

**Thema: Früherkennung von
Qualifikationen und
Beschäftigungsfeldern**

**Blickpunkt: Anforderungen an Forschung
und Entwicklung – Delphi-Studie**

**Diskussion: Begabtenförderung als
Herausforderung**

**Praxis: Good Practice Center zur
Förderung von Benachteiligten (GPC)**

**Attraktiver Berufsstart durch
Zusatzqualifikationen**

► KOMMENTAR

03 FOLKMAR KATH, EDGAR SAUTER

Früherkennung – neue Impulse für die
Ordnungsforschung

► BLICKPUNKT

05 WALTER BROSI, ELISABETH M. KREKEL,

JOACHIM GERD ULRICH

Sicherung der beruflichen Zukunft:
Anforderungen an Forschung und Entwicklung
Ergebnisse einer Delphi-Studie

► THEMA:
FRÜHERKENNUNG VON NEUEN
QUALIFIKATIONEN UND
BESCHÄFTIGUNGSFELDERN

12 HELLA BAUMEISTER, GISELA WESTHOFF

Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen
Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen

17 AGNES DIETZEN

Das Expertenwissen von Beratern als Beitrag zur
Früherkennung der Qualifikationsentwicklung
Zur sozialen Konstitution von Qualifikationen im Betrieb

22 SUSANNE LIANE SCHMIDT

Früherkennung von Qualifikationen als zukunfts-
orientierte Strategie der Bildungsforschung

25 BEATE ZELLER

Einfache Tätigkeiten im Wandel –
Chancen für Benachteiligte
Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für
benachteiligte Personengruppen

29 PETER BOTT, HANS-JOACHIM SCHADE

E-Commerce/E-Business – eine neue
Qualifizierungslücke?
Qualifikationsnachfrage und Weiterbildungsangebot

32 LOTHAR ABICHT, HORST BÄRWALD

Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-
Branche – Einstiegschancen auch für Erwerbslose

34 BARBARA MEIFORT

Personenbezogene Dienstleistungen im Wandel:
Neue Unternehmens- und Wirtschaftsformen –
neue berufliche Anforderungen – neue Berufe

► DISKUSSION

36 KLAUS BORCHARD

Begabtenförderung als Herausforderung
für Hochschule und Politik

► PRAXIS

40 FRANZ SCHAPFEL-KAISER

Good Practice – neue Innovationsstrategie
in der Berufsbildung
Das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten
in der beruflichen Bildung (GPC) im BIBB

44 HERMANN HERGET, ROLF SCHRÖDER,

GÜNTER WALDEN

Attraktiver Berufsstart durch Zusatzqualifikationen
Praxisbeispiele

► HAUPTAUSSCHUSS

48 GUNTHER SPILLNER

Bericht über die Sitzung 3/2001 des Hauptausschusses
am 10./11. Dezember 2001 in Bonn

► BERICHTE

49 HORST MIRBACH

Dürfen Lehrlinge die Ausbildungsnachweise
mittels EDV führen?

► REZENSIONEN

► ABSTRACTS

► IMPRESSUM / AUTOREN



Früherkennung – neue Impulse für die Ordnungsforschung

► Seit Mitte der 90er Jahre hatte sich in der veröffentlichten Meinung der Eindruck verdichtet, als verlöre unser Berufsbildungssystem zunehmend den Anschluss an die technologischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Entwicklungen der Arbeitswelt. Es sei daher nicht mehr in der Lage, den daraus resultierenden veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten über bestehende Aus- und Fortbildungsberufe zu entsprechen. Zusätzlich zu einem vermeintlich erheblichen Modernisierungsrückstand wurden insbesondere die neuen Beschäftigungsfelder der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der zunehmend an Bedeutung gewinnende Dienstleistungssektor als ordnungspolitisches Brachland ausgemacht. Ein Urteil, in dem sich eine mehr oder weniger unverhohlene Kritik an den institutionellen und organisatorischen Grundlagen der dualen Ausbildung ausdrückte.

Tatsächlich jedoch hatten Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder umfassend und schnell reagiert. Bereits zwischen 1997 und 1999 hatten sie, unterstützt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), allein 97 bestehende Ausbildungsordnungen modernisiert, darüber hinaus im gleichen Zeitraum 32 neue Ausbildungsberufe geschaffen und damit einen fortlaufenden dynamischen Prozess in Gang gesetzt. Gleichwohl waren schon damals alle an der Berufsbildung Beteiligten zu der Überzeugung gelangt, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Berufsbildungssystems angesichts sich ändernder Rahmenbedingungen zu verbessern. Denn so teilweise überzogen sich die Kritik am System und am Verhalten seiner Träger auch äußerte, zeigte sich doch die Notwendigkeit, eine zeitnahe verbreiterte Informationsbasis zu schaffen, um möglichst rechtzeitig auf sich wandelnde Qualifikationsanforderungen reagieren zu können.

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde 1999 im Einklang mit einem Beschluss des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die Erarbeitung eines Systems zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen angestoßen. Über vernetzte Aktivitäten mehrerer Forschungseinrichtungen sollte mit methodisch

unterschiedlichen Ansätzen eine Dauerbeobachtung von Qualifikationstrends erfolgen. Es wurde eine Reihe von Untersuchungen gestartet, von denen ausgewählte Ergebnisse in diesem Heft vorgestellt werden.

Mit der Früherkennung sind teilweise überzogene Vorstellungen verbunden. Um sie rankt sich die Erwartung, dass Qualifikationsanforderungen im Produktions- und Dienstleistungssektor nahezu übergangslos von adäquaten Qualifizierungsgängen aufgefangen werden könnten. Tatsächlich jedoch bedeutet das frühzeitige Erkennen von Qualifikationsanforderungen den Versuch, mittels eines verfeinerten Methodenrepertoires bereits herausgebildete, aber bisher nicht hinreichend wahrgenommene Qualifikationen zu identifizieren. Dabei handelt es sich um solche Qualifikationen, die bereits an Personen gebunden auf dem Arbeitsmarkt gehandelt werden, ohne dass diese Personen dafür gezielt ausgebildet worden sind. Schwerpunktmaßig werden deshalb auch neue Tätigkeitsfelder untersucht, die bereits einen gewissen Verbreitungsgrad aufweisen; darunter auch solche, für die über Aufstiegsfortbildungen, beispielsweise im Bereich der Informationstechnologien, Möglichkeiten des Anschlusses an den Hochschulbereich eröffnet werden können.

Trotz aller Skepsis gegenüber den Leistungen eines Früherkennungssystems:

Die aus der Früherkennung inzwischen vorliegenden Ansätze und noch zu erarbeitenden Ergebnisse verleihen den Forschungsarbeiten zur (Neu-)Ordnung der Aus- und Fortbildungsberufe im Bundesinstitut für Berufsbildung neue Impulse. Das gilt insbesondere dann, wenn auch noch der Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von 1999 umfassend in die Praxis umgesetzt wird, welcher die Bildung von Berufsfachgruppen vorsieht. Diese neuen Expertengremien, die von den Sozialpartnern, unterstützt vom Bundesinstitut für Berufsbildung, eingerichtet werden können, sollen dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs dienen.

Früherkennung in Verbindung mit der Einrichtung von Berufsfachgruppen kann im Rahmen der Ordnungsarbeit und -verfahren substantielle Verbesserungen der Ordnungsforschung bewirken, wie sie sich im Bundesinstitut für Berufsbildung als Teil der Qualifikationsforschung etabliert hat. Als „anwendungsorientierte Handlungsforschung“ verschränken sich in der Ordnungsforschung unterschiedliche Aktivitäten:

Zum einen basieren die in den Aus- und Fortbildungsordnungen enthaltenen Lernziele und -inhalte auf sozialwissenschaftlichen Analysen der Qualifikationsentwicklung und sind von daher der Qualifikationsforschung zuzuordnen. Zum anderen sind Aus- und Fortbildungsordnungen letztlich Ergebnis von Entscheidungen, die zwischen den Sozialpartnern sowie dem Staat ausgehandelt werden; insofern handelt es sich um Produkte eines politischen Prozesses.

Früherkennung und Berufsfachgruppen stehen für verbesserte Ordnungsforschung und Ordnungsarbeit

Der Ordnungsforschung als anwendungsorientierter Handlungsforschung fällt hier die Aufgabe zu, Forschung mit der interessengeleiteten Kompromissbildung zu verbinden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung übernimmt in diesem Prozess nicht nur die Rolle des Ermittlers von relevanten Daten und Informationen im Sinne eines Serviceangebotes für diebildungspolitischen Entscheider, es spielt im Interessenausgleich zwischen den Sozialpartnern auch den neutralen Makler, der den Meinungsbildungsprozess im Licht empirischer Forschungsergebnisse aufklärt und versachlicht.

Früherkennungssystem und Berufsfachgruppen stehen für die beiden skizzierten Elemente einer verbesserten Ordnungsforschung bzw. Ordnungsarbeit. Damit die erwarteten positiven

Effekte für die Ordnungsarbeit und damit für die Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung eintreten, sollten die neuen Instrumente einer Reihe von Anforderungen entsprechen:

- Früherkennung darf sich nicht als eine Einrichtung verstehen, die quasi im Alleingang Berufsbilder empirisch ermitteln will. Kernaufgabe einer an der Nahtstelle von Wissenschaft und Praxis arbeitenden Ordnungsforschung ist es vielmehr, den Transfer wissenschaftlichen Wissens in die Praxis zu gewährleisten. Dazu gehört, dass die für die Entscheider aufbereiteten Forschungsergebnisse ein wirkliches Serviceangebot sind, das nicht zuletzt deren von der Praxis geprägte Wahrnehmungs- und Interpretationsstrukturen berücksichtigt. Ausgehend von in der Praxis beobachtbaren Anforderungs- und Qualifikationsprofilen sollten Forschungsergebnisse die Entscheider bei einer offenen Gestaltung der Berufsbilder unterstützen.
- Berufsfachgruppen sollen nach dem Beschluss des Bündnisses für Arbeit mit Praktikern aus den jeweiligen Berufsgruppen besetzt werden. Bei den zurzeit entstehenden Berufsfachgruppen wäre es demnach wünschenswert, einen Typ von betrieblichen Fachexperten zu gewinnen, der der erweiterten Aufgabenstellung von Berufsfachgruppen entspricht. Im Unterschied zu den Sachverständigengruppen für die Neuordnung einzelner Ausbildungsberufe geht es bei den Berufsfachgruppen um die Vorbereitung vielfältiger Ordnungsarbeiten: Ausbildung, Weiterbildung, Zusatzqualifikationen sowie die Berücksichtigung der Qualifikationsentwicklung im tertiären Bereich gehören zu den Aufgaben der Expertenteams, von denen auch eine Perspektive der Qualifikationsentwicklung für eine gesamte Branche erwartet wird.
- Im Interesse einer produktiven Weiterentwicklung der Ordnungsforschung geht es um die enge Verbindung von Früherkennung und Berufsfachgruppen. Eine solche Verbindung hilft einer zweckdienlichen Dimensionierung der Forschungsvorhaben und dem Anwendungsbezug ihrer Ergebnisse; nicht zuletzt wird so dem Entstehen von Datenfriedhöfen vorgebeugt. Schließlich wird im Rahmen des Bundesinstituts für Berufsbildung die Verzahnung von Forschung und Ordnungsarbeit intensiviert.

Staat und Sozialpartner haben sich in den Bündnisbeschlüssen von 1999 nicht nur auf neue Gestaltungselemente einer inhaltlichen Berufsbildungsreform verständigt, sie haben mit der Früherkennung und den Berufsfachgruppen auch den Einsatz neuer Instrumente für die Modernisierung der beruflichen Bildung initiiert. Es gilt jetzt, diese Instrumente nicht nur isoliert in die Praxis umzusetzen, sondern in Verknüpfung miteinander für eine verbesserte Ordnungsarbeit zu nutzen und weiterzuentwickeln. ■



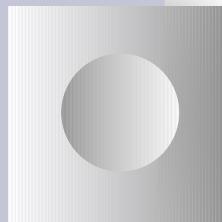
FOLKMAR KATH

Dipl.-Politologe, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB



EDGAR SAUTER

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung „Struktur und Ordnung in der beruflichen Bildung“ im BIBB



Sicherung der beruflichen Zukunft: Anforderungen an Forschung und Entwicklung

Ergebnisse einer Delphi-Studie

► **Die Sicherung zukunftsfähiger Qualifikationen durch die berufliche Aus- und Weiterbildung ist eine zentrale Aufgabe der Bildungsforschung. In einer bundesweiten Delphi-Studie haben BIBB und ifas Experten und Expertinnen nach deren Einschätzung der wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben gefragt. Ziel der Delphi-Befragung ist es, Lücken in der Berufsbildungsforschung zu identifizieren und die Forschungsplanung insgesamt auf eine breite Basis zu stellen. Im Beitrag werden erste Ergebnisse vorgestellt.**

Das Forschungskonzept

Delphi-Erhebungen gelten als effiziente Methode, wenn sich Wissenschaftler/-innen und Experten/-innen zur Zukunft äußern sollen.¹ Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchte 1999 erstmalig den Nutzen dieses Ansatzes zur Förderung der Forschungsplanung in der beruflichen Bildung.² Im Mittelpunkt dieses institutsinternen Versuchs stand die Ermittlung zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im BIBB. Die Ergebnisse dieses BIBB-Delphis bildeten eine maßgebliche Grundlage für die Entwicklung des mittelfristigen Forschungsprogramms des BIBB.³

Eine breiter angelegte Studie zur „Identifikation von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ (Forschungsdelphi) führte das BIBB 2000/2001 in Zusammenarbeit mit ifas (Institut für angewandte Sozialwissenschaften) und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch.⁴ Einbezogen wurden Experten/-innen, die mit der Planung, Entwicklung und Durchführung von Berufsbildung und Berufsbildungsforschung betraut sind z. B. aus den zuständigen Stellen, Verbänden, Gewerkschaften, Bundesministerien, Landesministerien und Landesinstituten; Experten/-innen, die mit der direkten Umsetzung von Ergebnissen aus der Berufsbildungsforschung befasst sind, Wissenschaftler/-innen der im Berufsbildungsforschungsnetz angeschlossenen und außeruniversitärer Institute sowie Wissenschaftler/-innen an Universitäten.

Wie in Delphi-Verfahren üblich wurde ein mehrstufiges Forschungsdesign gewählt. Dieses bestand aus drei Runden:

1. Runde: Sammlung von Forschungsideen

Im Vordergrund der 1. Runde stand die Frage: „Welche Forschungs- und Entwicklungsaufgaben halten Sie für erforderlich, damit die Menschen in Zukunft umfassend beruflich qualifiziert und künftigen Herausforderungen gewachsen sind?“



WALTER BROSI

Stellv. Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn



ELISABETH M. KREKEL

Dr. phil., Soziologin, M. A., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungökonomie, Kosten und Nutzen“ im BIBB



JOACHIM GERM GULD

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikationskonzepte, Fachkräftebedarf, Qualifizierungsstrategien“ im BIBB

Die rund 2.000 Experten/-innen wurden gebeten, hierzu jeweils ein bis zwei Vorschläge zu machen. Insgesamt beteiligten sich 654 Personen an der 1. Runde. Sie äußerten insgesamt rd. 1.100 Ideen.⁵

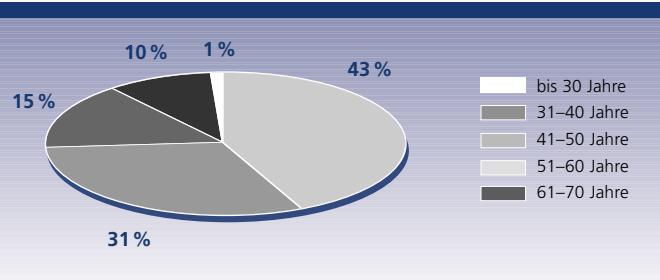
2. Runde: Bewertung der Forschungsideen

Die Ideen wurden thematisch geordnet, auf Doppelungen hin untersucht und in einen standardisierten Fragebogen zu 246 Forschungs- und Entwicklungsvorschlägen zusammengefasst. Dieser Fragebogen wurde den rund 2.000 Ex-

Abbildung 1 Ablauf der Delphi-Befragung



Abbildung 2 Altersstruktur der Experten/Expertinnen



perten/-innen mit der Bitte zugesandt, die darin enthaltenen Vorschläge zu bewerten: „Für wie wichtig halten Sie die jeweiligen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, damit die Menschen auch in Zukunft umfassend beruflich qualifiziert werden können und künftigen Herausforderungen gewachsen sind?“ An dieser schriftlichen Befragungs runde beteiligten sich bis Anfang November 2001 815 Experten/-innen. Ihre Einschätzungen beruhen auf einem breit gestreuten Erfahrungswissen aus der beruflichen Aus bildungspraxis, der Forschung, dem Prüfungswesen, der Ordnung von Berufen und weiteren Arbeitsfeldern.

