

**Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben?**

**Klaus Troltsch**

**Inhalt**

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Potenzial an ausbildungswilligen Betrieben und Behörden.....                                                     | 2  |
| Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftssektoren als Strukturmerkmale von aufnahmebereiten Betrieben .....          | 3  |
| Unbesetzte Ausbildungs- und Arbeitsstellen in Betrieben mit künftigen Rekrutierungsproblemen .                   | 5  |
| Mögliche Ausbildungsberufe für die Nachqualifizierung von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung..... | 6  |
| Aktuelle Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit künftigen Rekrutierungsproblemen .....             | 7  |
| Qualifikationsstrukturen in den Betrieben.....                                                                   | 8  |
| Fazit .....                                                                                                      | 9  |
| Literatur.....                                                                                                   | 10 |

---

In Deutschland haben immer noch über 2 Millionen junge Erwachsene keinen Berufsabschluss. Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und des erwarteten Fachkräftemangels ist dies nicht zuletzt unter Gerechtigkeitsaspekten inakzeptabel und sollte Grund genug sein, sich verstärkt mit Möglichkeiten zur sozialen und beruflichen Integration dieser Jugendlichen zu befassen.<sup>1</sup>

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit wird deshalb die Kampagne „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ angestoßen. In den nächsten drei Jahren sollen 100.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren in eine betriebliche Erstausbildung übernommen werden (BMAS/BA 2013). Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung wurden bereits vor einigen Jahren verschiedene Initiativen in die Wege geleitet, wie z.B. die „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“. Durch eine Vernetzung von regionalen Unterstützungsangeboten sollen bedarfsgerechte Konzepte erstellt werden, die von Betrieben zur Nachqualifizierung genutzt werden können (BMBF 2010; DLR 2010).

---

<sup>1</sup> Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung verharrt die Gruppe der ungelerten jungen Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren seit Mitte der 1990er- Jahre unverändert bei durchschnittlich 14 % bis 15 % der entsprechenden Wohnbevölkerung (Braun/Schandock 2012, S. 278).

## Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Da aber in Deutschland die Verantwortung für die Durchführung und Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung bei Betrieben in Wirtschaft und Verwaltung liegt, entscheiden ausschließlich sie darüber, ob und welche Personen eine Ausbildung aufnehmen dürfen. Dies gilt auch für die Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen. In diesem Beitrag werden die Ausgangsbedingungen zur Durchführung solcher Programme dargestellt.

Im Folgenden wird näher untersucht, bei welchen Betrieben die größten Chancen bestehen, bei der künftigen Deckung ihres Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs die Nachqualifizierung von ungelerten Erwachsenen als Alternative in Betracht zu ziehen. Im BIBB-Qualifizierungspanel (vgl. Kasten) wurden Betriebe gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, Jugendliche ohne Berufsabschluss im Alter zwischen 20 und 30 Jahren nachträglich zu qualifizieren, wenn ihr Betrieb in den nächsten Jahren von Problemen bei der Personalbeschaffung betroffen wäre. Zusätzlich konnten sich die Betriebe auch zur Weiterbildung ihrer älteren Beschäftigten als einer weiteren alternativen oder ergänzenden Strategie bei Rekrutierungsproblemen äußern.

