von GERHARD BOSCH folgend, ihre Attraktivität und Leistungsfähigkeit nicht nur auf nationaler Ebene unter Beweis stellen. Zwar leide sie in besonderer Weise darunter, dass ihr Versäumnisse „angelastet werden, die man durch Reformen im Berufsbildungssystem nur begrenzt beheben kann“ (S. 37). Gleichwohl ist sie durch ihre besondere Flexibilität und Reformfähigkeit „Bestandteil des Innovationssystems einer modernen Wirtschaft“ (S. 57). FELIX RAUNER diskutiert die berufliche Bildung als Teil der modernen Wissensgesellschaft, die „derzeit eine Renaissance“ (S. 63) erlebt und nicht nur auf die Integration von Leistungsschwächeren beschränkt ist. Vielmehr ist die berufliche Bildung auch für leistungsstarke Jugendliche attraktiv, insbesondere „wenn sie zwanglos mit weiterführenden Qualifikationen verbunden werden kann“ (S. 85). Ergänzt wird die Betrachtung von ROLF DOBISCHAT um den Bereich der schulischen Berufsbildung, die bisher nur randständige Aufmerksamkeit erfahre. Gerade für diesen Bereich sei es „vordringlich, die Forschungs- und Datenlage (...) zu verbessern“ (S. 127).

Eine Einordnung der deutschen Berufsausbildung in den europäischen Qualifikationsrahmen wird im Rahmen des Beitrags von DIETER MÜNK vorgenommen. Er zeigt zwar Widersprüche zwischen der Systemlogik bundesdeutscher Berufsbildung und der europäischen Berufsbildungspolitik auf, sieht er aber in den Aktivitäten der europäischen Bildungspolitik eine „echte Chance für die Flexibilisierung und damit auch für die Modernisierung des bundesdeutschen Berufsbildungssystems“ (S. 212).

Ausgehend von der Ausbildungslage im Ruhrgebiet (DIRK LANGER) werden vonseiten der Stiftung zwei Projekte „guter Praxis“ (MONIQUE RATTERMANN) beschrieben, die die besondere Bedeutung der engen Begleitung von Jugendlichen,

aber auch ihrer Angehörigen betonen und die Notwendigkeit einer regionalen Vernetzung aufzeigen, damit Unternehmen und Jugendliche zusammenfinden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Prävention, die einen entscheidenden Beitrag dazu leistet, „Bildungsinvestitionen wieder verstärkt als eine investive und präventive Sozialpolitik zu betrachten“ (DIRK LANGER, S. 243).

Fazit: Obwohl der vorliegende Sammelband die Facetten des Berufsbildungssystems beleuchtet und eine Verbindung mit Initiativen und Programmen herstellt, stehen die verschiedenen Aspekte in den Beiträgen teilweise unverbunden nebeneinander. Insbesondere hätte man sich eine gründliche redaktionelle Bearbeitung gewünscht, u. a. durch die Tilgung unnötiger „Regieanweisungen“ für die Vortragsgestaltung, die bei der Lektüre irritieren. Dennoch bieten die Beiträge einen guten und interessanten Blick auf die einzelnen Teilbereiche des Berufsbildungssystems und seiner Einbindung in das Bildungssystem in Deutschland und Europa. Insofern bringt die Lektüre der Beiträge nicht nur den Berufsbildungsspezialisten „richtig was“! ■

Gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe

NINA FISCHER

Inklusion und Weiterbildung Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart

Martin Kronauer (Hrsg.)

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2010, 316 Seiten,
32,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1064-2



Inklusion impliziert gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe. Weiterbildung allein vermag dieses gesellschaftliche Ziel nicht herzustellen. Sie kann jedoch dazu beitragen, langfristige Exklusion zu vermeiden. Unter dem Herausgeber MARTIN KRONAUER haben sich insgesamt sieben Autoren aus fünf Programmen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) zum Thema „Inklusion durch Weiterbildung“ zusammengefunden. Ziel der interdisziplinären Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten der Soziologie und Erwachsenenbildung ist es, herauszufinden „worin die Besonderheit [...] der analytischen Perspektive von Inklusion und Exklusion für die Weiterbildung liegt und was den normativen

Gehalt des Begriffspaars für die praktische Orientierung von Weiterbildung ausmachen könnte“.