3. Runde: Rückkoppelung, Vertiefung und Diskussion

In der dritten Runde wurden mit einem kleineren Kreis von Experten/-innen die Ergebnisse der standardisierten Erhebung vertieft. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte im Wesentlichen als Zufallsstichprobe aus dem Kreis der Experten/-innen, die sich an der zweiten Runde beteiligt hatten. Dargestellt werden die Ergebnisse der zweiten Runde. Basis bilden dabei die bis zum Auswertungszeitpunkt vorliegenden 815 Fragebögen. Nachkommende Fragebögen werden in weiteren Auswertungen berücksichtigt.

Berufliche Herkunft, Alter und Geschlecht der Experten/-innen

Aus den verschiedenen Bereichen, die sich mit Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigen, sind Personen aus folgenden Gruppen vertreten:

- privatwirtschaftliche Unternehmen, Betriebe (13 %)
- überbetriebliche Bildungseinrichtungen (13 %)
- Schulen (6 %)
- Kammern bzw. zuständige Stellen (13 %)
- Arbeitgeber-, Wirtschaftsverbände (4 %)
- Arbeitnehmerorganisationen, Gewerkschaften (10 %)
- Berufsverbände (3 %)
- privatwirtschaftliche Forschungseinrichtungen (4 %)
- staatliche Forschungseinrichtungen (7 %)
- Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien (7 %)
- staatliche Bildungsverwaltung (11 %)
- sonstiger Teil des öffentlichen Dienstes (3 %)
- politische Partei/internationale, überstaatliche Einrichtung (1 %)

Nur 20 % der Personen, die sich an der zweiten Delphi-Runde beteiligten, waren Frauen. Grafik 2 zeigt, dass unter den Experten/-innen vor allem die mittleren bis älteren Altersgruppen stark vertreten sind. Die Steuerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt derzeit offenbar vornehmlich in der Hand von Männern mittleren und höheren Alters.

Bei einem Teil der Forschungs- und Entwicklungsvorschläge hängen die Urteile der Experten/-innen kaum, bei einem anderen Teil dagegen merklich mit ihrer jeweiligen beruflichen Funktion zusammen. Zunächst werden die zwischen allen Experten/-innen unstrittigen und aus ihrer Sicht wichtigsten bzw. unwichtigsten Vorschläge dargestellt. Anschließend geht es um diejenigen Forschungs- und Entwicklungsvorschläge, über die sich die Experten/-innen weniger einig sind, und um die Zusammenhänge ihrer Urteile mit ihren jeweiligen beruflichen Aufgaben.

Die wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben aus der Sicht aller Expertinnen und Experten

Besonderen Forschungs- und Entwicklungsbedarf sehen nahezu alle Experten/-innen im Bereich von *Angebot und Nachfrage in Aus- und Weiterbildung* (Tabelle 1).⁶ An erster Stelle steht dabei die Frage, wie die Ausbildungsfähigkeit und die Ausbildungsbeteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen in neuen, anspruchsvollen Berufen gestärkt werden kann (Nr. 1). Zudem wird die Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft solcher Unternehmen (Nr. 4) sowie die Ermittlung des Bedarfs an Berufsschullehrern bis 2020 (Nr. 15) als besonders dringlich hervorgehoben.

Auch die *Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen* durch die Entwicklung einer Methode zur permanenten Anpassung und Aktualisierung der Berufsbilder (Nr. 2) gilt

Tabelle 1 Die ersten fünfzehn und die letzten drei Plätze aus Sicht der Experten/-innen (Mittelwerte)

Nr.	Forschungs- und Entwicklungsvorschlag	Experten/-innen aus:						
		Insgesamt	Betrieben	Schulen	Arbeitgeber-/Unternehmensverbänden	Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften	Frauen	Männer
1	Stärkung der Ausbildungsfähigkeit und -beteiligung von kleinen und mittelständischen Unternehmen in neuen, anspruchsvollen Berufen	63	62	54	62	63	65	64
2	Entwicklung einer Methode zur permanenten Anpassung und Aktualisierung der Berufsbilder	56	67	49	39	45	59	56
3	Untersuchung, welcher Reformbedarf sich für die berufliche Erstausbildung aufgrund veränderter Lebensverläufe/Berufsbiographien und der Notwendigkeit für lebensbegleitendes Lernen ergibt	55	47	55	45	66	61	53
4	Entwicklung von Konzepten, mit denen die Weiterbildungsbereitschaft bei kleinen und mittelständischen Unternehmen und ihren Beschäftigten gesteigert werden kann	54	52	43	60	62	62	52
5	Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften berufsbildender Schulen durch Verstärkung des Praxis- und Berufsbezugs	54	66	49	45	64	59	53
6	Konzepte entwickeln, mit denen die Weiterqualifizierung von Lehrpersonal in neuen Berufen (IT-Berufe, Medienberufe, Mechatroniker/-in) gefördert werden kann	52	48	58	37	57	61	50
7	Prognosen über Berufe und Tätigkeiten, die in den nächsten fünf Jahren am Arbeitsmarkt nachgefragt werden	51	57	50	29	54	57	50
8	Zusammenführung und Verzahnung von Aus- und Weiterbildung zu einem ganzheitlichen Berufsbildungsmodell: Untersuchung der organisatorischen, rechtlichen, finanziellen, institutionellen und didaktischen Anforderungen und Konsequenzen	50	52	70	34	63	60	48
9	Entwicklung und Erprobung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Ausbildungs-, Lehr- und Trainingspersonal im Umgang mit Multimedia und IuK-Technologien	50	57	45	32	55	58	49
10	Entwicklung neuer Ausbildungsberufe mit berufsfeldübergreifenden Qualifikationen (gewerblich-technischen und zugleich kaufmännischen Qualifikationen)	50	44	59	50	44	51	49
11	Konzepte und Methoden zur Unterstützung von Selbstlernprozessen in der Aus- und Weiterbildung entwickeln	49	57	41	39	29	54	48
12	Evaluierung des derzeitigen Systems der Berufsabschlussprüfungen: Wird berufliche Handlungskompetenz adäquat erfasst?	49	41	66	44	57	52	49
13	Didaktische Konzepte und Lernarrangements entwickeln, die Präsenz- und Online-Lernen verzahnen	48	51	44	32	45	55	47
14	Ermittlung der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen und Entwicklung von Strategien zu ihrer Vermeidung	48	35	51	32	72	47	47
15	Ermittlung des Bedarfs an Berufsschullehrern bis 2020 unter Berücksichtigung der Schulabgängerzahlen, altersbedingter Abgänge von Lehrern und der regionalen wirtschaftlichen Strukturen	48	52	73	57	60	49	47
244	Untersuchung der Zukunftsfähigkeit „alter“ (traditioneller) Berufe (z. B. Böttcher/-in und Weinküfer/-in)	- 13	- 21	- 26	- 21	2	- 2	- 16
245	Entwicklung von Konzepten zur Förderung von Verbandsstrukturen in neu entstandenen Wirtschaftsbereichen (als Unterstützung von Ordnungsverfahren)	- 20	- 12	- 22	- 24	3	- 15	- 21
246	Weshalb ist der öffentliche Dienst für Schulabgänger nicht mehr so attraktiv, und welche Möglichkeiten gibt es, gegenzusteuern?	- 21	- 26	- 17	- 44	6	- 18	- 22

Die Einschätzung erfolgte auf einer fünfstufigen Skala, die von „völlig unwichtig“ über „unentschieden“ bis „äußerst wichtig“ reichte. Die Antworten wurden in eine bipolare Percentilskala (-100 bis +100) überführt. Dementsprechend signalisieren positive Werte in der Tabelle 1 eine zustimmende Haltung der Experten/-innen („wichtig“), negative Werte eine ablehnende Einstellung („unwichtig“) und Werte um Null eine unentschiedene Haltung. Je höher die Werte absolut ausfallen, desto höher ist der Grad der Zustimmung oder Ablehnung.

als unstrittig. Dasselbe trifft auf Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung (Nr. 7) sowie auf die Frage zu, welcher *Reformbedarf* sich für das Berufsbildungssystem aufgrund veränderter Lebensverläufe und der Notwendigkeit für lebensbegleitendes Lernen (Nr. 3) ergibt.

Weiterhin herrscht Einigkeit zum Forschungs- und Entwicklungsbedarf im Themenfeld *Personal in Aus- und Weiterbildung*. Im Vordergrund stehen hier Konzepte zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen (Nr. 5), Konzepte zur Weiterqualifizierung des Lehrpersonals in neuen Berufen (Nr. 6) sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Ausbildungs-, Lehr- und Trainingspersonal im Umgang mit Multimedia und IuK-Technologien.

Eher unbedeutend sind aus der Sicht der Experten/-innen Fragen zur Zukunftsfähigkeit „alter“ (traditioneller) Berufe (Nr. 244), zur Förderung von Verbandsstrukturen in neu entstandenen Wirtschaftsbereichen (Nr. 245) oder zur Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes für Schulabgänger (Nr. 246).

In Tabelle 1 werden neben den Gesamtmittelwerten auch Gruppenmittelwerte ausgewiesen, die die berufliche Herkunft der Experten/-innen berücksichtigen sowie ihr Geschlecht. Ein Vergleich macht deutlich, dass sich selbst bei den Forschungsvorschlägen, die insgesamt auf den ersten Rangplätzen landen, Unterschiede je nach Herkunft der Experten/-innen ausmachen lassen. So wird z. B. die Bedeutung des Bedarfs an Berufsschullehrern bis 2020 (Nr. 15) von Vertretern aus Schulen stärker betont; und die Vertreter der Arbeitgeber- und Unternehmensverbände halten die Ermittlung der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen (Nr. 14) nicht in dem Maße für eine wichtige Aufgabe, wie dies die Experten/-innen aus den Gewerkschaften tun. Dieser interessante Aspekt der Unterschiedlichkeit des Urteils in Abhängigkeit der institutionellen Herkunft soll im Folgenden näher beleuchtet werden.

Unterschiede in der Bewertung von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben

Die ursprüngliche Philosophie des Delphi-Verfahrens ist *konsensorientiert*. Dies ist der Grund für die mehrstufige Rückkoppelung der Ergebnisse an die Experten/-innen. Durch Bekanntgabe des durchschnittlichen Gruppenurteils sollen diese die Möglichkeit erhalten, ihre eigene Auffassung zu überprüfen. Dem Mittelwert kommt somit der Charakter eines „wahren“ Wertes zu; Abweichungen vom Durchschnittswert gilt es zu vermeiden und werden eher im Sinne von unerwünschter Fehlervarianz interpretiert. Eine solche Philosophie lässt sich bei der Übertragung des Delphi-Ansatzes auf die Ermittlung zukünftiger Forschungserfordernisse nicht halten. Hier muss je nach institutioneller Herkunft mit Interessengegensätzen gerechnet werden, die durch die Anwendung des Delphi-Verfahrens nicht überdeckt werden sollten. In Tabelle 2 wird exemplarisch das Beurteilungsverhalten von Experten/-innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen gegenübergestellt.

Demnach gibt es zwischen den beiden Gruppen trotz ihrer anerkannt hohen Expertise auf dem Feld der beruflichen Bildungsforschung nur relativ wenige Gemeinsamkeiten. Die Tabellen-Zellen, die diagonal von oben links nach unten rechts verlaufen und einen hohen Grad an Konsens signalisieren, sind relativ selten besetzt. Von den insgesamt 64 Forschungsvorschlägen, denen die Experten/-innen der Arbeitnehmerorganisationen eine relativ hohe Priorität einräumen, finden nur drei einen ähnlich hohen Grad an Zustimmung bei den Experten/-innen der Arbeitgeber- bzw. Unternehmensverbände.⁷

Die absolut größten Meinungsunterschiede zwischen den beiden Expertengruppen betreffen Untersuchungen zur Umlagefinanzierung, die Entwicklung neuer Mitbestimmungskonzepte, Diskriminierung und Rechtsextremismus als Gegenstand beruflicher Bildungsforschung und die Ent-

	Arbeitnehmer					Zeilensumme
	ablehnende bis indifferente Haltung	nur geringe Zustimmung	mittlerer Grad an Zustimmung	relativ hohe Zustimmung		
Arbeitgeber						
ablehnende bis indifferente Haltung	5	24	31	11	71	
nur geringe Zustimmung	4	19	48	21	92	
mittlere Zustimmung	6	12	29	29	76	
relativ hohe Zustimmung	2	2	0	3	7	
Spaltensumme	17	57	108	64	246	

Tabelle 2
Das Beurteilungsverhalten von Experten/-innen aus Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden und aus Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaften im Vergleich

In der Kreuztabelle sind jeweils die Zahl der Forschungsvorschläge aufgeführt, die von den Experten/-innen der beiden Gruppen eher abgelehnt, nur leicht, in einem mittleren Grade oder in einem hohen Grade befürwortet wurden.

„Ablehnende bis indifferente Haltung“: Zustimmungswerte von -100 bis 0; „nur geringe Zustimmung“: > 0 bis 25; „mittlere Zustimmung“: > 25 bis 50, „relativ hohe Zustimmung“: > 50 bis 100.

Quelle: Delphi-Studie 2001 zu zukünftigen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Bildung

wicklung spezieller Ausbildungsberufe für praktisch begabte oder leistungsschwache, benachteiligte Jugendliche. Während die zuerst genannten Themen von den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen deutlich befürwortet und von den Experten/-innen der Arbeitgeber- und Unternehmensverbänden klar abgelehnt werden, verhält es sich bei den fünf vorgeschlagenen neuen Ausbildungsberufen umgekehrt.

Aus der Tabelle 2 sind nicht nur der Grad an Konsens und Dissens zwischen den beiden Sozialpartnern ablesbar; es wird auch deutlich, in welchem Maße die beiden Gruppen insgesamt den 246 Forschungsvorschlägen zustimmen. Während die Gewerkschaften relativ häufig eine zustimmende Haltung signalisieren, ist dies bei den Vertretern der Arbeitgeber- bzw. Unternehmensverbände deutlich seltener der Fall (unmittelbar ersichtlich an einem Vergleich der Randsummenverteilungen). Ob die Ursachen in individuell unterschiedlichen Beurteilungsstilen (Neigung, extreme Antwortalternativen zu meiden oder zu bevorzugen), in einer grundsätzlich unterschiedlichen Einstellung gegenüber der gegenwärtig praktizierten Berufsbildungsforschung oder aber in einer möglicherweise bildungspolitisch einseitigen Ausrichtung der Forschungsvorschläge zu suchen sind, ist nicht klar beantwortbar. Es fällt allerdings auf, dass sich die Experten/-innen der Arbeitgeber- bzw. Unternehmensverbände auch im Vergleich zu allen übrigen Expertengruppen signifikant reservierter zeigen.⁸

Das in Tabelle 3 aufgeführte Beispiel „*Erforschung der Möglichkeiten einer gesetzlichen Umlagefinanzierung und ihrer Auswirkungen ...*“ lässt zudem vermuten, dass bei einem Teil der Beurteilungen verbandspolitische Interessen gegenüber einem in einem Forschungsvorschlag genannten Gegenstand (hier: Umlagefinanzierung) unmittelbar mit Beurteilungen der *Forschungserfordernisse* konfundieren (hier: Durchführung von Untersuchungen, um die Auswirkungen einer Umlagefinanzierung besser abschätzen zu können). Mit anderen Worten: Die positive Haltung der Arbeitnehmervertreter gegenüber der Umlagefinanzierung führt zugleich zu einer positiven Einstellung gegenüber der Forschung zu diesem Thema (auch wenn die Forschungen möglicherweise zu einem eher negativen Resultat führen könnten). Umgekehrt führt aber auch eine dezidiert negative Einstellung gegenüber der Umlagefinanzierung zugleich zu einer ablehnenden Haltung entsprechender Forschungsaktivitäten (auch wenn die Forschungsresultate möglicherweise die eigene Haltung bestätigen könnten).⁹

Die bisher auf die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Interessenvertreter beschränkten Vergleiche sollen abschließend auf alle hier unterschiedenen Gruppierungen unterschiedlicher institutioneller Herkunft ausgeweitet werden (vgl. Tabelle 4).¹⁰

Tabelle 3 **Forschungsvorschläge mit der höchsten Urteilsdissonanz zwischen Experten/-innen aus Arbeitnehmerorganisationen (AN) und Arbeitgeber-/Unternehmensverbänden (AG)**

Forschungsvorschläge	AN	AG
Erforschung der Möglichkeiten einer gesetzlichen Umlagefinanzierung und ihrer Auswirkungen (z. B. auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder auf das Verhältnis von betrieblicher zu außerbetrieblicher Ausbildung)	+ 79	- 60
Entwicklung neuer Mitbestimmungskonzepte zur Unterstützung betrieblicher Lernprozesse und zur Kompetenzentwicklung	+ 72	- 50
Untersuchung von Ausmaß und Ursachen verdeckter geschlechtspezifischer Diskriminierung behinderter Mädchen und Frauen	+ 40	- 44
Entwicklung eines europäischen Lehrplans zur Prävention gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und jugendliche Gewalt	+ 75	- 2
Welchen Beitrag kann die Ausbildungskultur im dualen System zum Aufbrechen (rechts-)extremer Ansichten Jugendlicher leisten? Oder trägt sie eher zur Stabilisierung von (rechts-)extremen Ansichten Jugendlicher bei?	+ 43	- 31
Entwicklung spezieller Ausbildungsberufe für praktisch begabte oder leistungsschwache, benachteiligte Jugendliche:		
im Metall-Bereich nach dem Modell „Teilezurichter/-in“	- 39	+ 52
im Dienstleistungsbereich für Absolventen von Sonderschulen	- 33	+ 46
als Servicefachkraft	- 25	+ 50
im KFZ-Bereich, mit besonderer handwerklicher Ausrichtung	- 27	+ 43
als Assistenz für Industriemechaniker/-in	- 35	+ 36

Demnach weist zum Beispiel die Gruppe der Bildungsexperten/-innen aus staatlichen Forschungseinrichtungen den höchsten Grad an Übereinstimmung mit der Gruppe der Experten/-innen auf, die aus den Universitäten, Fachhochschulen oder Berufsakademien stammen (68 % gemeinsame Varianz). Die mittleren Urteile der Experten/-innen aus den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden ähneln am stärksten den Urteilen der Experten/-innen aus der staatlichen Bildungsverwaltung (66 % gemeinsame Varianz), weisen aber auch enge Bezüge zu den Antworten der Fachleute aus den zuständigen Stellen auf (60 %). Am wenigsten Überschneidungen gibt es, wie oben bereits ersichtlich wurde, mit den Experten/-innen aus Arbeitnehmerorganisationen (2 %). Diese wiederum stellen diejenige Gruppe dar, die gegenüber allen anderen Gruppierungen die geringsten „Verwandtschaftsgrade“ besitzt. Der Überschneidungsgrad mit den Kammern/zuständigen Stellen fällt ebenso niedrig aus (5 %) wie zur staatlichen Bildungsverwaltung (10 %). Die höchsten Grade an Übereinstimmung bestehen – wenn auch auf einem relativ niedrigen Niveau – zu den Fachleuten aus den staatlichen Forschungseinrichtungen (32 %), den Schulen (28 %) und den Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien (27 %).