### **BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)**

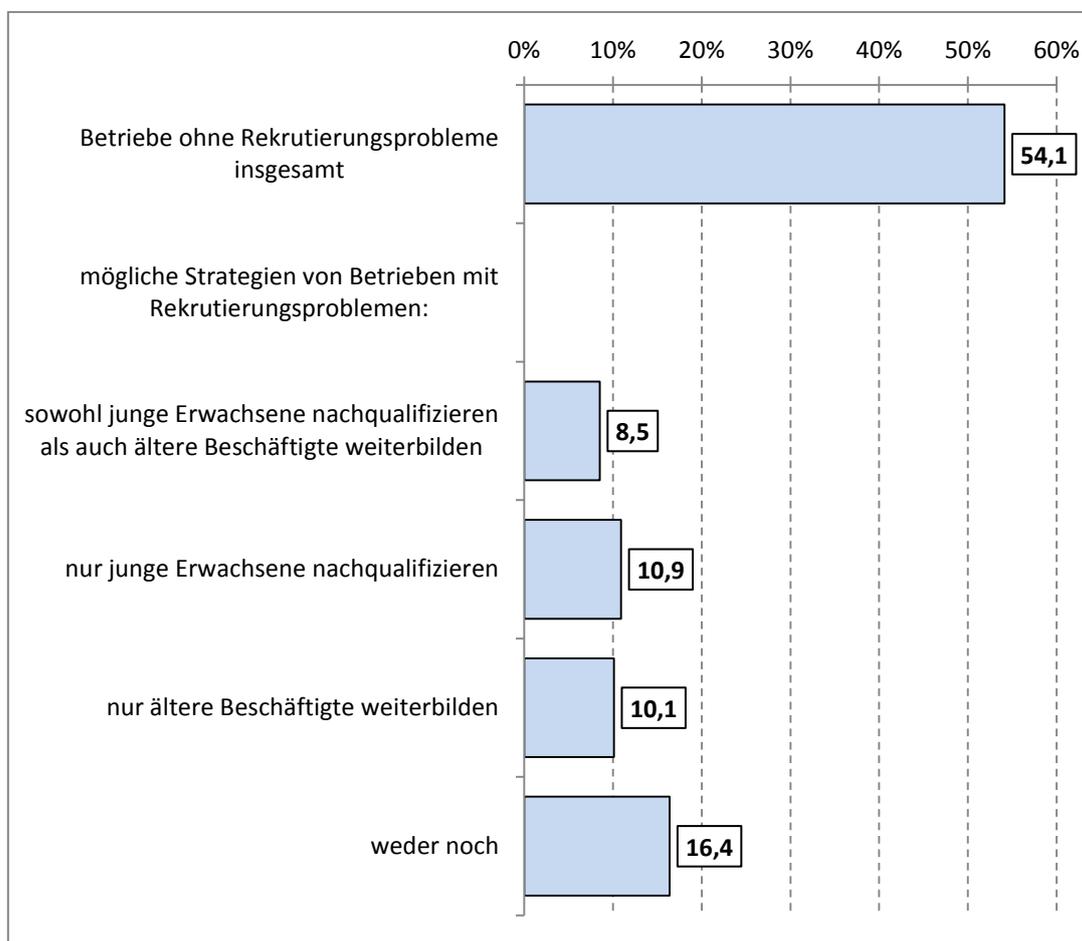
Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von 2.000 Betrieben, mit der repräsentative Längs- und Querschnittsdaten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben und Behörden in Deutschland erhoben werden. Das BIBB-Betriebspanel wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt (weiterführende Informationen vgl. Gerhards et al. 2013 oder unter <http://www.bibb.de/qp>).

### **Potenzial an ausbildungswilligen Betrieben und Behörden**

Für die Mehrheit der befragten Betriebe ergeben sich mit 54,1 % keine absehbaren Probleme bei der künftigen Deckung ihres Fachkräftebedarfs (Abbildung 1). Diese Betriebe stellen demnach auch keine weiterführende Überlegungen zu künftigen Strategien an, welche Personengruppen als Ersatz für fehlende externe Arbeitskräfte aus- oder weitergebildet werden könnten. Für 45,9 % der Betriebe ist dagegen relativ sicher, dass es in ihrem Fall künftig doch zu Problemen bei der Rekrutierung von Fachkräften kommen wird.

Wie sieht nun die Bereitschaft aus, Jugendliche nachträglich zu qualifizieren und/oder ältere Beschäftigte weiterzubilden. Hier würde sich mit 8,5 % knapp jeder zehnte Betrieb dazu entschließen, sowohl jungen Erwachsenen eine nachträgliche berufliche Qualifizierung zu ermöglichen als auch ältere Beschäftigte des eigenen Betriebs über Weiterbildungsmaßnahmen an veränderte Qualifizierungsbedarfe heranzuführen. Ausschließlich Jugendliche nachträglich zu einem Berufsabschluss oder einer anderen Form der beruflichen Qualifizierung zu verhelfen, können sich knapp 11 % aller befragten Betriebe vorstellen. Damit besteht für diese Strategie ein Potenzial an Betrieben in Höhe von insgesamt knapp 20 %. Auf alle Betriebe hochgerechnet wären somit über 300.000 Betriebe grundsätzlich bereit, bei entsprechenden Rekrutierungsproblemen junge Erwachsene zwischen 20 und 30 Jahren und ohne abgeschlossene Berufsausbildung aufzunehmen.

Abbildung 1: Bereitschaft von Betrieben, junge Erwachsene nachträglich zu qualifizieren und/oder ältere Beschäftigte des Betriebs weiterzubilden (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

In einer vergleichbaren Größenordnung bewegen sich die Angaben der Betriebe, die nur auf die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/-innen ihres Betriebs setzen (10,1 %). Eine völlig andere Alternative zu wählen, um möglichen Rekrutierungsproblemen zu begegnen, ist für 16,4 % aller Betriebe denkbar.