Das Sammelwerk gliedert sich mit seinen insgesamt neun Beiträgen in vier Teilbereiche und führt mit der Einleitung und einem vertiefenden Beitrag von MARTIN KRONAUER zur historischen und begrifflichen Annäherung an das „Begriffspaar Inklusion und Exklusion“ in die Thematik ein. Die folgenden drei Beiträge thematisieren konkrete exklusionskritische Lebensumstände innerhalb der Biografie (Langzeitarbeitslosigkeit, Migrationsgeschichte, Altern). GERHARD REUTTER, PRASAD REDDY und JENS FRIEBE fordern in diesem Zusammenhang einen Perspektivwechsel innerhalb der Weiterbildung weg von der Defizit- und hin zur Kompetenzorientierung. Ferner plädieren sie für eine „Neuausrichtung und Öffnung der Bildungsprogramme sowie der Angebotsstruktur“ von Weiterbildungseinrichtungen hin zu größerer Nachfrage- und Adressatenorientierung.

Im dritten Teil der Publikation werden spezifische soziale Kontexte des Lernens im Hinblick auf ihre „Exklusionsrisiken“ thematisiert. Dabei widmen sich die Autorinnen SABINE HUSSAIN und MONIKA TRÖSTER dem Thema der Illiteralität und mangelnden Grundbildung. Aus berufspädagogischer Perspektive erscheint an dieser Stelle der Beitrag von ANGELA VENTH interessant. Sie stellt das „hegemoniale Männerbild“ und die ihm immanenten exkludierenden Vorstellungen in Zusammenhang mit den Schwierigkeiten männlicher Jugendlicher in Bildungs- und Übergangssituationen heraus. Der letzte Beitrag von FELICITAS VON KÜCHLER untersucht Weiterbildungseinrichtungen und deren Organisationsstrukturen hinsichtlich ihrer Exklusionswirkung und plädiert für eine stärkere Nachfrageorientierung in der Weiterbildung „sowie eine daran orientierte Veränderung der Organisationen, ihrer Kulturen, Strukturen und Praktiken“.

Mit einem abschließenden Beitrag geben die Autoren FRIEBE, VON KÜCHLER und REUTTER einen kurzen Ausblick auf den aktuellen Diskurs und formulieren zukünftige Anforderungen an die weitere Bearbeitung des Themengebietes. Dabei betonen sie einmal mehr die Notwendigkeit einer Neupositionierung der Weiterbildung, sollen die Ziele der gesellschaftlichen Teilhabe, individueller Werterschließung und persönlicher Entwicklung weiterhin Geltung finden. Nach KRONAUER bietet das „Begriffspaar Inklusion/Exklusion“ eine geeignete Folie dafür. Abschließend werden die Auswirkungen der Diskussion um Exklusion und Inklusion auf die Theoriebildung und Weiterbildungsforschung sowie auf die Weiterbildungspraxis deutlich gemacht.

Fazit: Das Sammelwerk gewährt einen interessanten neuen Einblick in das Themengebiet. Seinem Anspruch, den aktuellen Stand der Überlegungen zum analytischen Rahmen und normativen Gehalt des Begriffspaars darzustellen, wird das Werk gerecht. Aufgrund seines interdisziplinären Ansatzes und der Plausibilität seiner Beiträge ist das Buch allen interessierten Leserinnen und Lesern des Weiterbildungsbereichs zu empfehlen. ■

LOTHAR ABICHT, RAINER LÜDIGK, PETER SCHÖNFELD

Regional educational markets – significance in educational theory and practice

Educational services are increasingly being delivered and exchanged within the scope of market economy structures, a process which is leading to the greater emergence of regional educational markets.

In the present paper, the authors investigate the question of why the region is gaining in significance as a structural area for education, which characteristics and modes of functionality constitute regional educational markets and the contribution such markets make towards the establishment of transparency and to the management of training supply and demand.

VERENA EBERHARD, JOACHIM GERD ULRICH,

Entry into the “transitional system” or into funded vocational education and training as a replacement?

Regional differences in dealing with applicants without a company-based training place

Over the courses of recent years, more than half of training place applicants registered at the Federal Employment Agency have not proceeded to a company-based apprenticeship by the beginning of the new training year, although these young people officially fulfil the prerequisites for commencement of vocational education and training. What do they do instead? The present paper investigates why many of those affected enter extra-company training as a replacement whereas elsewhere the majority remains within the transitional system.