Es soll an dieser Stelle nicht über mögliche Ursachen für die unterschiedlichen Verwandtschaftsgrade im Beurteilungsverhalten der hier untersuchten Expertengruppierungen spekuliert werden, auch nicht über die Frage, ob und welche Schlussfolgerungen hieraus für die zukünftige Forschungsplanung abzuleiten sind. Soviel ist jedoch klar: Die „Unterschiedlichkeit“ in der Beurteilung von Forschungs-

Tabelle 4
Grad der Gemeinsamkeit bei der Beurteilung zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in Prozent (gemeinsame Varianz der Gruppenmittelwerte in den 246 Items)

	Privatwirtschaftliches Unternehmen	Überbetriebliche Bildungseinrichtung	Schule	Kammer, zuständige Stelle	Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	Berufsverband	Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	Staatliche Forschungseinrichtung	Universität, Fachhochschule, Berufsakademie	Staatliche Bildungsverwaltung	Sonstiger Teil des öffentlichen Dienstes
Privatwirtschaftliches Unternehmen, privatwirtschaftlicher Betrieb	64	42	56	51	17	62	49	46	48	60	48	
Überbetriebliche Bildungseinrichtung	64		35	52	51	13	43	55	45	43	66	57
Schule	42	35		22	28	28	48	32	45	50	57	33
Kammer, zuständige Stelle	56	52	22		60	5	43	32	28	23	49	32
Arbeitgeber-, Wirtschaftsverband	51	51	28	60		2	38	43	35	37	66	41
Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft	17	13	28	5	2		14	17	32	27	10	16
Berufsverband	62	43	48	43	38	14		30	40	40	53	31
Privatwirtschaftliche Forschungseinrichtung	49	55	32	32	43	17	30		55	55	54	50
Staatliche Forschungseinrichtung	46	45	45	28	35	32	40	55		68	58	41
Universität, Fachhochschule, Berufsakademie	48	43	50	23	37	27	40	55	68		56	43
Staatliche Bildungsverwaltung	60	66	57	49	66	10	53	54	58	56		55
Sonstiger Teil des öffentlichen Dienstes	48	57	33	32	41	16	31	50	41	43	55	

erfordernissen und ihre Abhängigkeit von der jeweiligen institutionellen Herkunft der Experten/-innen darf nicht zu Gunsten einer mechanistischen Anwendung des klassischen Delphi-Verfahrens unterschlagen werden. Dies bedeutet auch, dass Gesamtmittelwerte bei der Beurteilung einzelner Forschungs- und Entwicklungsvorschläge stets mit großer Vorsicht zu interpretieren und immer auch auf ihre Varianz hin zu untersuchen sind.

vielmehr eine besser abgesicherte Grundlage für den weiteren Dialog über Berufsbildungsforschung schaffen.

Dies ist auch ein wesentliches Ziel des neuen mittelfristigen Forschungsprogramms des Bundesinstituts¹¹, in dem erstmals die zukünftigen Forschungsaktivitäten des Instituts in sieben Korridoren gebündelt wurden. Einige von den Experten/-innen als dringlich identifizierte Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sind hier bereits eingeflossen. Zu nennen sind hier beispielhaft Projekte:

- zur Verbesserung der Erkenntnisse über wirtschaftliche, technische, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Qualifikationserfordernisse und auf den Professionalisierungsbedarf (vgl. Korridor 1: Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung),
- zur Entwicklung tragfähiger Konzepte zur Implementation und Evaluierung von Neuerungen (vgl. Korridor 1),
- zur Entwicklung von Methoden zur permanenten Anpassung und Aktualisierung der beruflichen Bildung (vgl. Korridor 2: Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen),
- zur Entwicklung eines eigenständigen gleichwertigen und ganzheitlichen Berufsbildungsmodells (vgl. Korridor 1),

Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung

Die ersten Auswertungen des Forschungsdelphis erlauben die Feststellung, dass die wichtigsten Ziele des Vorhabens erreicht wurden: interessante und bedenkenswerte Forschungsvorschläge der an der Berufsbildung Beteiligten zu erhalten und die Diskussion um Forschung und Entwicklung in der beruflichen Bildung auf eine verlässlichere Basis zu stellen. Die Beurteilung der Wichtigkeit der rund 250 Forschungsfragen hat eine intensive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Forschungsthemen und den damit verbundenen Erkenntnisinteressen und Entwicklungserfordernissen ausgelöst. Der vorliegende Aufsatz sowie die weiteren Veröffentlichungen zu den Ergebnissen des Forschungsdelphis sollen diesen Diskurs nicht abschließen, sondern

Forschung für die Praxis verstärken

- zur Gestaltung der Berufsbildung durch neue Modelle zur praktischen Durchführung von Bildungsprozessen unter Berücksichtigung der neuen Strukturkonzepte von Aus- und Weiterbildungsordnungen und der zunehmenden Internationalisierung beruflicher Bildung, durch Entwicklung und Erprobung zukunftsweisender innovativer Lehr- und Lernkonzepte sowie neuer Prüfungsformen, durch die Entwicklung von geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal in der beruflichen Bildung und nicht zuletzt durch Förderung subjektgesteuerten Lernens, der Kompetenz zum lebensbegleitenden Lernen sowie durch die Entwicklung notwendiger Rahmenbedingungen für das autonome offene Lernen (vgl. Korridor 4: Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel).

Insofern decken sich viele Delphi-Vorschläge mit den konkreten Forschungsplanungen des Bundesinstituts. Darüber hinaus liefern die Vorschläge zahlreiche Anhaltspunkte zur Präzisierung des mittelfristigen Forschungsprogramms und zu einer vertiefenden Auseinandersetzung mit den Desideraten der Berufsbildungsforschung.

Bei aller weit reichenden Übereinstimmung der notwendigen Arbeiten in der Berufsbildungsforschung sind aber auch deutliche Bewertungsunterschiede sichtbar geworden. Sie betreffen Fragestellungen, die in der aktuellen berufsbildungspolitischen Diskussion stehen und die als Gegenstand der Berufsbildungsforschung gefordert oder abgelehnt werden. Solche umstrittenen Felder finden offenbar nur sehr schwer uneingeschränkt Eingang in die Berufsbil-

dungsforschung, auch wenn durch entsprechende Analysen die berufsbildungspolitische Diskussion nachhaltig versachlicht werden könnte.

Festzustellen ist weiter, dass manche Vorschläge Forschungsfragen aufgreifen, die in der Berufsbildungsforschung bereits bearbeitet werden. Dies zeigt, dass bereits vorhandene Erkenntnisse nur unzureichend zur Kenntnis genommen werden. Daraus kann aber auch die Mahnung an die Wissenschaft abgelesen werden, den Transfer von Forschungsergebnissen zu verbessern. Das bedeutet, dass die eingesetzten Kommunikations- und Informationsmittel optimiert und für die jeweiligen Interessentengruppen adressatengerechter weiterentwickelt werden müssen.

Alle Beteiligten sind aufgefordert, nicht nur die Diskussion, sondern auch die Forschung und Entwicklung sowie den Ergebnistransfer auf eine breite Basis zu stellen. Berufsbildungsforschung ist kein Selbstzweck, sondern sie muss sich in erster Linie an der Relevanz für die Berufsbildungspraxis messen lassen. Das setzt voraus, dass sie Grundlagen schafft für eine konsensuale Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu einem modernen Berufsbildungssystem mit leistungsfähigen Strukturen, die es erlauben, dass sich die Menschen in einer dynamisch sich verändernden Arbeitswelt sowohl beruflich als auch persönlich optimal entfalten können. Das Forschungsdelphi leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. ■

Anmerkungen

1 Zur Delphi-Methode vgl. insbesondere: Häder, M.; Häder, S.: *Die Delphi-Technik in den Sozialwissenschaften. Methodische Forschungen und innovative Anwendungen*. Wiesbaden 2000.

2 Siehe dazu: Brosi, W.; Krekel, E. M.; Ulrich, J. G.: *Delphi als Planungsinstrument der Berufsbildungsforschung? Erste Ergebnisse einer BIBB-Studie*. In: BWP 28 (1999) 6, S. 11-16

3 Vgl.: *Perspektiven der Berufsbildungsforschung: Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Bielefeld: Bertelsmann 2001

4 Von infas beteiligt waren: Dr. Helmut Schröder und Stefan Schiel. Angehörige der BIBB-Projektgruppe waren neben den Autoren: Harald Brandes, Edith Bellaire, Kornelia Raskopp und Klaus Trotsch.

Unterstützend gewirkt haben: Maria Clara Schaaf, Mario Schneider und Ulrike Themann. Methodisch wurde das Vorhaben durch Prof. Dr. Michael Häder vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) in Mannheim beraten.

5 Die einzelnen Originalvorschläge sowie weitere Ergebnisse können abgerufen werden unter: www.bibb.de/forum/delphi.htm

6 Aufgrund der Vielfältigkeit des Materials kann an dieser Stelle nur ein Ausschnitt veröffentlicht werden. Eine Veröffentlichung der gesamten Ergebnisse erfolgt 2002 durch das BIBB im Rahmen der „Berichte zur beruflichen Bildung“.

7 Statistisch gesehen erreicht die Korrelation der Urteile beider Gruppen lediglich den Wert von $\tau = 0,15$.

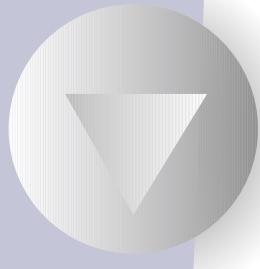
8 So beträgt z. B. der mittlere Zustimmungsgrad pro Item bei

den Kammervertretern $M = 23$, bei den Vertretern staatlicher Forschungseinrichtungen $M = 24$, bei den Experten/-innen aus der staatlichen Bildungsverwaltung $M = 24$ und den betrieblichen Bildungsexperten/-innen $M = 27$. Bei den Arbeitgebervertretern erreicht er dagegen lediglich $M = 14$, während er umgekehrt bei den Experten/-innen aus den Gewerkschaftsverbänden mit $M = 35$ am höchsten ausfällt.

9 Ein weiteres Beispiel, wenn auch mit umgekehrten Vorzeichen, betrifft den Vorschlag, den Nutzen zweijähriger Berufsausbildungen aus der Sicht von Betrieben, Jugendlichen und Pädagogen untersuchen zu lassen: Er findet bei den Arbeitgeberexperten/-innen deutliche Zustimmung, bei den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen dagegen ebenso deutliche Ablehnung.

10 Korreliert man die jeweiligen Mittelwerte zweier Expertengruppen über alle 246 Forschungsvorschläge hinweg und quadriert man anschließend den erzielten Koeffizienten, so erhält man ein prozentuales Maß für die gemeinsame Beurteilungsvarianz. Je höher die gemeinsame Varianz, desto stärker ähneln sich die Gruppen in ihren Einstellungsprofilen. Mit diesem Verfahren lässt sich eine Matrix gewinnen, aus der sich unmittelbar der Grad der „Verwandtschaft“ der Gruppen in der Beurteilung zukünftiger Forschungsergebnisse ableiten lässt.

11 *Perspektiven der Berufsbildungsforschung: Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung*; Hrsg.: BIBB; Bonn 2001



Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen

► Unternehmensnahe Dienstleistungsbereiche, geprägt durch die neuen IuK-Techniken, gelten als Wachstumsbranchen mit positiver Beschäftigungsentwicklung – zunächst vor allem für Akademiker, Studenten und andere „Quereinsteiger“. Heute gewinnt die betriebliche Ausbildung an Bedeutung. Derzeit bildet ca. ein Drittel dieser jungen, innovativen Unternehmen aus, wobei das Ausbildungspotenzial noch nicht ausgeschöpft ist. Hier zeichnet sich ein neuer Qualifikationsbedarf ab. Das sind Ergebnisse einer bundesweiten Studie¹ und einer Call-Center-Befragung in Bremen².

Betriebs- und Beschäftigungsformen

Die untersuchten Branchen zeichnen sich bundesweit durch vielfältige Beschäftigungsformen aus, Vollzeit-, Teilzeit-, aber auch geringfügig Beschäftigte und solche auf Honorarbasis spielen eine Rolle. Hier liegt eine Chance vor allem für junge Menschen, aber auch für Frauen nach einer Familienphase. Das gilt insbesondere für Call Center (Abbildung 1).

Bei den befragten Unternehmen handelt es sich vor allem um junge und kleinere Unternehmen: Knapp die Hälfte existiert seit 1996; drei Viertel haben weniger als 20 Beschäftigte. Bezogen auf künftige Entwicklungen sind Vertreter aller drei Bereiche (IuK-Wirtschaft, Medienwirtschaft, Call Center) recht optimistisch: Mehr als zwei Drittel unter ihnen erwarten einen Anstieg der Beschäftigung; unter den Call Centern sogar 84 Prozent. Auch wird eine Steigerung des Anteils betrieblich ausgebildeter Fachkräfte angenommen – bei 43 Prozent der Unternehmen –, vor allem, wenn sie neue Tätigkeitsfelder erwarten (52%). Die betriebliche Ausbildung gewinnt bei den befragten Unternehmen mittlerweile an Bedeutung, auch wenn sie dem Regelsystem der beruflichen Bildung noch nicht ohne weiteres entsprechen können.



HELLA BAUMEISTER

Dr. rer. pol., Dipl.-Soz., wiss. Referentin
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,
Arbeitnehmerkammer Bremen



GISELA WESTHOFF

Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin
im Arbeitsbereich „Modellversuche,
Innovationen, Transfer“ im BIBB

Umfang der Ausbildung und ihre Bedingungen

Zum Zeitpunkt der Befragung des BIBB im Sommer 2000 bildete etwa ein Drittel der Unternehmen aus, vor allem auf Grund des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften. 65 Prozent der Unternehmen bilden junge Frauen aus (IuK: 59%, Medien: 65%, Call Center: 82%).

Je länger ein Unternehmen tätig ist, umso stärker entwickelt sich das Interesse an einem Mitarbeiterstamm auf

der Ebene betrieblich Ausgebildeter. Aber auch unter den sehr jungen Unternehmen bildete jedes fünfte bereits aus. Offenbar sind innovativ tätige Betriebe auch bereit, in der Qualifizierung neue Wege zu gehen.

Der leicht unterdurchschnittliche Ausbildungsanteil der IuK-Wirtschaft ist vor allem auf das hier stark ausgeprägte akademische Umfeld zurückzuführen. Es wirkt sich bereits positiv aus, wenn einzelne Betriebsinhaber auf eigene Erfahrungen mit dem dualen System zurückgreifen können. Ein wesentlicher Grund für die vergleichsweise höhere Ausbildungsbeteiligung der Medienwirtschaft und der Call Center kann darin liegen, dass hier häufiger Ausgründungen aus Betrieben mit vorhandener Ausbildungstradition vorkommen (Abbildung 2).