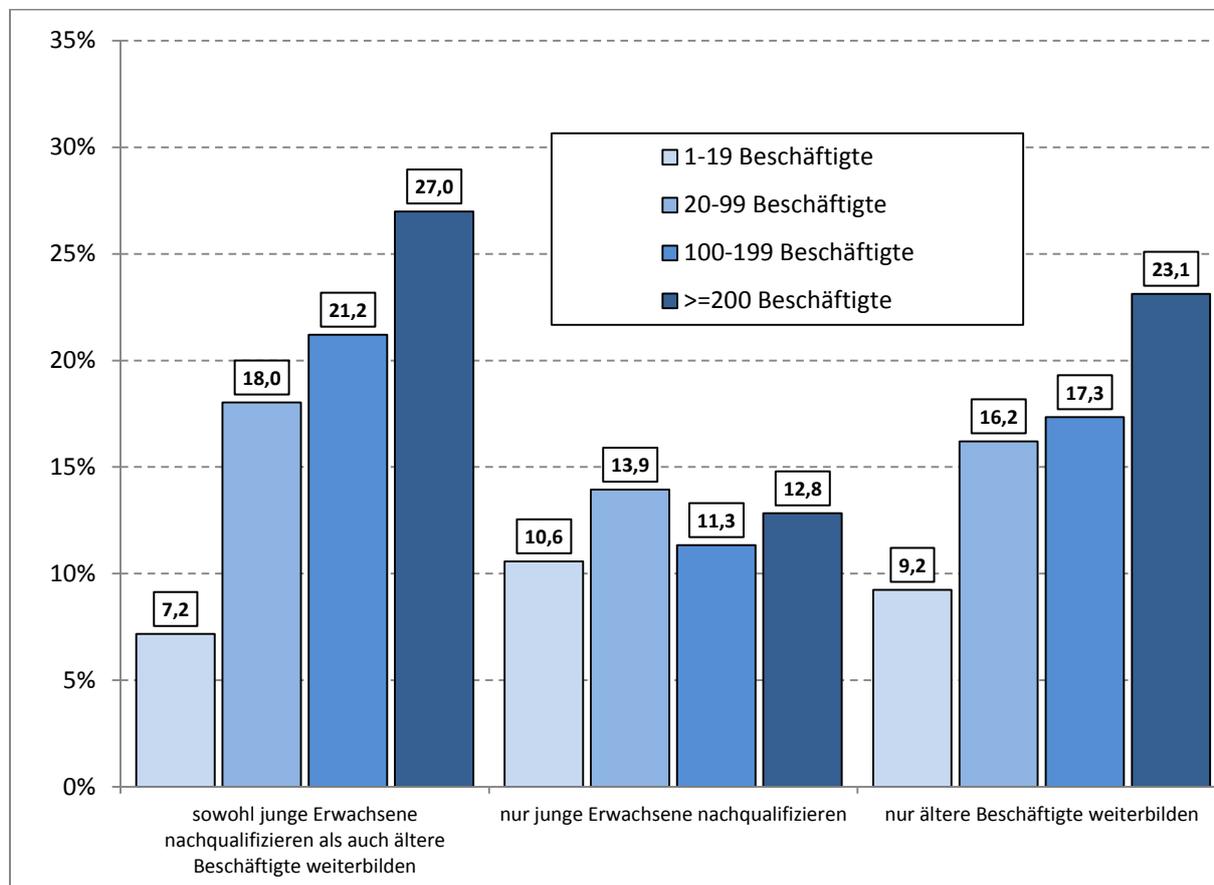
### Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftssektoren als Strukturmerkmale von aufnahmebereiten Betrieben

Potenzielle Kandidaten für die Aufnahme junger Erwachsener ohne berufliche Ausbildung sind vor allem Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten (Abbildung 2). Fast jeder dritte dieser Betriebe könnte sich in Kombination mit der Weiterbildung seiner älteren Beschäftigten die Nachqualifizierung von Ungelernten vorstellen. Mit abnehmender Betriebsgröße sinkt auch die Bereitschaft, bei künftigen Rekrutierungsproblemen diese Doppelstrategie anzuwenden. Ausschließlich auf die Nachqualifizierung Jugendlicher zu setzen, scheint sich nach Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich zu unterscheiden. Hier liegen die Zustimmungswerte zwischen 11 und 14 %. Unterschiede ergeben sich erst

## Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

wieder, wenn es um Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte geht. Hier nimmt die Bereitschaft mit steigender Betriebsgröße wieder deutlich zu.