KLAUS TROLTSCH, GÜNTER WALDEN, THOMAS KRUPP

Supply and demand related influencing factors on regional training place provision

Time series investigations show that supply related employment development and labour market factors have prevailed over demand related factors in terms of significance since the beginning of the new millennium. The authors show that regional training markets are also influenced particularly by developments within the employment system and on the labour market.

HOLLE GRÜNERT, INGO WIEKERT

Recruiting young skilled workers in times of demographic upheaval

Reactions of companies in Saxony-Anhalt and Lower Saxony

The accelerated demographic development in East Germany is generating significantly different kinds of problems and pressures for companies than is the case in the federal states of the former West Germany, something which is also confirmed by the results of company surveys carried out in Saxony-Anhalt and Lower Saxony by the Halle Centre for Social Research. The present paper conducts a comparative investigation into the extent of the problems companies expect to encounter in recruiting young skilled workers and how they intend to react.

CLAUDIA KALISCH

Regional technology clusters and regional main training focuses

Analysis of opportunities for flexibilisation in the micro-technology branch

The present paper commences by considering factors which exert an influence on the emergence and structuring of regional training systems. Taking the micro-technology branch as an example, it then moves on to investigate whether and to which extent the individual regions display different training requirements and the nature of the reaction to such needs. The author concludes

by debating areas of flexibility within the regulatory framework and the measures required to make use of or expand such scope.

DOMINIQUE DAUSER, PETER MUNK, EVA SCHWEIGARD-KAHN

Establishing modular second-chance qualification as standard provision

The importance of local advisory structures for successful implementation

Although second chance qualification was developed as an innovative form of training for the support of disadvantaged young people via pilot projects conducted as long ago as the 1990's, very little use is made of the opportunity it provides. The aim of the "Perspective vocational qualification" programme instigated by the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) is to establish second-chance qualification as standard provision in selected regions. Regional advisory structures have a central role to play within this process. The present paper uses the evaluation research conducted in conjunction with the project to present the successes achieved thus far and the challenges of regional structural development in second-chance qualification.

MARGIT EBBINGHAUS, PHILIPP ULMER

In-company training staff – what is the role of their educational training?

Training staff and the way in which they are trained are once again becoming an object of greater attention for policymakers and academic research within the context of the debate on quality in training and increasingly in the light of demographic change and the altered requirements in vocational education and training. The present paper investigates the extent to which companies providing training take this into consideration by using the educational qualification of its staff as a criterion for giving them responsibility for training tasks.

BASTIAN PELKA

What kind of vocational orientation do young people seek?

Outline of a phased plan for a demand based structuring of vocational orientation

Local government and municipal authorities have discovered that vocational orientation is an important action area in terms of supporting young people in making successful transitions to the world of work. In the light of the diversity of provision questions are arising as to the clarity, coordination and effectiveness of vocational orientation. The present paper summarises the results of two surveys and proposes a phased plan which can lead to a systematisation of regional vocational education and training provision in line with the needs of young people. The selection criteria according to which young people evaluate provision are included in this phased plan.

BERND MAHRIN

Skilled worker training in the construction sector in Iran

Development of practically oriented initial and continuing training concepts within the scope of a Megacities Project

Specific building projects in the "Young Cities" Megacities Project provide the framework for the piloting of practically oriented scenarios for initial and continuing vocational education and training in Iran. Energy efficient and high quality construction requires qualified staff able to offer the necessary craft trade skills for the implementation of innovative planning to be present on building sites. The present paper outlines the starting situation and challenges for skilled worker training in the construction sector and describes strategies for the further expansion of vocational education and training in this sector.

Übersetzung: Martin Stuart Kelsey, Global Sprachteam Berlin

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

39. Jahrgang, Heft 6/2010, November/Dezember 2010

Redaktionsschluss 12. November 2010

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Dr. Astrid Recker (stellv. verantw.),

Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 02 28 - 107-17 23/-17 24

E-Mail: bwp@bibb.de

Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Thomas Bergzog, BIBB; Prof. Dr. Sandra Bohlinger,

Universität Osnabrück; Prof. Dr. Thomas Deibinger,

Universität Konstanz; Marlies Dorsch-Schweizer, BIBB;

Margit Ebbinghaus, BIBB; Melanie Hoppe, BIBB;