Insgesamt lässt sich die aktuelle Ausbildungsbeteiligung aufgrund der aufgezeigten Hemmnisse als erstaunlich hoch bewerten, vor allem das Ausmaß der Ausbildung in den befragten Call Centern. Sie werden in der öffentlichen Diskussion bisher vor allem mit kurzfristigen Trainingskursen und Anlernstrategien in Verbindung gebracht. An der BIBB-Studie beteiligte sich dagegen ein beachtlicher Teil von Call Centern mit gehobenen Anforderungen an die ausgeübten Dienstleistungstätigkeiten, z. B. Kundenorientierung und Beratung mit gleichzeitiger Anwendung der IuK-Techniken. Eine solche Verbindung fordert offensichtlich eine systematische berufliche Bildung. In diesem Kontext ist auch die kontrovers geführte Diskussion um einen neuen eigenständigen Ausbildungsberuf zu verstehen.

Die befragten Unternehmer/-innen beschreiben hohe Anforderungen an die Qualifikation ihrer Beschäftigten, die im Gegensatz stehen zu dem verbreiteten negativen Image der Branche. Sie betonen die differenzierte Fachlichkeit, verbunden mit einem hohen Maß an überfachlichen Kompetenzen. Die Lehrgänge zum Call-Center-Agent (IHK) werden in diesem Zusammenhang kritisch bewertet. Die Ergebnisse der Befragung in Bremen zeigen jedoch auf, dass dieser Beschäftigungsbereich im Hinblick auf Qualifizierungsstrategien große Unterschiede aufweist und differenzierte Analysen erforderlich.

Deutlich wird bundesweit die zentrale Rolle der neuen IT- und Medienberufe, insbesondere in der IuK-Wirtschaft (Abbildung 3). Dort werden mehr als die Hälfte der Jugendlichen als Fachinformatiker/-in ausgebildet. In den beiden anderen der drei am stärksten besetzten Bereiche entspricht der Anteil dem Durchschnitt aller Ausbildungsbereiche. Bei den Call Centern bilden Büro-/kaufmännische Berufe (zusammen 38 %) Rang 1 und 2. In der Medienwirtschaft steht nach dem/der Fachinformatiker/-in ein neuer Medienberuf an zweiter Stelle.

Neben dem erkennbaren Ausbildungsinteresse der befragten innovativen Unternehmen und der Akzeptanz der neuen Berufe konnte auch ein deutliches Ausbildungspotenzial festgestellt werden, das bisher noch nicht ausgeschöpft ist. So bekundeten 38 Prozent der Unternehmen in den DL-Bereichen eine Ausweitung ihres Ausbildungss-

Abbildung 1 **Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in DL-Bereichen**
(in Prozent)

	Teilzeitarbeit Frauen	Teilzeitarbeit Männer
IuK-Wirtschaft	22	2
Medienwirtschaft	16	5
Call Center	56	39

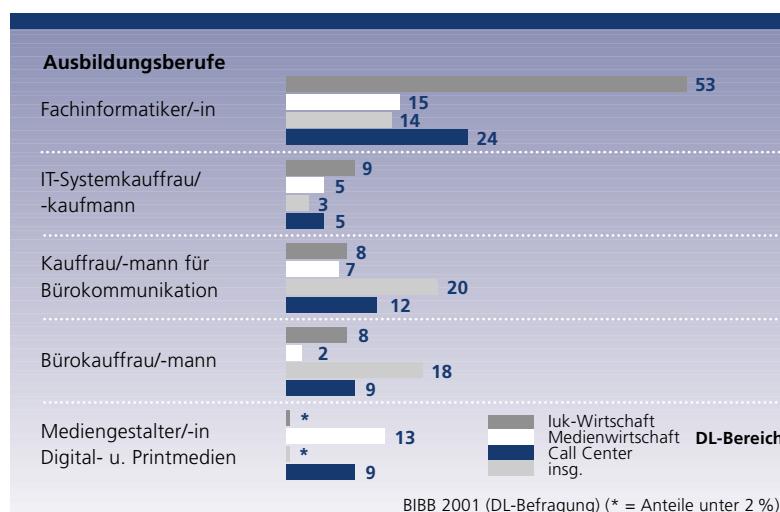
BIBB 2001 (DL-Befragung)

Abbildung 2 **Ausbildungsbeteiligung nach DL-Bereichen** (in Prozent)

IuK-Wirtschaft	31
Medienwirtschaft	35
Call Center	44
Insgesamt	34

BIBB 2001 (DL-Befragung)

Abbildung 3 **Stark besetzte Ausbildungsberufe nach DL-Bereichen**
(Anteile jeweils in Prozent der Auszubildenden)



platzangebotes (mehr Ausbildungsplätze: 33 % IuK, 41 % Medien, 42 % Call Center). Allerdings seien hierzu – so die Aussage der Unternehmen – vor allem die Informations- und Beratungsangebote zu verbessern (über die Ausbildung allgemein, über neue Berufe, über Möglichkeiten des Verbunds mit anderen Betrieben und Ausbildungsträgern). Die vielfältig vorhandenen Angebote scheinen die Besonderheiten der Unternehmen noch zu wenig zu berücksichtigen.

Das Beispiel Bremen

Der Zwei-Städte-Staat Bremen, der bis weit in die 70er-Jahre eines der wachstumsstärksten Bundesländer war, befindet sich heute in einer strukturellen Krise. Im Ergebnis liegt seit Mitte der 80er-Jahre das Niveau der Arbeitslosigkeit an der Spitze der westdeutschen Bundesländer. Auch die Versorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen ist

relativ ungünstig. Auf der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten setzt auch Bremen – wie andere strukturschwache Regionen – auf den Dienstleistungssektor und hier seit Mitte der 90er-Jahre vor allem darauf, Bremen zu einem Multimedia- und Call-Center-Standort zu entwickeln.

Call Center City Bremen

Bereits 1996/97 hat sich Bremen den Begriff „Call Center City Bremen“ gesetzlich schützen lassen und damit früher als andere Bundesländer die Ansiedlung von Call Centern zu einem Schwerpunkt der Wirtschaftsförderung gemacht. Diese Strategie war relativ erfolgreich: Allein von 1995 bis 2000 wurden in Bremen 16 Call Center mit 2.000 geplanten Arbeitsplätzen angesiedelt. Zwischenzeitlich haben sich Call Center hier zu einem wichtigen Beschäftigungsbereich entwickelt, wobei noch weitere Arbeitsplatzzuwächse erwartet werden. Als Wachstumsbremse zeichnet sich jedoch bereits heute ein ausgeprägter Fachkräftemangel ab.

Ansiedlung von Call Centern – Schwerpunkt der Wirtschaftsförderung in Bremen

In Bremen gab es Anfang 2001 etwa 55 Call Center mit 2.500 Beschäftigten. An der Betriebsbefragung beteiligten sich 46 Betriebe mit insgesamt 2.340 Beschäftigten. Dadurch können Aussagen für über 80 Prozent aller Call Center und Beschäftigten gemacht werden.

Vor dem Hintergrund des bundesweiten Überblicks über den Call-Center-Beschäftigungsbereich wurde in der Bremer Studie eine weitere Differenzierung dieses heterogenen Beschäftigungsbereiches vorgenommen. Unterschieden wurden unternehmens- und konzerninterne Call Center (so genannte Inhouse Call Center) und externe Dienstleister, die marktorientiert für mehrere Unternehmen tätig sind. Die Unternehmens- und Beschäftigtenstrukturen, die Arbeitsbedingungen, die Qualifikationsanforderungen sowie die Einschätzung und Bewertung der Qualifizierungsstrategien dieser beiden Unternehmenstypen unterscheiden sich deutlich. Die Gruppe der Inhouse Call Center stellt mit 70 Prozent der Betriebe (32 Unternehmen) die Mehrheit, die Gruppe der externen Dienstleistungs-Call-Center mit 30 Prozent (14 Unternehmen) lediglich eine Minderheit.³

Die Ergebnisse der regionalen Betriebsbefragung bestätigen den bundesweiten Trend, dass Call Center ein junger

Beschäftigungsbereich sind. Die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe existiert seit weniger als drei Jahren. Das gilt für die externen Call Center, aber auch erstaunlicherweise für die Inhouse Call Center, von denen der größte Teil rechtlich selbstständig ist. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei den Inhouse Call Centern bei 40 Beschäftigten und in den externen Dienstleistungs-Call-Centern bei etwa 100. Während bei den Inhouse Call Centern eine Zuordnung zu bestimmten Wirtschaftsbereichen noch möglich war, bilden die externen Call Center tendenziell eine eigene „Branche“.

Trotz aller Unterschiede ist den beiden unterschiedlichen Ausprägungen von Call Centern gemeinsam, dass sie in der Vergangenheit stark expandiert haben und auch für die Zukunft teilweise sehr große Beschäftigungszuwächse anstreben. Letzteres gilt insbesondere für die externen Call Center.

Bei der Frage nach den Erwartungen für die Zukunft wurde von den Personalverantwortlichen mehrheitlich die Meinung vertreten, dass Call Center in der Ausprägung einer verbesserten Telefonzentrale keine Überlebenschancen haben werden. Es wird angenommen, dass die Anforderungen komplexer und fachlich anspruchsvoller werden, insbesondere durch die Einbeziehung neuer Kommunikationsstrategien (z. B. Internet, E-business).

Bereits gegenwärtig sind Call Center nach den Ergebnissen der Bremer Befragung kein Beschäftigungsbereich für Geringqualifizierte und bestätigen so die bundesweiten Trends. Im Gegenteil, die Qualifikationsanforderungen der Call Center sind bereits heute hoch. Von Ausnahmen abgesehen, dominieren bei den Beschäftigten in den Call Centern Absolventen einer überwiegend kaufmännischen Erstausbildung.

Qualifizierung für den Beschäftigungsbereich Call Center

Für die Beschäftigung in Call Centern erfolgt in Bremen, ebenso wie in anderen Regionen, eine Qualifizierung in einem Lehrgang, d. h. einer speziellen Trainingsmaßnahme nach §§ 48–52 SGB III, die mit einem IHK-Zertifikat abschließt. Obwohl diese Lehrgänge in enger Abstimmung mit den Betrieben entwickelt wurden, entsprechen sie ihren Anforderungen offenbar nur bedingt. Lediglich in weniger als jedem dritten Inhouse Call Center werden Call Center Agents mit Zertifikat beschäftigt. Einigen der Befragten war diese Qualifizierungsmaßnahme sogar gänzlich unbekannt. Obwohl sich bei den externen Call Centern in mehr als jedem zweiten Unternehmen Absolventen des Lehrgangs Call Center Agent (IHK) finden, wurde auch hier relativ häufig Kritik an diesen Qualifizierungsmaßnahmen geäußert.

Vor diesem Hintergrund wurde die Frage gestellt, ob die Entwicklung eines eigenständigen Ausbildungsberufes für Call Center als sinnvoll erachtet wird oder nicht. Von ins-

gesamt 33 Call Centern im Bremer Raum äußerten sich 18 Betriebe positiv (59%). Das entspricht tendenziell den Ergebnissen des BIBB bei der Befragung von Call Centern in Mecklenburg-Vorpommern, wo ebenfalls die Call-Center-Betreiber mehrheitlich für einen eigenständigen Ausbildungsberuf votierten.⁴

Es gibt jedoch keine einheitliche Zustimmung zu dieser Frage: Mehrheitlich lehnten die Inhouse Call Center (60%; 13 Betriebe) die Schaffung eines eigenständigen Ausbildungsberufes ab. Begründet wurde das zum einen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen; andere argumentierten, dass Produktkenntnisse wichtiger seien. Dritte schließlich bilden aus, und zwar fachbezogen in anerkannten Ausbildungsberufen, z. B. Bankkaufmann/-frau.

Umgekehrt stellt sich die Bewertung dieser Frage bei den externen Dienstleistungs-Call-Centern dar: Elf von zwölf Betrieben, die sich zu dieser Frage äußerten, sprachen sich hier für einen entsprechenden Ausbildungsberuf aus. Neben höheren Anforderungen an die Qualifikation wurde dies mit dem Argument begründet, Engagement in betriebliche Ausbildung führe zu einer Imageverbesserung des Call-Center-Beschäftigungsbereiches.

Die sich in der bundesweiten Untersuchung abzeichnende erstaunlich hohe Ausbildungsquote bei Call Centern dürfte sich nach den Ergebnissen der Bremer Studie in erster Linie bei den Inhouse Call Centern konzentrieren, seien sie Teil eines Stammarbeitsunternehmens oder rechtlich selbstständig. Anders bei den externen Dienstleistungs Call Centern: Auch hier wird im Rahmen des dualen Systems ausgebildet, wie wir in den Expertengesprächen erfahren haben, aber insgesamt gesehen scheint es sich – zumindest in Bremen – eher um Einzelfälle zu handeln. In diesem letztgenannten Bereich dürfte ein erhebliches und zunehmendes Ausbildungspotenzial liegen. Dieses auch deshalb, weil es Hinweise darauf gibt, dass externe Call Center tendenziell relativ höhere Qualifikationsanforderungen haben.

Regionale Strategien zur Erhöhung des Ausbildungspotenzials

Da die Entwicklung eines eigenständigen Ausbildungsberufes – wenn überhaupt – ein längerfristiges Projekt ist, gibt es auch in Bremen Bestrebungen, eine call-center-spezifische Ergänzung der Ausbildung zum/-r Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, einzuführen. Handlungsleitend für die Politik war der Wunsch einiger Call-Center-Betreiber nach einer eigenständigen Ausbildung für Call Center, die eine breite Kompetenz in allen Bereichen der Branche vermittelt. Dieser modifizierte Ausbildungsgang⁵ ist in Bremen in den zuständigen Gremien vor allem aus formalen Gründen zunächst gescheitert.

Hilfsweise wurde deshalb eine schulische Ersatzlösung konzipiert. So wird seit 2001 an der zuständigen Berufs-



schule im anerkannten Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation“ im Wahlpflichtbereich des Berufsschulunterrichtes ein Kurs angeboten mit dem Arbeitsstitel „Kommunikation mit dem Kunden“, in dem call-center-spezifische Lerninhalte vermittelt werden. Dieser Kurs, der im Zeugnis mit einer Note bewertet wird, umfasst insgesamt 140 Wochenstunden verteilt über die dreijährige Berufsausbildung.

Die schulische Ersatzstrategie ist jedoch nur eine Notlösung, zudem sie von den Call-Center-Betreibern bislang auch kaum angenommen wird. Es bleibt die Frage, wie eine umfassende Qualifizierung für den Beschäftigungsbereich Call Center aussehen müsste und wie die jungen Unternehmen für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden können.

Allerdings gehört auch nach Einschätzung vieler betrieblicher Leistungsträger ein verstärktes Engagement in der betrieblichen Erstausbildung zu der notwendigen qualitativen Weiterentwicklung dieses Beschäftigungsbereiches. Ziel ist es nicht zuletzt, dadurch die Betriebsbindung zu erhöhen, qualifizierte Fachkräfte selbst ausbilden zu können und als Nebeneffekt das Image der Call Center zu verbessern. Allerdings bedürfen die potenziellen Ausbildungsbetriebe offenbar umfangreicher Beratung und Hilfestellung. Zumindest die externen Dienstleistungs-Call-Center, die nicht aus traditionellen Dienstleistungen oder Industrieberichen hervorgegangen, sondern als Quereinsteiger zum Call-Center-Geschäft gekommen sind, verfügen sehr häufig nicht über Erfahrungen mit betrieblicher Ausbildung. Es wird zwar von Qualifizierung und Berufsausbildung gesprochen, keineswegs ist damit jedoch immer eine betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems gemeint. Es besteht erheblicher Informations- und Aufklärungsbedarf, der weit über die Vermittlungen der formalen Voraussetzungen für eine betriebliche Berufsausbildung hinausgeht.

Sinnvoll wäre der Einsatz eines/-r Ausbildungsplatzunterstützers/-in, der/die – ergänzend zu den Aktivitäten der Handelskammer – Hilfestellung beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung geben kann.

Hierzu liegt in Bremen ein positives Beispiel für den Beschäftigungsbereich Multimedia vor, wo ebenfalls der Fachkräftemangel sehr ausgeprägt ist. Das drittmitfinanzierte Projekt PIA (Projekt zur Initiierung zusätzlicher Ausbildungsplätze) setzt sich seit 1999 erfolgreich für eine Ausweitung der betrieblichen Ausbildung im Bereich Multimedia ein. Aufgabe des Projektes ist es, mit Unternehmen maßgeschneiderte, auf die jeweilige Situation bezogene Antworten auf Ausbildungsfragen zu finden. Dazu gehören Fragestellungen wie u. a.: Welche Berufsbilder sind geeignet? Wie finde ich die richtigen Bewerber/-innen? Wo sind die richtigen Partner für eine Verbundausbildung? Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten gibt es? Das Projekt PIA steht auch zur Verfügung, wenn es Schwierigkeiten während der Ausbildung gibt. Ein besonderes Anliegen ist darüber hinaus die Förderung von jungen Frauen in diesem Berufsbereich. Die Erfolge lassen sich an den Ausbildungszahlen ablesen.