**Abbildung 2:** Präferenzen für Qualifizierungsstrategien nach Betriebsgrößenklassen (in %)

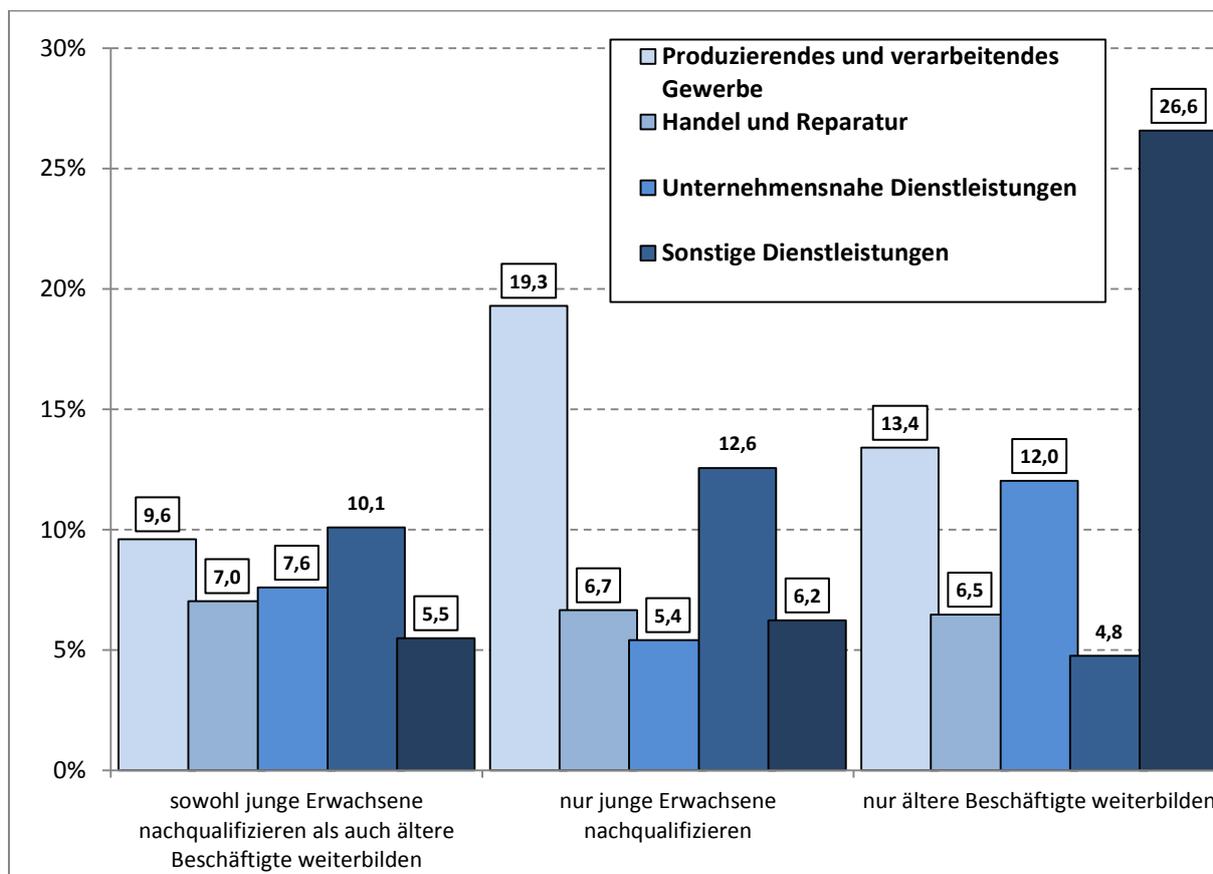


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

Die Nachqualifizierung von jungen ungelerten Erwachsenen als alleinige Strategie, Rekrutierungsproblemen zu begegnen, kommt mit 19,3 % vor allem für das produzierende und verarbeitende Gewerbe in Frage (Abbildung 3), beides Wirtschaftssektoren, die zu den ausbildungsintensiven Bereichen im dualen System gehören. Zu dieser Gruppe gehören auch die sogenannten sonstigen Dienstleistungen.<sup>2</sup> Alle anderen Branchen haben geringere Anteile. Kein eindeutiger Trend ist bei Betrieben mit einer Doppelstrategie zu erkennen. Erst bei einer Prioritätensetzung in Bezug auf die Weiterbildung der älteren Beschäftigtengruppen im eigenen Betrieb treten Unterschiede zu Tage. Diesmal bilden das produzierende und verarbeitende Gewerbe zusammen mit den unternehmensnahen Dienstleistungen und Betrieben und Behörden der Öffentlichen Verwaltung eine Gruppe, die ausschließlich auf die interne Weiterbildung setzt. Besonders die Öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Erziehungs- und Unterrichtswesen setzen hier einen Schwerpunkt.

<sup>2</sup> Im Einzelnen gehören dazu Beherbergungs-, Gaststättengewerbe, Informations-, Kommunikationsgewerbe, Verkehrs- und Lagereigewerbe, personenbezogene Dienstleistungen wie Friseur, Wäscherei etc.