Joachim Kohlhaas, Deutsche Telekom AG, Bonn

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 - 9 11 01 -11, Fax -19

E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 € jeweils

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341–4515

- **PROF. DR. DR. H.C. LOTHAR ABICHT**
isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH
Heinrich-Heine-Straße 10
06114 Halle (Saale)
abicht@isw-institut.de
- **VIKTORIA BERNTZEN**
Stiftung Weiterbildung / Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
vb@wfg-kreis-unna.de
- **DOMINIQUE DAUSER**
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
dauser.dominique@f-bb.de
- **NINA FISCHER**
Technische Universität Berlin
Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Franklinstr. 28/29
10587 Berlin
n.fischer@tu-berlin.de
- **ANITA FLACKE**
Stiftung Weiterbildung/Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
af@wfg-kreis-unna.de
- **PD DR. HOLLE GRÜNERT**
Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Emil-Abderhalden-Straße 6
06108 Halle (Saale)
gruenert@zsh.uni-halle.de
- **DR. CLAUDIA KALISCH**
Universität Rostock
PHF/ISP/Technische Bildung
18051 Rostock
claudia.kalisch@uni-rostock.de
- **DR. RAINER LÜDIGK**
isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH
Heinrich-Heine-Straße 10
06114 Halle (Saale)
luedigk@isw-institut.de

- **BERND MAHRIN**
Technische Universität Berlin,
Sekt. FR 4-4
Franklinstraße 28/29
10587 Berlin
bernd.mahrin@tu-berlin.de
- **PETER MUNK**
Bundesministerium für Bildung und Forschung
53170 Bonn
Peter.Munk@bmbf.bund.de
- **DR. BASTIAN PELKA**
Sozialforschungsstelle Dortmund
TU Dortmund
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
pelka@sfs-dortmund.de
- **DR. PETER SCHÖNFELD**
isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH
Heinrich-Heine-Straße 10
06114 Halle (Saale)
schoenfeld@isw-institut.de
- **EVA SCHWEIGARD-KAHN**
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
schweigard-kahn.eva@f-bb.de
- **DR. BETTINA SIECKE**
Justus-Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Karl-Glöckner-Straße 21 B
35394 Gießen
Bettina.Siecke@erziehung.uni-gies-sen.de
- **JENS STEGMAIER**
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
jens.stegmaier@iab.de
- **DR. RAINER VOCK**
ConLogos Dr. Vock
Fischersand 9
99084 Erfurt
vock@conlogos.de
- **INGO WIEKERT**
Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Emil-Aderhalden-Straße 6
06108 Halle (Saale)
wiekert@zsh.uni-halle.de

- **THOMAS BOROWIEC**
borowiec@bibb.de
- **MARGIT EBBINGHAUS**
ebbinghaus@bibb.de
- **VERENA EBERHARD**
eberhard@bibb.de
- **BETTINA JANSSEN**
janssen@bibb.de
- **DR. ELISABETH M. KREKEL**
krekel@bibb.de
- **THOMAS KRUPP**
krupp@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**
troltsch@bibb.de
- **PHILIPP ULMER**
ulmer@bibb.de
- **DR. JOACHIM GERD ULRICH**
ulrich@bibb.de
- **ANDREAS VOSSENKUHL**
vossenkuhl@bibb.de
- **DR. GÜNTER WALDEN**
walden@bibb.de
- **PROF. DR. REINHOLD WEIß**
reinhold.weiss@bibb.de

PISA 2009

Die Leistungsergebnisse

PISA 2009 legt den Schwerpunkt auf Lesekompetenz: Dabei werden die Ergebnisse u.a. nach unterschiedlichen Formaten der Lesetexte aufgliedert und es werden geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt. Die Ergebnisse in diesem Band werden im wirtschaftlichen und sozialen Kontext der einzelnen Länder betrachtet. Der Band schließt mit einer Übersicht der Leistungen der Schülerinnen und Schüler in Mathematik und Naturwissenschaften.

OECD (Hg.)

PISA 2009

Band 1 Was Schülerinnen und Schüler wissen und können

Schülerleistungen in Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften

2010, ca. 215 S.,
39,- € (D)/64,- SFr
ISBN 978-3-7639-4736-2
Best.-Nr. 6004153

OECD (Hg.)

PISA 2009

Volume II Overcoming Social Background

Equity in Learning Opportunities and Outcomes

2011, ca. 165 S.,
ca. 40,- € (D)/65,- SFr
ISBN 978-9-2640-9146-7
Best.-Nr. 6004121

Erscheint Januar 2011

OECD (Hg.)