Zusammenfassung und Ausblick

Die strukturellen Probleme Bremens befördern die Schaffung zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze, insbesondere in den neuen prosperierenden DL-Bereichen und damit auch in Call Centern. Die betriebliche Ausbildung hat sich dabei bereits andernorts als Strategie gegen Fachkräftemangel bewährt. Er gefährdet die weitere Expansion dieser prosperierenden Branche, möglicherweise auch die Existenz einzelner Unternehmen. Ein stärkeres Engagement in der Erst- und Weiterbildung könnte ein sinnvoller Ansatz zur Minderung dieser Probleme sein. Das gilt umso mehr, da aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen gut qualifizierte Mitarbeiter in Zukunft für das einzelne Unternehmen noch wichtiger werden, wie Beispiele aus anderen Bereichen und Regionen gezeigt haben. Profitieren

können und sollten von dieser Strategie besonders Frauen, die bereits heute den größten Anteil der Beschäftigten in Call Centern stellen. Die Entwicklung von zukunftsweisen-den Qualifizierungskonzepten ist eine Voraussetzung, dass dauerhaft und nachhaltig neue hochwertige Arbeitsplätze entstehen.

Deutlich bestätigt sich in beiden Untersuchungen, dass für viele junge Unternehmen nach einer Aufbauphase in der dann folgenden Konsolidierungsphase das Interesse an betrieblicher Ausbildung stark zunimmt. Bei den Ansätzen zu einer verbesserten, gezielten Beratung und Information können ergänzend zu den Erfahrungen von PIA auch die in der BIBB-Studie identifizierten Unternehmensbeispiele helfen, die den Schritt hin zur Ausbildung gewagt und Erfahrungen mit der Überwindung der Schwierigkeiten gesammelt haben. Danach sind für den Einstieg in die Ausbildung folgende Erfahrungen bzw. Erwartungen als typisch herauszustellen:

- Betriebliche Ausbildung wird als Möglichkeit der Personalrekrutierung insbesondere nach ersten konkreten eigenen Erfahrungen positiv bewertet und als weitere Perspektive beibehalten.
- Die neuen IT-, Medien-, und kaufmännischen Ausbildungsbereiche finden eine hohe Akzeptanz.
- Verbundausbildung wird in Anspruch genommen und positiv bewertet.

Aus Sicht der Betriebe in den neuen DL-Bereichen werden Beratung und Hilfestellung vor allem erwartet bei der Möglichkeit der Verbundausbildung, der Bewerberauswahl, der Aufstellung des Ausbildungsplanes und der Prüfungsvorbereitung. Weitere Unterstützung wird benötigt u. a. bei der Lösung von Rechtsfragen, der Abstimmung des Ausbildungsverlaufs mit den Geschäftsabläufen und der Berufsschulpflicht. ■

Anmerkungen

1 Basis: 92 Call Center, 324 IuK-Unternehmen, 368 Firmen aus der Medienwirtschaft (insgesamt 784); drei weitere Dienstleistungsbereiche (628 Betriebe) der BIBB-Studie bleiben hier unberücksichtigt. In dem BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen“ (DL) wurden 2000/2001 bundesweit 1412 ausgewählte Unternehmen schriftlich und davon weitere 90 mündlich zu aktuellen Themen der Beschäftigung und Qualifizierung befragt. Zur BIBB-Studie vgl. z. B. Westhoff, G.:

Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten? In: BWP 29 (2000) 4, S. 29 ff. Schöngen, K.: Unternehmensstrukturen und Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen. In Heft 2/2002 der BWP

2 Die Bremer Call-Center-Studie basiert auf einer schriftlichen/telefonischen Befragung (2000/2001) von 46 Call Centern. Vgl. Branchenbild Call Center, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, CCall-Report 1, Bielefeld 2001, Baumeister,

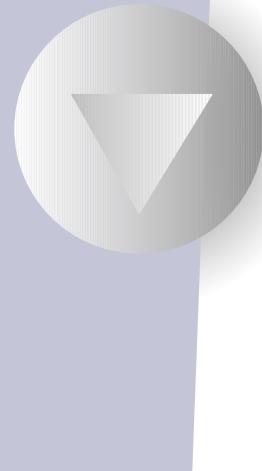
H.: Call Center in Bremen, Strukturen, Qualifikationsanforderungen und Entwicklungstendenzen, Arbeitnehmerkammer, Bremen (Hrsg.), Bremen 9/2001. Die Ergebnisse einer Regionalstudie im Bundesland Bremen wird deshalb einbezogen, weil sich dort nicht nur Entwicklungsstrukturen und neue Trends besonders deutlich abzeichnen, sondern auch innovative Strategien zur Förderung von Beschäftigung und Bildung in den neuen DL-Bereichen eingesetzt werden.

3 BIBB-Studie zum Vergleich: 58 % eigenständige Call Center; 38 % Teil eines Unternehmens

4 Vgl. Kruschel, H.; Paulini-Schlottau, H.: Ausbildung oder Fortbildung für den Call-Center-Bereich? In: BWP 29 (2000) 3, S. 30 ff.

5 Vgl. Paulini-Schlottau, Umsetzungshilfe für die Ausbildung von Kaufleuten für Bürokomunikation in Call Centern, BIBB-Arbeitspapiere, Vorhaben 3.0263, Heft 2, Juli 2000

6 Vgl. hierzu: www.bremen-multimedial.de



Das Expertenwissen von Beratern als Beitrag zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung

Zur sozialen Konstitution von Qualifikationen im Betrieb

► **Veränderte Arbeits- und Organisationskonzepte in den Betrieben führen auch zu neuen Anforderungen und Erwartungen an die Weiterbildung. Gründe für die zunehmende Bedeutung von Qualifikationsberatung und Innovationsbegleitung in Betrieben und Aufgaben von Beratern werden erläutert. Davon ausgehend wird dafür plädiert, die Entstehung neuer Qualifikationen als sozialen Interaktions- und Aushandlungsprozess zu betrachten. In welcher Weise das Erfahrungswissen von Beratern einen Zugang dazu eröffnet und worin der Beitrag zur Früherkennung bestehen kann, zeigt der letzte Abschnitt.**

Betriebe nehmen heute zunehmend Dienstleistungen von externen Beratern in Anspruch. Im Dialog mit betrieblichen Experten konzipieren Berater betriebliche Qualifikationsbedarfe und entwickeln entsprechende Qualifizierungskonzepte, die sie durchführen und bewerten. Meist ist Qualifizierungsberatung kein isolierter Prozess, sondern findet im Rahmen betrieblicher Personalentwicklung sowie längerfristig angelegter betrieblicher Veränderungsprozesse statt. Das Erfahrungswissen von Beratern, insbesondere aus der Begleitung betrieblicher Innovationen, soll dazu genutzt werden, die Entstehung neuer Qualifikationen sowie von Qualifikationsveränderungen im Betrieb zu untersuchen.¹

Anforderungen und Erwartungen der Betriebe an Weiterbildung verändern sich

Die betriebliche Qualifikationsentwicklung hat sich in den letzten Jahren entscheidend verändert. Gründe dafür liegen in den ökonomischen und technologischen Veränderungen seit den 1990er Jahren, infolge derer betriebliche Marktstrategien und Organisationskonzepte neu gestaltet werden. Betriebe versuchen heute immer mehr zugleich hohe Qualität, größere Kundennähe, schnellere Innovation und eine günstigere Preisgestaltung zu erreichen. Um diese Ziele realisieren zu können, werden betriebliche Abläufe durch eine zunehmende Prozessorientierung verändert. Eine stärkere Verzahnung von Produktions- und Qualifizierungsprozessen wird in der relevanten Forschung als eine wichtige Konsequenz prozessorientierter Betriebs- und Arbeitsorganisation gesehen. Dafür spricht die Zunahme von „arbeitsplatzorientiertem“ Lernen in Form von „arbeitsplatzgebundenem“, „arbeitsplatzverbundenem“ und „arbeitsplatzbezogenem“ Lernen. Konzepte wie „Integration von Arbeiten und Lernen“, „Erfahrungslernen“ und „Betrieb als lernende Organisation“ haben seit einigen



AGNES DIETZEN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“ im BIBB

Jahren eine Leitbilstfunktion übernommen. Sie machen deutlich, dass Qualifizierung als außerordentlich bedeutsam für die gesamtbetriebliche Entwicklung erkannt wird und deshalb vorwiegend in den Betriebsalltag zu integrieren ist.

Im Hinblick auf die betriebliche Nachfrage nach Qualifikationen und Beschäftigten scheinen prozessorientierte Betriebs- und Arbeitsorganisationskonzepte ambivalente Strukturen zu erzeugen. Auf der einen Seite werden Belegschaftsstrukturen flexibilisiert, so dass neben betriebliches Stammpersonal, das über Kernkompetenzen verfügt, Personengruppen treten, die nur locker durch Unterverträge und Formen der Zeitarbeit an die Betriebe gebunden sind.² Gleichzeitig scheint es eine neue Art von Betriebsbindung zu geben, die sich allerdings nicht mehr primär über den Beruf vermittelt, sondern sich in einer „gestiegenen Wertschätzung des betrieblichen Einsatzwertes“ von Personen ausdrückt.³ Betriebe fragen immer stärker nach einer Kombination von beruflichen Qualifikationen und Kompeten-

ser anzupassen. Vielmehr sind diese aufgefordert, mitzustalten, dazu beizutragen, Probleme zu lösen und vielfach auch durch das Einbringen ihrer Erfahrungen zu betrieblichen Innovationsvorhaben beizutragen.⁷

Wachsende Bedeutung externer Beratung

Qualifizierungsberatung und Prozessbegleitung betrieblicher Veränderungen sind Dienstleistungen, die seit Mitte der Achtzigerjahre von Betrieben verstärkt nachgefragt werden. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass Beratungs- und Entwicklungsaufgaben zu eigenständigen Dienstleistungen in fast allen wirtschaftlichen und beruflichen Bereichen professionalisiert werden und so einen Teil der Nachfrage nach Beratung schaffen. Dafür sprechen die wachsende Bedeutung eines Bildungsmarketings für private Bildungsinstitutionen, deren stärkere Kundenorientierung und ein erweitertes Leistungsspektrum. Zum anderen sind es die erwähnten neuen Anforderungen für die betriebliche Qualifikationsentwicklung (vgl. Kasten), die zu einer Veränderung der Aufgaben von Weiterbildungsinstitutionen führen. Diese bieten mehr und mehr Dienstleistungen in Qualifizierungsberatung, Entwicklung und Konzeption maßgeschneiderter Angebote (Weiterbildungsmarketing), Bildungscontrolling und individuelles Lerncoaching an. Dienstleistungen dieser Art setzen einen kontinuierlichen Kommunikations- und Interaktionsprozess zwischen externen Beratern und Betrieben voraus.⁸

Aufgaben der Qualifikations- und Personalentwicklung werden zunehmend auch von Unternehmensberatungen wahrgenommen. Unternehmen entdecken Wissen und Kompetenz als ökonomische Ressource, was zur derzeitigen Aufwertung von Lernen und Weiterbildung führt. Dies findet seinen Ausdruck in verschiedenen Organisations- und Managementkonzepten („Lernendes Unternehmen“, „Qualitätszirkel“, „Wissensmanagement“) und deren wellenartige Verbreitung. Zudem machen Unternehmensberatungen die Erfahrung, dass Fragen der Qualifikationsentwicklung nicht mehr getrennt von anderen Beratungsfeldern, z. B. in Unternehmensführung, Organisations- und Personalentwicklung, Technik, Informationsmanagement, Prozesssteuerung oder Controlling, behandelt werden können. Dagegen ist Qualifikationsentwicklung vielfach sogar eine Voraussetzung eines erfolgreichen Beratungsprozesses in klassischen Beratungsfeldern.

Für die *Früherkennung von Qualifikationsveränderungen* sind insbesondere Aufgaben von Beratern interessant, die sie in der Rolle als „Innovationsbegleiter“ und „Change Agent“ wahrnehmen. Unternehmensstudien belegen, dass Unternehmen am erfolgreichsten sind, wenn sie Strategien

Anforderungen für betriebliche Qualifikationsentwicklung

- direkte Anschlussfähigkeit an betriebliche Arbeitsprozesse
- Erlernen von Innovationsfähigkeit der Betriebsmitglieder auf allen Ebenen
- Förderung des Organisationslernens sowie
- Nachhaltigkeit von Bildungsmaßnahmen u. a.

zen, die auf Erfahrungen aus firmenspezifischen Arbeitsorganisationen und Arbeitsprozessen beruhen. Entsprechende Qualifikations- und Kompetenzprofile scheinen zunehmend firmenspezifische Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen und individuelle Karriereaussichten zu definieren.⁴

Betriebe richten ihre Aufmerksamkeit offensichtlich verstärkt auf den ökonomischen Erfolg des Bildungssechens. Mit Verfahren des *Bildungscontrollings* beispielsweise versuchen Unternehmen „ihre betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen auf die Unternehmensziele auszurichten, um frühzeitig Qualifikationen auszubilden, die der Betrieb für seine geplanten künftigen Arbeitsabläufe in Produktion und Dienstleistung benötigt, und günstige Kosten-Nutzen-Relationen herzustellen“⁵. Das bedeutet zugleich einen Perspektivwechsel vom Kostendenken zur stärkeren Beachtung des Nutzens von Weiterbildung. Eine der Hauptaufgaben der betrieblichen Weiterbildungspraxis besteht nicht länger in der kostengünstigen Erstellung von Standardangeboten, sondern in der Entwicklung „maßgeschneiderter“ Bildungskonzepte, entlang von Prozessen der Organisationsentwicklung hin in Richtung „lernendes Unternehmen“.⁶

Insgesamt geht es um das Erlernen von Innovationsfähigkeit ganzer Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu sein. Organisationslernen wird zum Unternehmensziel definiert und verändert auch Inhalte und Schwerpunkte des individuellen Lernens. Dabei geht es nicht mehr ausschließlich darum, Beschäftigte an veränderte Arbeitssituationen bes-

entwickelt und in die betrieblichen Abläufe integriert haben, die nicht auf reine Kostensenkung setzen, sondern auf Grund derer kontinuierlich an der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen gearbeitet wird.⁹ Voraussetzung hierfür ist das Zusammenwirken von Fachleuten aus verschiedenen Unternehmensbereichen und externen Kooperationsbeziehungen. Die Wissensbestände, auf die dabei zurückgegriffen wird, umfassen das arbeitsprozessbezogene Erfahrungswissen von Mitarbeitern und Kunden ebenso wie Forschungserkenntnisse, technologische Neuerungen, betriebswirtschaftliches Wissen sowie Erfahrungen aus Kooperationen mit anderen Unternehmen und Netzwerken. Um dieses unterschiedliche Wissen zusammenbringen zu können, müssen die Beteiligten ein gemeinsames Problemverständnis entwickeln und dabei lernen, ihre unterschiedlichen Perspektiven und Wissensbereiche aufeinander zu beziehen.¹⁰

In diesen Prozessen übernehmen Berater wichtige Aufgaben der Steuerung, Koordinierung und Moderation der Verständigungsprozesse zwischen verschiedenen Akteuren in der Unternehmensführung, Wissenserzeugung/Produktentwicklung und Anwendung. Um diese Aufgaben leisten zu können, müssen Berater sich deshalb mit dem gesamten Wissen eines Unternehmens auseinandersetzen. Dieses umfasst zum einen *Erfahrungswissen, Kenntnisse und Kompetenzen* einzelner Mitarbeiter, das im Arbeitsprozess und im Umgang mit Kunden erworben wurde, praktischen Anforderungen entspricht und als solches sozial gebunden ist. Es bedarf besonderer Anstrengungen, um dieses sozial gebundene Wissen und Können für Innovationsprozesse zu nutzen. Dies kann über Beteiligung von Mitarbeitern in Gruppen- und Projektarbeit, Qualitätszirkeln u. a. erfolgen. Nonaka und Takeuchi¹¹ beschreiben besondere Verfahren der Wissenserzeugung, durch die implizites Wissen und darauf aufbauende Fähigkeiten über informelle Interaktions- und Lernprozesse weitergegeben sowie implizites Wissen in explizites transformiert und darüber zugänglich gemacht werden kann.

Zudem besteht in den erprobten Verfahrensweisen, Strategien, eingelebten Routinen, Einstellungen und Prioritäten eines Unternehmens ein *Organisationswissen*. Dies ist ebenso wie individuelles Wissen und Kompetenzen großenteils ein implizites Wissen, deswegen für die Beschäftigten in den Betrieben meist unausdrücklich und unter Bedingungen formalisierter Managementprozesse nur schwer kommunizierbar. *Erfahrungen aus betrieblichen Umstrukturierungen und Reorganisationen belegen, dass Veränderungsvorschläge, die von außen in ein Unternehmen hereingetragen werden, zum Scheitern verurteilt sind, wenn sie mit diesem Organisationswissen nicht verträglich sind.* Es sind im Wesentlichen auch diese eingelebten Strukturen, die verfestigten Routinen, tiefssitzenden Einstellungs muster und Selbstbilder in einem Unternehmen, die es erschweren, aus sich selbst heraus Veränderungsprozesse zu

steuern und durchzuhalten. Ohne externe Prozessbegleitung ist dies meist nicht möglich. (vgl. Kasten)

Eine Kernaufgabe betrieblicher Bildungsarbeit und Personalentwicklung, die immer stärker auch von Unternehmensberatern wahrgenommen wird, ist daher die Entwicklung *reflexiver Handlungskompetenzen*. Ein sachlich und theoretisch fundiertes Fachwissen („knowing how“) muss um personenbezogenes *Handlungswissen* („knowing how to know“) ergänzt werden. Wichtig ist es, Problemlösungsstrategien zu kennen und fähig zu sein, neue zu entwickeln. Im Hinblick auf soziale und kommunikative Aspekte geht es primär um die Fähigkeiten, Tatsachen und Handlungen zu hinterfragen, zu kritisieren, zu begründen, Folgen abzuschätzen sowie die eigenen Anteile und Deutungen im Umgang mit anderen anzuerkennen.