Abbildung 3: Präferenzen für Qualifizierungsstrategien nach Wirtschaftssectoren (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

### Unbesetzte Ausbildungs- und Arbeitsstellen in Betrieben mit künftigen Rekrutierungsproblemen

Wie die folgenden Auswertungen zeigen, hängt die Wahl einer der vorgeschlagenen Alternativen damit zusammen, welche Probleme die Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsstellen haben. Dass sich Betriebe für die nachträgliche Berufsausbildung von älteren ungelernten Jugendlichen interessieren, hängt auch mit ihren aktuellen Erfahrungen bei der Rekrutierung von Fachkräften und Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen zusammen (Tabelle 1).<sup>3</sup>

Betriebe, die aktuell für ihre Ausbildungs- und Stellenangebote keine geeigneten Interessenten und Interessentinnen gefunden haben, gehen insgesamt mit knapp 76 % bzw. 81 % auch für die Zukunft davon aus, dass Probleme auf sie zukommen werden. Dementsprechend käme für über 40 % dieser Betriebe die Nachqualifizierung älterer Jugendlicher durchaus in Frage, auch in Kombination mit der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Jeder vierte würde sich für keine der beiden Strategie entscheiden.

<sup>3</sup> Der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten betrug für das Ausbildungsjahr 2010/2011 34,8 % und für das Ausbildungsjahr 2011/2012 37,4 % (vgl. Troltsch et al. 2012, 2013).

**Tabelle 1:** Qualifizierungsstrategien von Betrieben mit oder ohne Rekrutierungsprozesse (in %)

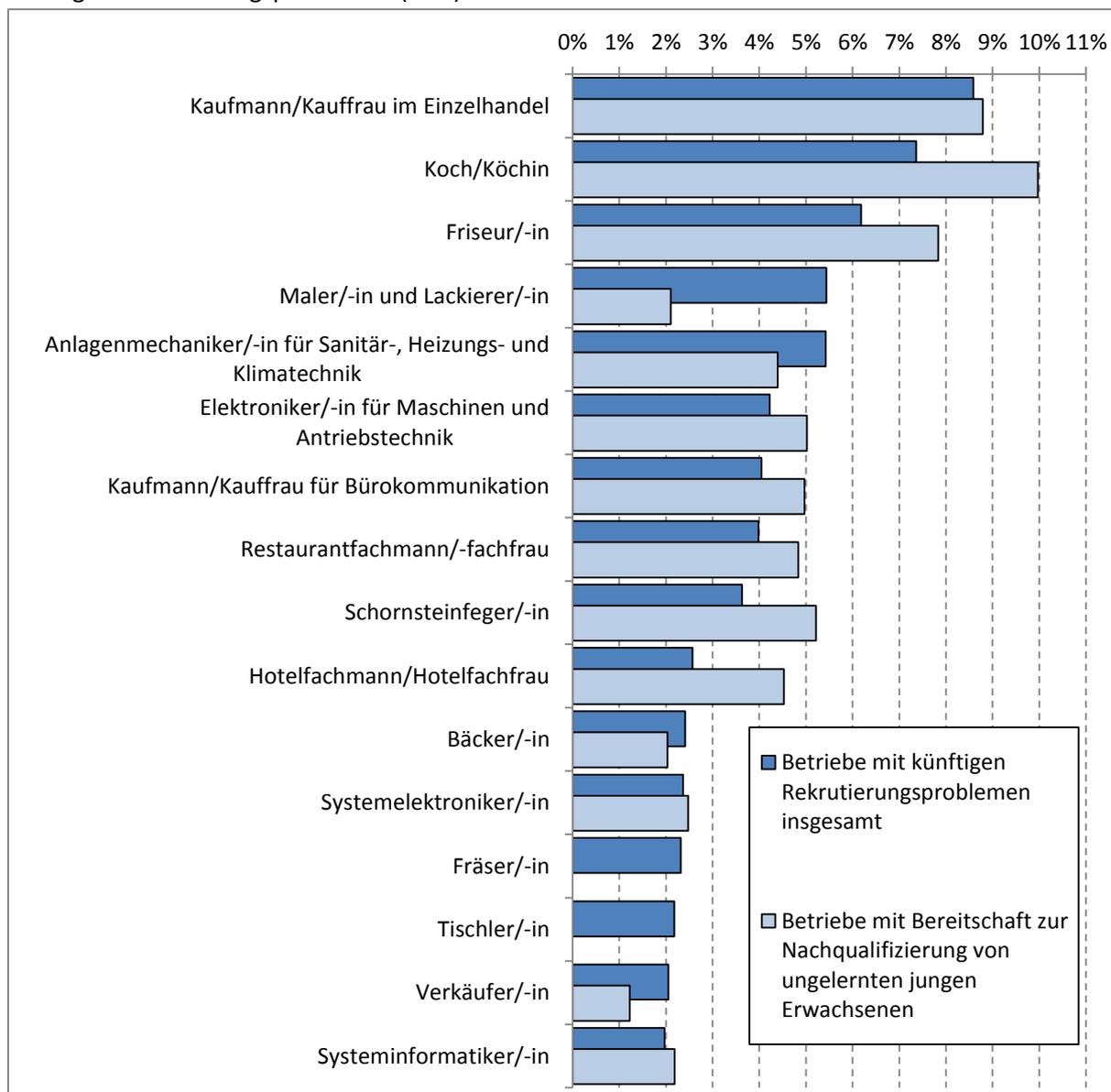
|                                                                                     | unbesetzte Ausbildungsstellen |              | unbesetzte Arbeitsstellen |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
|                                                                                     | Ja                            | Nein         | Ja                        | nein         |
| <b>Betriebe ohne Rekrutierungsprobleme</b>                                          | <b>24,4%</b>                  | <b>38,7%</b> | <b>18,7%</b>              | <b>45,1%</b> |
| <b>mögliche Strategien von Betrieben mit Rekrutierungsproblemen:</b>                |                               |              |                           |              |
| sowohl junge Erwachsene nachqualifizieren als auch ältere Beschäftigte weiterbilden | 18,7%                         | 17,6%        | 15,3%                     | 10,8%        |
| nur junge Erwachsene nachqualifizieren                                              | 24,4%                         | 14,9%        | 22,2%                     | 12,6%        |
| nur ältere Beschäftigte weiterbilden                                                | 8,3%                          | 15,9%        | 20,7%                     | 13,7%        |
| weder noch                                                                          | 24,2%                         | 13,0%        | 23,1%                     | 17,7%        |
| insgesamt                                                                           | <b>75,6%</b>                  | <b>61,4%</b> | <b>81,3%</b>              | <b>54,9%</b> |