PISA 2009

Volume III Learning to Learn

Student engagement, strategies and practices

2011, ca. 165 S.,
ca. 40,- € (D)/65,- SFr
ISBN 978-9-2640-9147-4
Best.-Nr. 6004122

Erscheint Januar 2011

OECD (Hg.)

PISA 2009

Volume IV What Makes a School Successful?

Resources, policies and practices

2011, ca. 305 S.,
ca. 40,- € (D)/65,- SFr
ISBN 978-9-2640-9148-1
Best.-Nr. 6004123

Erscheint Januar 2011

OECD (Hg.)

PISA 2009

Volume V Learning trends

Changes in student performance since 2000

2011, ca. 165 S.,
ca. 40,- € (D)/65,- SFr
ISBN 978-9-2640-9149-8
Best.-Nr. 6004124

Erscheint Januar 2011

Die Bände 2 - 5 erscheinen in englischer Sprache.

wbv.de



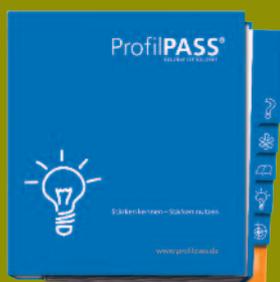
W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



ProfilPASS®

Sie können mehr, als Sie glauben!



DIE, les (Hg.)

ProfilPASS® – Gelernt ist gelernt

Dokumentation eigener Kompetenzen und des persönlichen Bildungswegs

2006, 120 S., 27,90 € (D)/46,70 SFr
ISBN 978-3-7639-3515-4
Best.-Nr. 6001800

Mit Unterstützung von geschulten Beraterinnen bzw. Beratern oder auch allein können Sie im ProfilPASS® Ihre Fähigkeiten aufzeichnen, die Sie während der Ausbildung, im Ehrenamt, während der Erwerbstätigkeit, in der Freizeit und der Familie erworben haben.

Der ProfilPASS dient dazu, die eigenen Fähigkeiten zu bilanzieren und sich Lebens- und Lernbereiche bewusst zu machen. Der ProfilPASS ist wie Aspirin, er kann universal eingesetzt werden.

ANTON FREY, VHS NEUSTADT AN
DER WEINSTRASSE

Wir bieten für beide Ordner
Mengenpreise an.

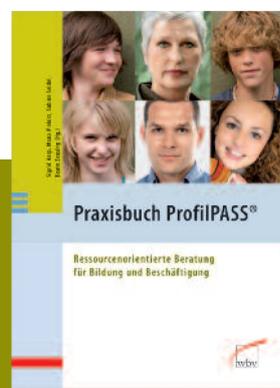


DIE, les (Hg.)

ProfilPASS® für junge Menschen®

2007, 74 S., 18,95 € (D)/32,80 SFr
ISBN 978-3-7639-3519-2
Best.-Nr. 6001804

Was kann ich? Worin bin ich gut? Wo liegen meine Interessen und Stärken? Antworten auf diese Fragen sind Voraussetzung, um sich als Jugendlicher ein klares Bild über sich selbst machen und sich für einen Beruf entscheiden zu können. Hier unterstützt der ProfilPASS für junge Menschen®. Der ProfilPASS® entdeckt persönliche Stärken von Jugendlichen und begleitet ihre Entwicklung.



Sigrid Harp, Mona Pielorz,
Sabine Seidel, Beate Seusing (Hg.)

Praxisbuch ProfilPASS®

Ressourcenorientierte Beratung
für Bildung und Beschäftigung

2010, 204 S.,
24,90 € (D)/42,80 SFr
ISBN 978-3-7639-3514-7
Best.-Nr. 6001806

Das Praxisbuch wendet sich an ProfilPASS®-Beraterinnen und Menschen, die sich intensiver mit dem ProfilPASS®-System auseinandersetzen möchten. Es vermittelt theoretische und praktische Grundlagen zur Kompetenzfeststellung und -entwicklung, zu Beratungsansätzen und dem Beratungsverständnis, speziell für die Arbeit mit dem ProfilPASS®.

Wer den ProfilPASS in der Beratung für Bildung und Beschäftigung einsetzt, ist gut beraten – so lautet das Credo dieses Buches. Zu Recht.

PROF. DR. JOHN ERPENBECK

profilpass.de