Externe Prozessbegleitung durch Berater ermöglicht es, Veränderungen anzuleiten und zu begleiten, in Folge derer:

- unterschiedliche Sichtweisen zur Problemlösung von einem Unternehmen offen gelegt, bewusst gemacht und somit angeeignet und integriert werden können;
- sozial gebundenes Wissen in strukturierter Form zugänglich und durch veränderte oder neue Verfahren und Anwendungsweisen weiterentwickelt wird;
- Menschen befähigt werden, diese strukturierten Wissensressourcen im Arbeitszusammenhang zu nutzen.

Ab sofort erhältlich



Lieferbare Veröffentlichungen 2002

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) stellt Ihnen mit diesem Verzeichnis seine zurzeit lieferbaren Veröffentlichungen vor. Der Vertrieb der kostenpflichtigen Publikationen erfolgt vorwiegend über den W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, den BW-Verlag, Nürnberg und den Christiani-Verlag, Konstanz. Kostenlose Publikationen vertreibt das BiBB zumeist selbst.

Das Veröffentlichungsverzeichnis ist auch als CD-ROM erhältlich.

Sie erhalten dieses Veröffentlichungsverzeichnis beim: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG Postfach 10 06 33 33506 Bielefeld Telefon: (05 21) 911 01-11, Telefax: (05 21) 911 01-19 E-Mail: service@wvb.de

und beim

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn
Telefon: (02 28) 107-17 16
Telefax: (02 28) 107-29 67
E-Mail: vertrieb@bipp.de

Betriebliche Qualifikationsentwicklung als sozialer Interaktions- und Aushandlungsprozess

Betriebliche Qualifikationsentwicklung darf sich in einer sich entwickelnden Wissensökonomie nicht mehr auf eine schrittweise Abfolge von Bedarfserhebung und Qualifizierung beschränken. Diese war kennzeichnend für das System industrieller Produktion, in dem definierte Bündel von Qualifikationen Berufsstandards definierten und Qualifizierung vorrangig dazu diente, Defizite auszugleichen und Anpassungen vorzunehmen.

Selbst unter Bedingungen traditioneller funktions- und berufsorientierter Arbeitsorganisation sind Arbeitsinhalte und darauf bezogene Qualifikationsbedarfe nicht einfach aus externen Einflussfaktoren wie z.B. der technischen Entwicklung abzuleiten, obwohl diese häufig Anlass zur Veränderung der Arbeitsorganisation sind. Schon seit den 1970ern gibt es Studien, die belegen, dass die Anwendung von Technik in starkem Maße von Beteiligten, von firmenspezifischen Arbeitsorganisationen und von Unternehmenskulturen mitgeprägt wird.¹² Nicht zuletzt sind Managemententscheidungen bedeutsam, durch deren Einfluss auf die Arbeitsorganisation Arbeitsinhalte geformt und Aufgabenbereiche voneinander abgegrenzt werden. Auch vorhandene oder zu schaffende Qualifikationen und das Erfahrungswissen Einzelner gestalten die Arbeitsformen und Arbeitsorganisation.¹³

Es gibt zudem kaum Anforderungsprofile am Arbeitsplatz, die sich in Qualifikationsanforderungen schematisieren und in ausdifferenzierte Lehr-Lernarrangements übersetzen lassen. Eine eindeutige Zuordnung bestimmter Tätigkeiten und der erwarteten Leistungsergebnisse an einem Arbeitsplatz sind kaum möglich, da bei der Ausführung von Aufgaben meist Spielräume bestehen. Betriebliche Weiterbildung, die sich passgenau in einer „Eins-zu-eins-Beziehung“ von Inhalten von Weiterbildungsmaßnahmen auf die am Arbeitsplatz anfallenden Arbeitsprofile übersetzen lassen würde, müsste ganz speziell auf Inhalte und Teilnehmer an Arbeitsplätzen und deren Anforderungen spezifiziert sein. Eine in diesem Sinne verstandene Weiterbildung ist nur begrenzt einsatzfähig und entspricht nicht der Realität flexibler, fließender, sich verändernder Arbeitsprozesse in modernen Unternehmen.¹⁴

Ein weiterer Grund, warum Bildungs- und Qualifikationsbedarfe nur begrenzt prognostizierbar sind, hängt mit der wachsenden Bedeutung des impliziten Wissens in der entstehenden Wissensökonomie zusammen. Die Fähigkeiten z.B. zur Problemdiagnose und -lösung beruhen im Wesentlichen auf implizitem Wissen und sind eine wichtige Voraussetzung, explizites Wissen anwendbar zu machen, das seiner Natur nach abstrakt und kontextlos ist. Die situationsspezifische Anwendung von Fakten, Daten und Informationen auf eine konkrete Problemlösung erfordert

menschliche Handlungskompetenz, um das Wissen angemessen zu interpretieren und auf die Situation zu beziehen. Ohne diese Art von Interpretationsleistung und Sinngebung, die eigene Ideen erfordert, bleibt jedes Faktenwissen blind. Es ist gerade die Besonderheit des impliziten Wissens, dass es nur mit Anstrengungen und erheblichem Aufwand – dabei nie vollständig – in explizites, verallgemeinertes und reproduzierbares Wissen (z.B. als Daten, Verfahrensweisen, Prozessbeschreibungen oder technische Anleitungen) transformiert und damit auch prognostiziert werden kann.

Qualifikationsanforderungen im Zusammenhang mit Arbeitsprozessen konkretisieren

Es liegt daher nahe, die Vorstellung aufzugeben, dass Qualifikationsanforderungen und Kompetenzen vollständig erhebbare Größen und darauf aufbauende Qualifizierungsprozesse sicher planbare Prozesse sind. In einer alternativen Sichtweise rückt in den Vordergrund, dass Qualifikation kein statisches Konzept ist, sondern nur über die Wechselwirkungen zwischen Individuen, Arbeitsanforderungen, Arbeitssituation zu beschreiben ist.¹⁵ Mit der Beschreibung von Kompetenzen sind zusätzlich besondere Probleme verbunden, da sie personengebundene Fähigkeiten umfassen, die oft auf hohem Niveau bis zur Meisterschaft über lange Jahre im Berufsleben entwickelt wurden, und es sind gerade dieses, an Erfahrung und Personen gebundene Wissen und die damit verbundenen Fähigkeiten, die im modernen Arbeitshandeln immer bedeutsamer werden. Schließlich ist vor dem Hintergrund anfangs erwähnter prozessorientierter Arbeits- und Organisationskonzepte davon auszugehen, dass sich Qualifikationsanforderungen überzeugend nur in einem engen Zusammenhang mit Arbeitsprozessen konkretisieren lassen.

Der Beitrag des Erfahrungswissens von Beratern zur Früherkennung

Damit rücken für die Beobachtung von Qualifikationsveränderungen soziale Prozesse in den Vordergrund, infolge derer Inhalt, Ziel und Richtung neuer Qualifikationsanforderungen im Betrieb zwischen Unternehmensleitung, Management und Beschäftigten verhandelt und neue Qualifizierungskonzepte entwickelt werden. *Erfahrungen von Beratern und betrieblichen Experten über die Einführung von Innovationen sind für die Früherkennung besonders auf-*

schlussreich. Insbesondere sind die unterschiedlichen unternehmerischen Innovationsstrategien sowie die betrieblichen Kommunikationen und Aushandlungsprozesse wichtig, durch die unternehmerische Strategien mit Folgen für die Qualifikationsentwicklung favorisiert und durchgesetzt werden. Durch ihre Analyse können Entwicklungsalternativen deutlich gemacht und Bedingungen für die erfolgreiche bzw. nicht erfolgreiche Umsetzung von Qualifizierungsstrategien und zur Kompetenzentwicklung aufgezeigt werden. Diese sind nicht nur für die Beobachtung der Qualifikationsentwicklung eine Voraussetzung, sondern auch ein Beitrag zur betrieblichen Innovationsforschung.

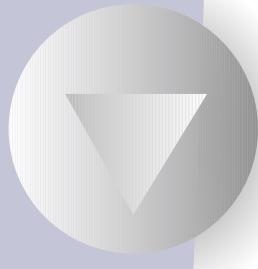
Für den Ansatz, über das Erfahrungswissen von Beratern und die Analyse von Beratungsprozessen Zugang zu Qualifikationsveränderungen in den Betrieben zu bekommen, sprechen auch die Schwierigkeiten vorangegangener Betriebsbefragungen zum Qualifikationsbedarf. Viele Probleme in Betrieben – so belegen diese Studien – werden von diesen nicht als Qualifizierungsprobleme erkannt. Betriebe fragen Weiterbildung nach, wenn sie Qualifikationsmängel erkannt haben.¹⁶ Häufig obliegt es dem Qualifizierungsberater, die indirekten Weiterbildungsprobleme wie Qualitätsmangel und Probleme bei der Personalrekrutierung den betrieblich Verantwortlichen als Bedarf an Weiterbildung erst ins Bewusstsein zu heben. Zudem haben viele Unternehmen Schwierigkeiten mit der Artikulation ihres Bedarfs. Auch Individuen haben häufig Schwierigkeiten zu benennen, was sie an Fähigkeiten haben müssen, um den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Das gilt insbesondere für berufliche Qualifikationen, die über den Augenblicksbedarf in konkreten Situationen hinausgehen und betriebsübergreifend sind.¹⁷ Das spricht dafür, sich zur Früherkennung der Qualifikations-

entwicklung nicht nur auf den von Unternehmen geäußerten Qualifikationsbedarf zu verlassen, sondern zur Analyse des betrieblichen Bildungsbedarfs Berater und Experten hinzuzuziehen.

Durch Erkenntnisse über die innerbetriebliche Umsetzung und Akzeptanz neuer Qualifizierungskonzepte können Veränderungen in Arbeits- und Kompetenzanforderungen in einzelnen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen erschlossen werden. Meist erstreckt sich Qualifizierungsberatung über eine längere Zeit. Nicht nur werden Phasen, in denen ein Problem/Bedarf artikuliert und eine Problemlösung oder ein Qualifizierungskonzept entwickelt wird, von externen Beratern begleitet, sondern auch deren Umsetzung in den Betrieben. Zudem moderieren Berater häufig innerbetriebliche Konflikte, die bei der Umsetzung von Qualifizierungskonzepten entstehen. Sie sammeln deshalb Erfahrungen über die Akzeptanz neuer Qualifizierungsstrategien. Das Forschungsprojekt zum Erfahrungswissen von Beratern behandelt nur die betriebliche Qualifikationsentwicklung. Fähigkeiten werden jedoch erst dann zu Qualifikationen, wenn sie in ein System von definierten Befähigungen eingeordnet werden können, die durch anerkannte Ausbildungen erworben werden und denen Abschlüsse und Zertifikate zugeordnet werden. Für die Entscheidungen, ob aus veränderten Qualifikationsanforderungen neue Berufe zu entwickeln sind und welche Formen zur Professionalisierung von Fähigkeiten angestrebt werden, ist nicht nur von Bedeutung, wie sich Qualifikationsanforderungen verändern, sondern auch, welche betrieblichen Strategien der Qualifikationsentwicklung sich durchgesetzt haben, welche nicht, und warum. Erkenntnisse dieser Art können dazu beitragen, Gestaltungsoptionen sichtbar zu machen und in der Ordnungsarbeit zu nutzen. ■

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag bezieht sich auf das BIBB-Forschungsprojekt „Das Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen“ (Nr. 2.2007)
- 2 Vgl. Baethge, M.; Schiersmann, Chr.: Von der betrieblichen Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung. In: Kompetenzentwicklung 98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft QUEM. Berlin 1998, S. 26
- 3 Harney, Kl.: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung, Stuttgart 1998, S. 111
- 4 Hövels, B.: Qualification and labour markets. Institutionalisation and individualisation. In: Key Qualifications in work and education. Ed. by Nijhof, W. J. and Streumer, J. N., Dordrecht, The Netherlands 1998, S. 56
- 5 Krekel, E. M.; Gnabs, D.: Bildungscontrolling in Deutschland: Ansätze, Stellenwert und Perspektiven. In: Bedarfsanalyse, Nutzungsbeurteilung und Benchmarking – Zentrale Elemente des Bildungscontrollings. Ch. Bötel, E. Krekel (Hrsg.). Bielefeld 2000, S. 11
- 6 Herget, H.; Beicht, U.: Weiterbildung am Nutzen orientiert steuern – betriebliche Praxis und Perspektiven. In: Bedarfsanalyse, Nutzungsbeurteilung und Benchmarking – Zentrale Elemente des Bildungscontrollings. In: Bötel, Ch., Krekel E., a. a. O.
- 7 Nonaka; I., Takeuchi, H.: Die Organisation des Wissens. Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen. Frankfurt 1997
- 8 Holz, H. Der innovative Bildungsdienstleister. Auf dem Wege von der Standardisierung zur Individualisierung. In: BWP 30 (2001) 2, S. 23–28
- 9 Vgl. die Fallstudien des Instituts für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, dokumentiert in: Brödner P.; Helmstädter E.; Widmaier, B. (Hrsg.). Wissensteilung. Zur Dynamik von Innovation und kollektivem Lernen. München und Mering 1999, S. 147–171
- 10 Brödner, P., a. a. O., S. 157
- 11 Vgl. Nonaka, I.; Takeuchi, H., a. a. O., 1997
- 12 Vgl. exemplarisch Lutz, B.: Das Verhältnis von Technik, Bildung und Arbeit als Problem politischen Handelns. In: BWP 8 (1979) 5, S. 8–11
- 13 Rauner, F.: Gestaltung von Arbeit und Technik. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.) Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 50–67
- 14 Vgl. Harney, Kl., a. a. O., S. 35
- 15 Hövels, B., a. a. O., S. 53 ff.
- 16 Stahl, Th.; Stözl, M. (Hrsg.) Bildungsmarketing im Spannungsfeld von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann 1994
- 17 Vgl. Alt Ch.; Borutta, A.; Tillmann H.: Analyse von Weiterbildungsangeboten in ausgewählten Regionen – Vorstudie im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. In: Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung. In L. Alex; H. Bau (Hrsg.). Bielefeld 1999, S. 129



Früherkennung von Qualifikationen als zukunftsorientierte Strategie der Bildungsforschung

► Ein wichtiger Faktor sowohl für den Erfolg eines Unternehmens als auch für die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ist die „richtige“ und zukunftsfähige Qualifizierung der Mitarbeiter. Das BMBF trägt mit seiner Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen dazu bei, zukünftigen Qualifikationsbedarf zu erkennen. Im Rahmen dieser Initiative untersucht das Forschungsnetz FreQueNz sich abzeichnende Qualifikationsanforderungen und beurteilt sie im Hinblick auf ihre zukünftige Entwicklung, damit bereits frühzeitig Handlungsoptionen zur Verhinderung von Fachkräftemangel bereitgestellt werden können.

Berufliche Bildung und zeitgemäße Qualifizierung werden immer wichtiger, da sich die Arbeitswelt verändert und immer wieder neue Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeiter gestellt werden. Turbulente Märkte, Globalisierung und kurze Innovationszyklen von Produkten tragen dazu bei, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter flexibel sein müssen, um ihre Position auch für die Zukunft sichern zu können.

TÄTIGKEITEN IM MITTLEREN QUALIFIKATIONSNIVEAU GEHEN TROTZ STEIGENDER ANFORDERUNGEN IN DER ARBEIT KAUM ZURÜCK

Im Mittelpunkt der Untersuchungen des Forschungsnetzes FreQueNz stehen Qualifikationen, die dem mittleren Tätigkeitsniveau zugeordnet werden. Denn obwohl es immer mehr wissensintensive Arbeitsbereiche gibt und die Arbeitswelt immer komplexer wird, werden auch zukünftig fast ebenso viele Facharbeiter wie heute benötigt. An diese Fachkräfte werden jedoch zunehmend höhere Anforderungen gestellt: Der Anteil körperlicher Tätigkeiten nimmt ab, und dafür wird auch in diesem mittleren Qualifikationssegment die Fähigkeit, mit Wissen und Informationen umgehen zu können, immer wichtiger. Aber auch neue Produkte, Geschäftsfelder und technologische Innovationen erfordern Fachpersonal mit zeitgemäßen Qualifikationen. 1995 übten ca. 46 Prozent der Erwerbstätigen mittel qualifizierte Tätigkeiten aus. Für 2010 wird ein Rückgang von nur zwei Prozentpunkten auf 44 Prozent prognostiziert.¹ Demgegenüber wird erwartet, dass der Anteil der höher qualifizierten Tätigkeiten steigt, während der Anteil niedrig qualifizierter Tätigkeiten zurückgeht. Aus dieser Prognose wird deutlich, dass auch zukünftig dem dualen System der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung eine große Bedeutung zukommen wird, da hier der größte Anteil der Beschäftigten für ihr zukünftiges Erwerbsleben ausgebildet werden.