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

### Mögliche Ausbildungsberufe für die Nachqualifizierung von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Eine besonders erfolgversprechende Strategie wäre es, wenn junge Erwachsene ohne berufliche Ausbildung gerade in den Ausbildungsberufen ausgebildet würden, für die Betriebe auf dem Ausbildungsstellen entweder keine oder nur ungeeignete Bewerber gefunden haben? Als weiterer wichtiger Aspekt zur Beurteilung der Chancen für ältere Jugendliche ohne Berufsabschluss soll dargestellt werden, in welchen Ausbildungsberufen Betriebe einen Bedarf haben, den sie für das Ausbildungsjahr 2012/2013 nicht decken konnten. Wie unschwer zu erkennen ist, stehen Ausbildungsberufe im Vordergrund, bei denen auch in den amtlichen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ein Angebotsüberhang ausgewiesen wird (Abbildung 4).

**Abbildung 4:** Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen nach Ausbildungsberufen in Betrieben mit künftigen Rekrutierungsproblemen (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

### Aktuelle Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit künftigen Rekrutierungsproblemen

An der Nachqualifizierung ungelerner Erwachsener im Alter zwischen 20 und 30 Jahren sind vor allem ausbildende Betriebe interessiert. Insgesamt jeder dritte Ausbildungsbetrieb könnte sich vorstellen, entweder ausschließlich (16,8 %) oder in Kombination mit der Weiterbildung seiner älteren Beschäftigten (15 %) jungen Erwachsenen eine berufliche Qualifizierung zu vermitteln (Tabelle 2). Die betrieblichen Voraussetzungen sind also gut und aufgrund der vorhandenen personellen und technischen Infrastruktur in diesen Betrieben und ihrer grundsätzlichen Bereitschaft zur Beteiligung an der

## Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Ausbildung Jugendlicher könnte es auch tatsächlich zu entsprechenden Angeboten für Ungelernte kommen.<sup>4</sup>

**Tabelle 2:** Qualifizierungsstrategien von Betrieben mit oder ohne Rekrutierungsprobleme (in %)

|                                                                                     | Ausbildungsbetrieb |              | Weiterbildungsbetrieb |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------|
|                                                                                     | Ja                 | Nein         | Ja                    | nein         |
| <b>Betriebe ohne Rekrutierungsprobleme</b>                                          | <b>39,1%</b>       | <b>58,3%</b> | <b>50,7%</b>          | <b>64,1%</b> |
| <b>mögliche Strategien von Betrieben mit Rekrutierungsproblemen:</b>                |                    |              |                       |              |
| sowohl junge Erwachsene nachqualifizieren als auch ältere Beschäftigte weiterbilden | 15,0%              | 6,7%         | 9,6%                  | 5,8%         |
| nur junge Erwachsene nachqualifizieren                                              | 16,8%              | 9,3%         | 10,7%                 | 10,2%        |
| nur ältere Beschäftigte weiterbilden                                                | 13,3%              | 9,2%         | 11,8%                 | 5,8%         |
| weder noch                                                                          | 15,8%              | 16,5%        | 17,3%                 | 14,2%        |
| <b>insgesamt</b>                                                                    | <b>60,9%</b>       | <b>41,7%</b> | <b>49,3%</b>          | <b>35,9%</b> |

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

Das Interesse fällt mit knapp 16 % bei nicht ausbildenden Betrieben deutlich geringer aus. Nicht ausbildende Betriebe unterschätzen daher künftige Probleme bei der Personalbeschaffung. Erwähnenswert ist zudem der niedrige Anteil von Betrieben, die unter den ausbildenden Betrieben mit keinen Problemen bei der Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften rechnen. Lediglich 39,1 % blicken hier optimistisch in die Zukunft, während von den nicht ausbildenden Betrieben 58 % davon ausgehen, dass sie keine derartigen Schwierigkeiten erwarten.