SUSANNE LIANE SCHMIDT

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiterin am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, Koordinatorin des Forschungsnetzes FreQueNz

GESTALTUNG EINER ZUKUNFTSFÄHIGEN AUS- UND WEITERBILDUNG DURCH QUALIFIKATIONSFÜRHER-KENNUNG

Das spezielle Arbeitsgebiet der Früherkennung von Qualifikationsbedarf in der Berufs- und Bildungsforschung ist noch relativ wenig entwickelt. Bisherige Ansätze der Bildungsbedarfsermittlung basieren hauptsächlich auf einem reaktiven Ansatz. Durch Beobachtung des Arbeitsmarkts sowie der Aus- und Weiterbildungsmärkte wird ermittelt, welche Maßnahmen getroffen werden können, um auf Veränderungen zu reagieren. Die am Forschungsnetz FreQueNz beteiligten Projektpartner verfolgen einen antizipativen Ansatz, der sich auf die Beobachtung und Untersuchung von Entwicklungstrends bezieht und deren zukünftige Beschäftigungswirksamkeit abschätzt. Im Mittelpunkt der Forschung steht die Entwicklung von Handlungsoptionen zur Verhinderung von Fachkräftemangel, um dazu beizutragen, eine innovative Bildungsforschung zu gestalten.

Insgesamt acht Institute bilden den engen Kreis der Projektpartner innerhalb des Forschungsnetzes. Sie tragen mit ihren auf unterschiedlichen Forschungsebenen gewonnenen Ergebnissen dazu bei, spezifische Fragestellungen aus Politik und Praxis zu beantworten. Dabei spielt sowohl die Berücksichtigung aktueller Trends als auch die Auseinandersetzung mit den Strukturen der Aus- und Weiterbildung eine Rolle. Adressaten sind Tarifpartner, Verbände, Unternehmen, Bildungsträger und Bildungswirtschaft sowie Politik, Arbeitsverwaltung, Forschung und Wissenschaft.

DIE BEOBLICHTUNG VON ENTWICKLUNGSTRENDS UND IMPULSGEBERN FÜR VERÄNDERUNGEN IST FÜR DIE QUALIFIKATIONSFÜRHER-KENNUNG VON BESONDERER BEDEUTUNG

Um Handlungsoptionen und Qualifizierungskonzepte erstellen zu können, ist es wichtig, Veränderungen in der Arbeitswelt (Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft) und wichtige Impulsgeber für Veränderungen zu beobachten und zu interpretieren. Wichtige Impulsgeber für den zukünftigen Wandel der Arbeitswelt sind technologische Innovationen, Veränderungen der Arbeitsorganisation, neue Arbeitssysteme, Zunahme wissensintensiver Tätigkeiten und demografischer Wandel. Diese sich gleichzeitig vollziehenden Veränderungen wirken sich besonders stark auf die benötigten Qualifikationen in der Arbeitspraxis aus und beeinflussen sich gegenseitig. Bedeutendste Auslöser für das Entstehen neuen Qualifikationsbedarfs sind Produktionsinnovationen, Implementierung neuer Schlüsseltechnologien, Geschäftsfeldentwicklung und Veränderungen der Märkte. Großen Einfluss hat auch die Einführung neuer Produktionsverfahren, die zur Zusammenlegung von früher getrennten Tätigkeitsbereichen führen kann und beispielsweise zu einer Berufsneuordnung für den Mechatroniker geführt hat. Eine besondere Herausforderung stellen neue

Abbildung 1 Das Forschungsnetz FreQueNz ermöglicht die Entwicklung von Handlungsoptionen



bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft. **BIBB** Bundesinstitut für Berufsbildung. **FBH** Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk. **FhIAO** Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. **KWB** Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung. **Infratest** Infratest Sozialforschung. **isw** Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung. **WZB** Wissenschaftszentrum Berlin

Abbildung 2 Aktuelle Themen für die Diskussion um Aus- und Weiterbildung

- **Zukünftige Alterung der Belegschaften**
Ältere Belegschaften erfordern ein Überdenken bisheriger Bildungsstrategien innerhalb der Betriebe (lebenslanges Lernen, berufliche Weiterbildung auch für ältere Mitarbeiter).
- **Spezialisten vs. Generalisten**
Es sind zwei Trends zugleich beobachtbar: einerseits werden immer spezifischere Qualifikationen in der Arbeit benötigt, andererseits sollen Mitarbeiter über ein breiteres Wissen verfügen, um vielfältig einsetzbar zu sein.
- **Veränderungen von Arbeitssystemen und Wandel der Arbeitsorganisation**
Neue technologische Innovationen erfordern das Erlernen neuer Qualifikationen (z. B. IT-Berufe). Der zunehmende Einsatz von Computern ermöglicht die genaue Kontrolle der Arbeitsleistung Einzelner und erfordert das Überdenken der Rechtsposition von Mitarbeitern. Veränderte Arbeitsorganisation stellt neue Anforderungen an Mitarbeiter auch im mittleren Qualifikationsniveau (betriebswirtschaftliches Denken, Gesamtüberblick über die Arbeitsaufgaben, Zunahme von Verantwortung).
- **Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen steigt**
In den Bereichen Gesundheit und Wellness ist eine zunehmende Nachfrage zu beobachten. Diese lässt einen Bedarf nach Dienstleistungen und damit nach qualifiziertem Personal für die Dienstleistungserbringung aus.
- **Zunahme wissensintensiver Dienstleistungen**
Es entstehen neue Arbeitsplätze, die den Umgang mit „Wissen“ als wertschöpfenden Beitrag für den Erfolg von Unternehmen erfordern (z. B. Pflege von Datenbanken, Informationsbrokerage, Beratung).

Querschnittstechnologien wie beispielsweise die Brennstoffzelle als Energieträger oder neue Verfahren in der Nanotechnologie dar. Aber auch Veränderungen der Nachfrage (z. B. erhöhte Nachfrage nach Gesundheits- und Wellnessangeboten) erfordern mehr und anders qualifiziertes Personal. Die wichtigsten Impulsgeber für Veränderungen in der Arbeitswelt mit Auswirkungen auf zukünftigen Qualifikationsbedarf sind:

- Technologische Innovationen: neue Produkte, Produktionsmethoden, Produktionsverfahren
- Demografischer Wandel: Veränderung des Arbeitskräfteangebots (alternde Be-

Anmerkung

¹ Vgl. Dostal, W.: In: Bullinger, H.-J.: Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft, S. 35, Stuttgart 2001

Ausgewählte Literatur zum Thema Früherkennung

- Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.): *Wandel beruflicher Anforderungen – Der Beitrag des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*. Qualifikationsreport 1, Bielefeld 1999
- BMBF (Hrsg.): *Qualifikationsstrukturbericht 2000*, Bonn 2001
- Bott, P.; Brüggemann, W.; Hall, A.: *Wohin geht die Reise? – Qualifikationsanforderungen im Wandel*. In: BWP 29 (2000) 6, S. 45–47
- Bott, P.; Hall, A.; Schade, H.-J.: *Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit*. Ergebnisse einer Interviewnachbefragung im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung, Bonn 2000
- Brüggemann, W.; Hall, A.; Schade, H.-J.: *Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Methode und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2000*, Bielefeld 2000
- Brüggemann, W.: *Innovationen in der beruflichen Bildung*. In: BWP 29 (2000) 2, S. 42–44
- Bullinger, H.-J.; Schmidt, S. L. (Hrsg.): *Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln*. Tagungsbrochüre der BMBF-Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“, Stuttgart 2001
- Dieten, A.: *Überfachliche Qualifikation – eine Hauptanforderung in Stellenanzeigen*. In: BWP 28 (1999) 3, S. 13–17
- Hall, A.: *Neue Aufgabenfelder und zukünftige Qualifikationsanforderungen: Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen durch Betriebsbefragungen*. In: BWP 30 (2001) 3, S. 31–35
- Jansen, R.: *Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsplätze*. Ergebnisse aus der BIBB/IBB-Erhebung 1998/99 zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation. In: BWP 29 (2000) 2, S. 5–10
- Wordelmann, P.: *Internationalisierung und Netzkompetenz. Neue qualifikatorische Herausforderungen durch Globalisierung und Internet*. In: BWP 29 (2000) 6, S. 31–35
- Frequenz-Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“**
- Bullinger, H.-J. (Hrsg.): *Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten*, Bielefeld 2000 (Bd. 1)
- Gidion, G.; Kuwan, H.; Schnalzer, K.; Waschbüsch, E.: *Spuren-suche in der Arbeit. Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse*, Bielefeld 2000 (Bd. 2)
- Gülker, S.; Hilbert, Ch.; Schömann, K.: *Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD*, Bielefeld 2000 (Bd. 3)
- Bärwald, H.; Meifort, B.: *Gesundheit, Wellness, Wohlbefinden*, Bielefeld 2001 (Bd. 4)
- Bullinger, H.-J. (Hrsg.); Schömann, K.: *Qualifikation von morgen – Ein deutsch-französischer Dialog*, Bielefeld 2001 (Bd. 5)
- FreQueNz-Newsletter**
erscheint in unregelmäßigen Abständen und kann kostenlos bezogen werden über W. Bertelsmann Verlag, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld, www.frequenz.net

Informationen zur angegebenen Früherkennungs-Literatur erteilt im BIBB
Bernd Selle
Tel. 02 28/107-1131,
E-Mail: selle@bibb.de

Früherkennung im Internet:
www.bibb.de
www.frequenz.net

BIBB

- legschaften), veränderte Nachfrage nach Produkten aus den Bereichen Lifestyle, Gesundheit, Pflege
- Veränderte Arbeitssysteme und -organisationen: IT als Enabler für verteiltes Arbeiten, Organisation entlang Geschäftsprozessen, neue Steuerungsmechanismen von Arbeitssystemen sowie
 - Zuwachs an Arbeitsplätzen, die Einsatz von Wissen und Umgang mit Informationen zum Inhalt haben (Information und Wissen als kritische Ressource): Kundenorientierung, Zunahme wissensintensiver Dienstleistungstätigkeiten, Lernkooperationen.

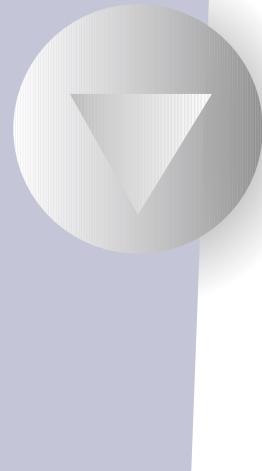
In einer sich kontinuierlich wandelnden Arbeitswelt wird der Wettbewerb mittlerweile über qualifizierte Mitarbeiter entschieden. Qualifizierung entwickelt sich immer mehr zum Türöffner für Erwerbsarbeit, und regelmäßige Weiterbildung wird notwendige Bedingung zum Erhalt der Arbeitsmarktchancen. Eine komplexe Arbeitswelt in einer Zeit zunehmender Globalisierung erfordert von Mitarbeitern außerdem den Aufbau zusätzlicher Kompetenzen für eine vernetzte Welt. Die zunehmende Verantwortung als Chance zur Gestaltung der eigenen Arbeit wahrzunehmen, stellt eine neue Herausforderung für alle Erwerbspersonen dar, und Qualifikationsfrüherkennung unterstützt Betriebe und Mitarbeiter dabei, den Wandel zu bewältigen.

Frühzeitig erkannter Qualifikationsbedarf kann somit dazu beitragen, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe durch Entwicklung der Humanressourcen zu stärken. Aber auch für Mitarbeiter ergeben sich Chancen, da sie sich in speziellen Bereichen weiterentwickeln können, um ihre persönliche Beschäftigungsfähigkeit (Employability) zu behalten bzw. zu steigern.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Ein dynamisches Früherkennungssystem mit Blick in die Zukunft muss sich sowohl mit den Zukunftstrends im Sinne eines Wandels der Arbeitswelt auseinander setzen als auch die Mechanismen berücksichtigen, wie sich neue Qualifikationsbündel in der Arbeitspraxis etablieren, um in die Konzeption der Aus- und Weiterbildung aufgenommen werden zu können. Die Qualifikationsfrüherkennung soll vor allen Dingen Arbeitnehmern und Betrieben ein schnelles Reagieren auf Veränderungen ermöglichen, sie soll helfen, Marktturbulenzen besser bewältigen zu können, und sie soll die Gestaltung eines innovativen Bildungssystems unterstützen. Um eine vorausschauende, zukunftsfähige Qualifikationsforschung betreiben zu können, ist es wichtig, eine Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung einzurichten.

Die Forschungsergebnisse von FreQueNz werden der Öffentlichkeit über Print- und Onlinemedien zur Verfügung gestellt. (Vgl. auch „Ausgewählte Literatur zum Thema Früherkennung“) ■



Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen

► Die Forschungsstelle der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft führt im Rahmen der bmbf-Forschungsinitiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ seit November 2000 eine Untersuchung zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen durch.¹ Das Projekt geht der Frage nach, wie Problemgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere ungelernte und gering qualifizierte Arbeitnehmer für den aktuellen wie zukünftigen Arbeitsmarkt qualifiziert werden können. Ausgehend von den allgemeinen Zielstellungen und dem methodischen Design des Projektes, beschreibt der Beitrag die derzeitigen Anforderungstrends für den Bereich „einfache Tätigkeiten“². Aus den Trendaussagen werden mögliche Qualifizierungsstrategien abgeleitet.

Die Behandlung von Fragen der Benachteiligenqualifizierung hat in Deutschland eine lange Tradition. Darin drückt sich die Bedeutung aus, die der beruflichen Integration dieser Personengruppen beigemessen wird. Die Risiken der Erwerbslosigkeit sind für sie besonders hoch.³ Zahlreiche Initiativen auf Bundes- und Länderebene beschäftigen sich mit diesem Bereich des Berufsbildungssystems. Die Bemühungen gehen in aller Regel von den beschäftigungshemmenden Faktoren der jeweiligen Zielgruppe (z. B. fehlender Berufsabschluss) aus. Von dieser Herangehensweise unterscheidet sich die vorgestellte Untersuchung grundlegend. Der *Qualifikationsbedarf* wird nicht im Verhältnis zum Regelwerk der formellen Anforderungen, also zum System der Berufe bestimmt, sondern das Projekt setzt am Entstehungsort der Qualifikationserfordernisse – der betrieblichen Praxis – an und zielt vor allem auf die Veränderungsperspektiven von *einfachen Tätigkeiten*. Damit wird ein Bereich untersucht, in dem Problemgruppen oder Benachteiligte den größten Beschäftigungsanteil haben und über den sie in der Regel Eingang in den ersten Arbeitsmarkt finden.

Das Projekt ist in vier Phasen unterteilt, die sich an eine Vorstudie anschließen. Zunächst werden in drei Feldphasen in jeweils zwei Regionen *Informationen über die Qualifikationsentwicklung in ausgewählten Branchen* erarbeitet. In einer *vierten* Feldphase werden die Ergebnisse der Früherkennungs-Untersuchung für ausgewählte Zielgruppen mit Blick auf die *Umsetzung in Maßnahme-Konzepten* aufbereitet. Methodisch strebt das Projekt eine enge Anbindung an die betriebliche Situation als Grundlage der Datenerhebung an. Über das Konzept des „Kooperativen Analyseverfahrens“ werden betriebliche Experten in moderierten Steuerungskreisen aktiv am Untersuchungsprozess beteiligt. Dieses Verfahren bezieht einen Großteil seiner Innovationskraft aus der Praxisnähe und dem Know-how der Experten, die gemeinsam mit der moderierenden Stelle in Steuerungskreisen die Untersuchungsschritte planen, die Durchführung empirischer Erhebungen in den Betrieben koordinieren und die Ergebnisse bewerten.