Anders liegen die Verhältnisse, wenn untersucht wird, ob die Beteiligung des Betriebs an der Weiterbildung seiner Beschäftigten auf die Auswahl entsprechender Strategien bei Rekrutierungsproblemen Einfluss hat. Hier zeigt sich nicht zuletzt aufgrund der eigenen Erfahrungen mit der Beteiligung an der Weiterbildung, dass eher auf bewährte Maßnahmen der Qualifikationsanpassung der eigenen Beschäftigten zurückgegriffen wird.

### Qualifikationsstrukturen in den Betrieben

Ein weiterer Aspekt zur Beurteilung der Voraussetzungen für die Nachqualifizierung Jüngerer und/oder die Weiterbildung älterer Beschäftigter, sind die beruflichen Qualifikationen der in den Betrieben beschäftigten Mitarbeiter/-innen. Von besonderem Interesse ist hier der Anteil an Beschäftigten, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Dabei fällt auf, dass gerade Betriebe mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an ungelerten Beschäftigten sowohl junge Erwachsene nachqualifizieren und parallel dazu ihre älteren Beschäftigten weiterqualifizieren würden (Abbildung 5). Hier ist fraglich, ob diese Betriebe tatsächlich als Zielgruppe für Nachqualifizierungen junger Ungelernter geeignet sein könnten.

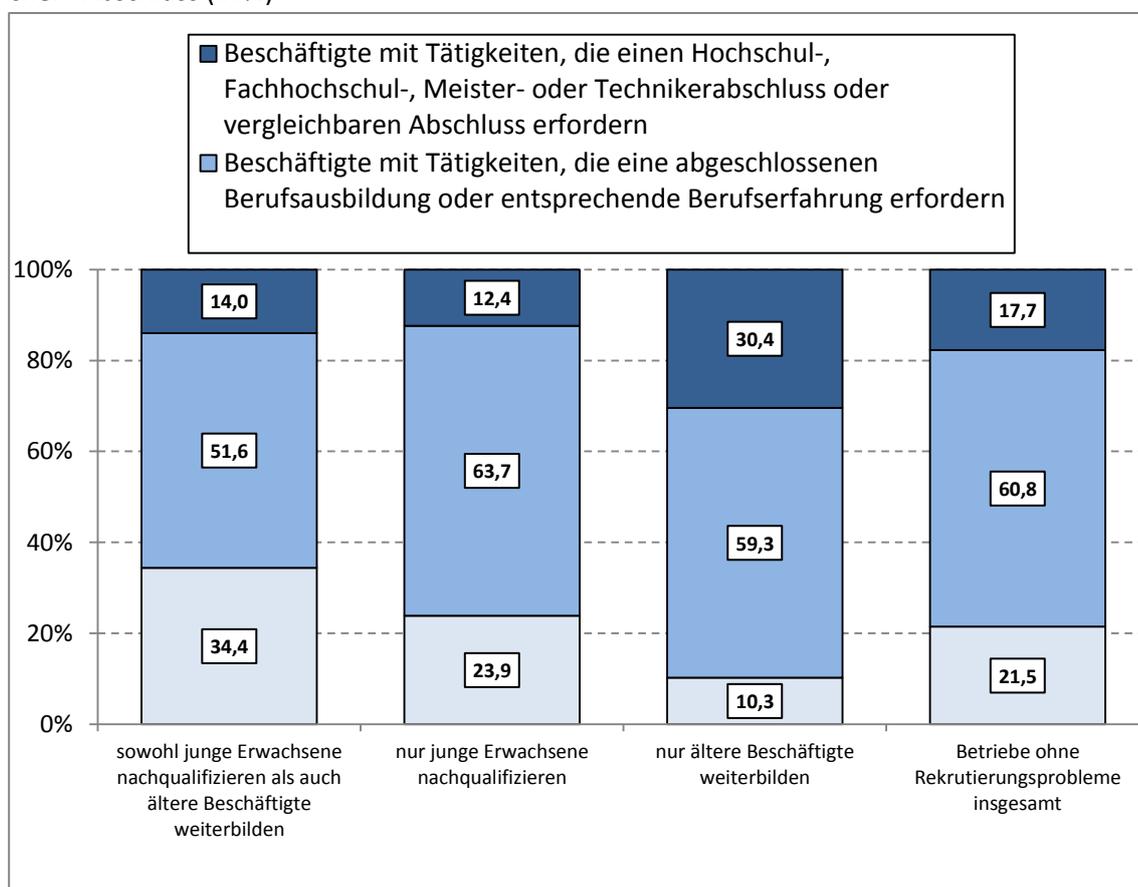
<sup>4</sup> Zu möglichen Hemmnissen für die Qualifizierung An- und Ungelernter aus Sicht von Unternehmen vgl. Dauser et al. (2012), S. 25f.

## Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Ein anderes Muster weisen Betriebe auf, die ausschließlich junge Erwachsene nachqualifizieren würden. Hier ist vor allem der Anteil beruflich qualifizierter Mitarbeiter mit knapp 64 % überdurchschnittlich hoch, möglicherweise ein Hinweis darauf, dass realistische Chancen bestehen, jungen Ungelernten nachträglich zu einer beruflichen Qualifizierung zu verhelfen.

Die ausschließliche Weiterqualifizierung älterer Beschäftigter scheint vor allem für Betriebe geeignet zu sein, die über ein relativ hohes Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten verfügen. Mit über 30 % sind in diesen Betrieben Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Fachhochschul- oder Hochschulbildung und mit knapp 60 % Beschäftigte mit einem beruflichen Abschluss vertreten. Der Anteil Ungelernter liegt hier weit unter dem Durchschnitt.

**Abbildung 5:** Betriebe mit oder ohne Rekrutierungsprobleme und deren Beschäftigten nach beruflichem Abschluss (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012

### Fazit

In relativ kurzer Zeit eine große Zahl an jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss über eine nachträgliche berufliche Qualifizierung fit für den Arbeitsmarkt zu machen, ist in den nächsten Jahren sicherlich eine zentrale gesellschafts- und bildungspolitische Aufgabe. Allerdings sollten die Möglichkeiten von Betrieben und der Jugendlichen selbst realistisch gesehen werden. Es stellt sicherlich eine enorme Anforderung an Betriebe und Jugendliche dar, mit den jeweils sehr unterschiedlichen Voraussetzungen, Vorstellungen und Erfahrungen in einer Weise umzugehen, damit sich für beide Seiten eine vorteilhafte Verbindung ergibt.

Es ist festzuhalten, dass relativ viele Betriebe grundsätzlich bereit sind, bei Rekrutierungsproblemen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsstellenmarkt auch jüngeren Erwachsenen eine Chance zu geben. Wie allerdings die Auswertungen der aktuellen Betriebsbefragung zeigen, reduziert sich diese Gruppe deutlich, wenn diese grundsätzliche Bereitschaft nach bestimmten Merkmalen und Rahmenbedingungen der Betriebe genauer untersucht wird. Wichtig wäre, die im Rahmen des Ausbildungspakts schon in großen Teilen etablierten Instrumente auch für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss zu nutzen. Exemplarisch zu nennen wären hier die „Berufseinstiegsbegleitung“ und die „Einstiegsqualifizierung“ (BMBF 2013). Ganz entscheidend wird in diesem Zusammenhang sein, wie die Berufswünsche der Jugendlichen und der Bedarf und das Ausbildungsangebot der Betriebe aufeinander abgestimmt werden können.

### Literatur

BMAS/BA (2013): Spätstarter gesucht: Junge Erwachsene sollen Chance auf Ausbildung bekommen. Gemeinsame Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit vom 7. Februar 2013

BMBF (2010): Neue Perspektiven für Ungelernte. Pressemitteilung 164 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 23.09.2010

BMBF (2013): Zwei Jahre neuer Ausbildungspakt – Chancen genutzt. Herausforderungen angegangen. Pressemitteilung 11 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 06.02.2013

DLR (2010): Perspektive Berufsabschluss. Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Projektträger: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Bonn

Braun, Uta; Schandock, Manuel (2012): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 278-280

Dauser, Dominique; Krings, Ursula; Schröer, Wolfgang (2012): Nachqualifizierung (junger) Erwachsener in Forschung und Praxis. In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld, S. 15-30

Gerhards, Christian; Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus (2013): The BIBB Training Panel. An Establishment Panel on Training and Competence Development. In: Journal of Applied Social Science Studies, Jg. 133, H. 1, S. 1–18

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian; Mohr, Sabine (2012): Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. In: BIBB-Report 19/12. Bonn

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine; Gerhards, Cristian; Christ, Alexander (2013): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und unbesetzte Ausbildungsstellen – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2011/2012. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn (im Erscheinen)

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Präsident  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

**Kontakt:**

Klaus Troltsch, Abteilung 2  
E-Mail: [troltsch \(at\) bibb.de](mailto:troltsch@bibb.de)

**© Copyright:**

Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.  
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.  
URN:[urn:nbn:de:0035-0549-4](http://nbn:de:0035-0549-4)

Veröffentlichung im Internet: 27.05.2013