BEATE ZELLER

Stellv. Abteilungsleiterin der bfz Bildungsfor- schung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH und Pro- jektgruppenleiterin „Ausbildung“, Nürnberg

Abbildung 1 Kooperatives Analyseverfahren

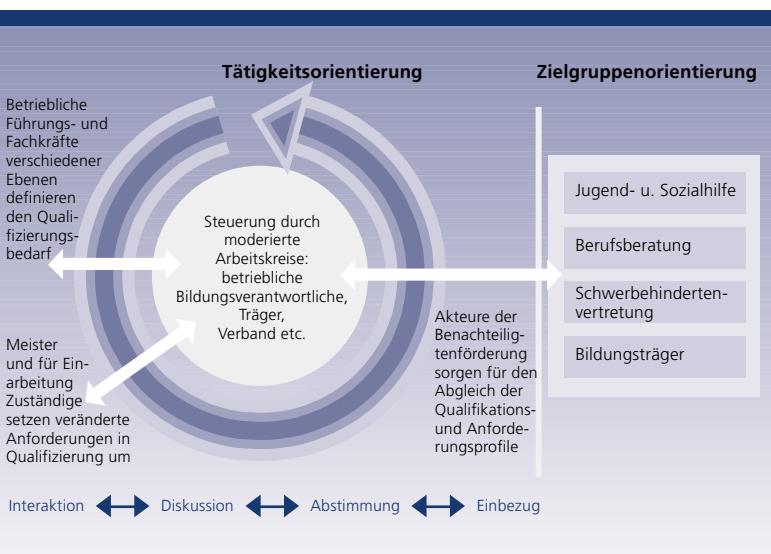
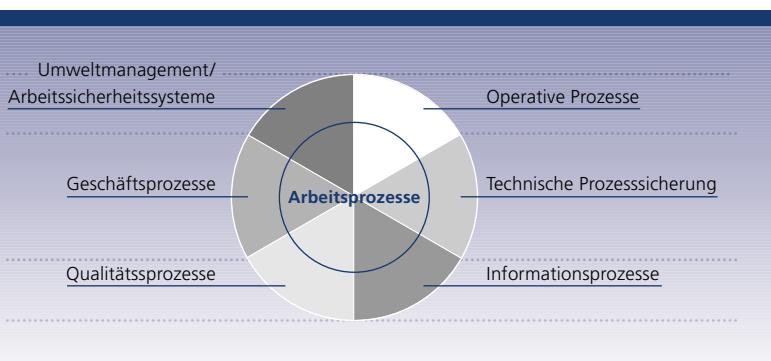


Abbildung 2 Anforderungen und Veränderungstrends



Die Ergebnisse der Voruntersuchung lassen erkennen, dass sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten in einer Aufwärtsbewegung befinden.

These 1: Die Gleichung „Einfache Arbeit = Arbeit ohne besondere Anforderungen an die Qualifikation“ trifft zukünftig nicht mehr zu.

Wenn Früherkennung von Qualifikationserfordernissen betrieben wird, stehen in der Regel die oberen und mittleren betrieblichen Hierarchieebenen im Zentrum der Forschung. Dem liegt die implizite Annahme zugrunde, dass die Zukunft des Wirtschaftsstandorts vor allem von diesen Beschäftigtengruppen abhängt. Oft unterbewertet wird dabei, dass sich Veränderungen im Beschäftigungssystem in nicht minder tief greifender Weise auf Arbeitsplätze niederschlagen, an denen einfache Arbeiten verrichtet werden. Probleme, die Betriebe bei der Besetzung dieser Stellen inzwischen haben, belegen die Bedeutung dieser Qualifikationsveränderungen. Die in den letzten Jahren allenthalben diagnostizierten Veränderungen im Beschäftigungssystem wirken sich auch am unteren Ende der Berufshierarchie aus. Allerdings nicht in der Weise, dass dieser Beschäftigungsbereich nach und nach völlig verschwinden würde.⁵ Vielmehr führen komplexere Produktions- und Organisa-

tionssysteme zu steigenden Anforderungen an einfache Arbeiten. Diese weiterhin notwendigen Tätigkeiten kommen zukünftig nicht mehr ohne Qualifizierung aus.

In der ersten Feldphase der hier dargestellten Untersuchung wurden branchenübergreifend mit betrieblichen Experten aus Industriebetrieben, Logistik-Unternehmen sowie dem Handwerk zukünftige Anforderungstrends identifiziert. In der Zusammenschau bisheriger Ergebnisse tritt ein deutlicher Wandel der Anforderungstrends zu Tage.

These 2: Weniger der Arbeitsplatz als die Arbeitsumgebung bestimmt in Zukunft die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter an einfachen Arbeitsplätzen.

In Industrie, Handwerk und Dienstleistungsbranche wird der wachsenden Beschleunigung des Innovationstemplos vor allem durch die Reorganisation von Betriebsstrukturen Rechnung getragen. In vielen Aufgabenfeldern findet dabei eine zunehmende Durchmischung qualifizierter und routinierter Arbeitsanteile statt. Funktionen der Prozess- und teilweise auch der Produktinnovation werden in die Produktionsarbeit integriert.⁶ Dadurch verändern sich Arbeitsplätze von Werkern oder Helfern deutlich, sie werden zu Arbeitsumgebungen, die sich analytisch betrachtet als komplexe Verflechtung verschiedener Handlungsstränge darstellen, die unterschiedliche Arten und Niveaus von Qualifikationen abrufen.

Neben der *operativen* Tätigkeit übernimmt der Mitarbeiter Aufgaben im Rahmen der *Technischen Prozesssicherung* – das betrifft die Wartung und Pflege von Maschinen und Werkzeugen bis hin zu einfachen Einstellarbeiten. Er ist in betriebliche *Informationsprozesse* integriert – das betrifft Informationsprozesse personaler und technischer Art. Er wirkt an *Qualitätsprozessen* sowie am *Geschäftsprozess* mit und übernimmt Aufgaben im *betrieblichen Umweltmanagement und im Arbeitssicherheitssystem*. Im Einzelnen lassen sich die folgenden Anforderungstrends skizzieren: Unter dem operativen Gesichtspunkt macht sich vor allem der Trend zum Einsatz an verschiedenen Maschinen bemerkbar, der höhere Flexibilität voraussetzt. Kurze Produktionszyklen und zunehmende Konzentration auf Kleinserien erfordern Mitarbeiter, die sich schnell an veränderte Arbeitsbedingungen anpassen und neue Verfahren verstehen können. Das hat meist wenig Auswirkungen auf die manuelle Geschicklichkeit; aber die Komplexität steigt: Handgriffe variieren, einfache Arbeiten werden an verschiedenen Maschinen ausgeführt. Die kognitiven Anforderungen steigen, doch geht das verlangte Wissen eher in die Breite als in die Tiefe. Der Trend geht zum „Mitarbeiter als Generalisten“⁷.

Drastische Wandlungsprozesse im Bereich der *Technischen Prozesssicherung* sind in der Industrie zu finden. Der störungsfreie und kontinuierliche Verlauf der Produktion sowie die Abbau von Hierarchiestufen unterstellen, dass Elemente von Facharbeiter-Tätigkeiten vom Mitarbeiter vor

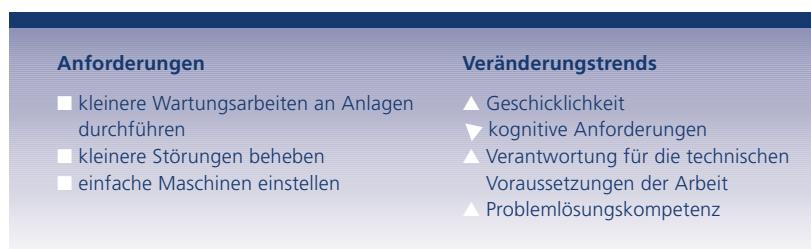
Ort ausgeführt werden. Er erledigt einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an den Anlagen, behebt kleinere Störungen und stellt einfache Maschinen ein. Die Qualifikationsanforderungen an einfachen Arbeitsplätzen steigen darüber im *manuellen Tätigkeitsbereich* nicht wesentlich. Dagegen nehmen die *kognitiven Anforderungen* deutlich zu: Für Wartung und Pflege und vor allem für einfache Maschineninstellfähigkeiten wird das Verständnis technischer Zusammenhänge nötig. Das Beheben kleiner Störungen erfordert allgemeine Problemlösungskompetenzen.

Als neues wichtiges Anforderungssegment wurde von allen Gesprächspartnern der *Beitrag zu den betrieblichen Informationsprozessen* betrachtet. Maschinenbediener, Werker, Lagerarbeiter usw. sind zunehmend in vielfältige betriebliche Informationsprozesse personaler und technischer Art eingebunden. Über die Arbeitsanweisung hinaus verarbeiten und generieren sie Informationen und geben sie weiter. Sie sind in das kommunikative Prozedere von Gruppenprozessen (Kommunikation mit vor- und nachgelagerten Abteilungen, Bezug auf wechselnde Ansprechpartner, aktive Teilnahme an Teamsitzungen, Weitergabe von Selbstgelerntem, einfache Darstellung komplizierter Sachverhalte) ebenso eingebunden wie in automatisierte Kommunikationssysteme.⁸ Insofern schätzen die betrieblichen Experten den Qualifizierungsbedarf hier als sehr hoch ein. Ähnlich große Bedeutung wurde Anforderungen beigemessen, die sich aus dem betrieblichen *Qualitätsmanagement* ableiten. Qualitätskontrolle als selbstständige Funktion ist in nahezu allen befragten Betrieben abgeschafft, sie ist im modernen betrieblichen Geschehen integraler Bestandteil jeder Phase des Arbeitsprozesses und insofern dauernde Aufgabe. Jeder Mitarbeiter ist für die Qualität seiner Arbeit verantwortlich: Er prüft Material, führt die Endkontrolle selbstständig durch, oftmals legt er auch selbstständig Qualitätskriterien fest. Die Kenntnis und Beherrschung qualitätssichernder Maßnahmen wird auch bei prozessunterstützenden Tätigkeiten verlangt. Dies erweitert den Verantwortungsbereich der Mitarbeiter. Weiterhin sollen sie zukünftig Anforderungen interner und externer Kunden kennen, den betrieblichen Produktionsprozess als Ganzes verstehen und über Produktwissen verfügen.

Die Fähigkeit, die eigene Arbeit als Beitrag zum betrieblichen Wertschöpfungsprozess zu begreifen, fordert vom Mitarbeiter ein „Mitdenken“ im Sinne des Erkennens von Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten. Neben ressourcenschonendem Arbeiten und dem bewussten Umgang mit Material, Maschinen und Werkzeugen sollen Mitarbeiter in der Lage sein, ihren Beitrag zum Zielfindungsprozess des Unternehmens zu definieren. Das Wissen um die „Wertigkeit“ der eigenen Arbeit soll in dem Maße zunehmen, in dem die vom Mitarbeiter betreuten Anlagen kapitalintensiver werden.

Große Aufmerksamkeit widmeten alle Gesprächspartner dem Thema *Arbeitssicherheit*. Die Umsetzung betrieblicher Umwelt- und Sicherheitsstandards wird zunehmend in den

Abbildung 3 **Technische Prozesssicherung**



Verantwortungsbereich der Mitarbeiter gelegt. Erwartet wird nicht nur das Befolgen von Regeln, sondern die Mitarbeit bei der Entwicklung von Sicherheitsstrategien und umweltschonenden Verfahren.

These 3: Handlangertätigkeiten weichen Dienstleistungstätigkeiten am Prozess – transversale Qualifikationen an Stelle manueller Fertigkeiten.

Nach ersten quantitativen Schätzungen werden zukünftig 30 bis 40 Prozent der Tätigkeiten arbeitsplatzinduziert sein, 60 bis 70 Prozent aus dem Bereich der Prozessunterstützung herrühren. Das bedeutet, dass sich die Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit deutlich in einer Aufwärtsbewegung befinden. Dabei geht der Trend weniger dahin, dass zunehmend profunde fachliche Qualifikationen verlangt werden, sondern er weist in die Breite: Der Bedarf an vielfältigen transversalen Qualifikationen wird zunehmen. Darin liegen Chancen für niedrig Qualifizierte.

These 4: Prozessorientierte Qualifizierung öffnet das Fenster für die Integration Benachteiligter.

Im Unterschied zu eher pessimistischen Auffassungen, nach denen die Arbeitswelt immer komplizierter und die Chancen für niedrig Qualifizierte immer schlechter werden, lassen sich aus den Tredaussagen der Untersuchung auch optimistische Einschätzungen zur beruflichen Integration Benachteiligter formulieren. Die Qualifizierung für prozessunterstützende Tätigkeiten öffnet das Fenster für die Integration Benachteiligter. Drei Qualifizierungsstrategien lassen sich aus den dargestellten Trends der Qualifikationsentwicklung ableiten:

1. Qualifizierungsangebote im Bereich der Weiterbildung Zielgenaue Qualifikationsprofile für den Bereich der einfachen Arbeiten zu identifizieren, ist für sich bereits ein Fort-

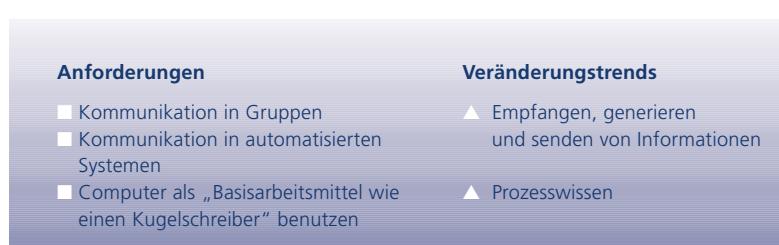


Abbildung 4 **Informationsprozesse**

Abbildung 5 Umweltmanagement/Arbeitssicherheitssysteme

Anforderungen	Veränderungstrends
<ul style="list-style-type: none"> ■ spezifische Gefahren verschiedener Arbeitssituationen kennen ■ Gefahrenvermeidungsstrategien entwickeln ■ betriebliche Umweltschutzstandards beachten 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Einsicht in Arbeitssicherheitsregelungen ▲ umweltbewusstes Verhalten

schritt. Werden daraus Weiterbildungsangebote entwickelt, so können alle diejenigen unterstützt werden, die in diesem Bereich Erwerb finden (müssen). Diese Strategie wird in einer späteren Phase der hier dargestellten Untersuchung weiterverfolgt. Gemeinsam mit betrieblichen Experten werden für ausgewählte Branchen Qualifikationsprofile entwickelt, die zukünftigen Anforderungen an einfache Tätigkeiten entsprechen. Anschließend werden für ausgewählte Zielgruppen im Benachteiligtenbereich exemplarisch Qualifizierungskonzepte entwickelt.

2. Einstieg in Ausbildung bzw. Nachqualifizierung
Gleichzeitig können Qualifizierungswege geebnet werden, die aus dem Bereich der einfachen Tätigkeiten herausführen. Dafür wäre zu prüfen, wie Qualifizierungsprogramme für prozessunterstützende Tätigkeiten organisiert werden müssen, damit sie einen Einstieg in Ausbildung oder Nachqualifizierung darstellen. Auf diesem Weg könnten Qualifizierungsangebote als Basis für den individuellen Aufstieg geschaffen und Beschäftigungschancen verbessert werden. Trotzdem darf diese Strategie nicht als Alternative

zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für den Bereich der einfachen Tätigkeiten verstanden werden. Die Bereitstellung von Aufstiegsmöglichkeiten ist wichtig, sie darf aber nicht den Blick verstellen auf die Qualifizierung der absehbarweise weiterhin beträchtlichen Anzahl derjenigen, die in diesem Bereich Erwerb finden.⁹

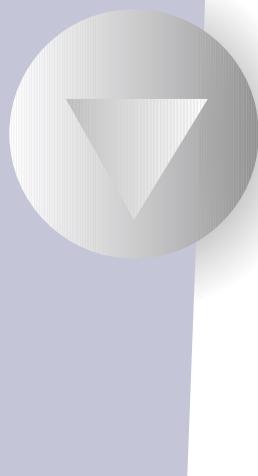
3. Entwicklung von neuen Berufen

Schließlich können die Trends der Qualifikationsentwicklung im Bereich der einfachen Tätigkeiten auch daraufhin überprüft werden, ob sich daraus ein Handlungsbedarf in Bezug auf die Entwicklung eines neuen Berufs ableiten lässt. Von vielen Personalverantwortlichen wird diese Perspektive mit Interesse diskutiert. Nicht zuletzt deshalb, weil mit der wachsenden Bedeutung der Qualifikationen für einfache Tätigkeiten in den Betrieben Überschneidungen der Tätigkeitsbereiche zwischen ungelernten Mitarbeitern und Facharbeitern und damit eine zunehmende Intransparenz der Qualifikationsprofile für alle Beteiligten zum Problem wird. Dies wird zum Hindernis am Arbeitsmarkt – sowohl für Betriebe, denen es um die Anwendung der Qualifikationen geht, als auch für die Arbeitssuchenden, die ihre Qualifikationen verwerten möchten.

Insgesamt wird deutlich, dass mit der Entwicklung der Qualifikationserfordernisse im Bereich der einfachen Tätigkeiten der Wunsch nach Instrumenten wächst, mit denen neue Qualifikationsprofile beschreibbar und transparent werden. Ob das in Form der Entwicklung eines neuen Berufs geschehen soll oder als freie Beschreibung und Zertifizierung von Qualifikationsbündeln, ist letztlich eine (bildungs-)politisch zu entscheidende Frage. ■

Anmerkungen

- 1 Der Terminus „Benachteiligte Personengruppen“ wird in der Untersuchung als Sammelbegriff verwendet: Eine Benachteiligung kann aufgrund ökonomischer, bildungsbedingter oder sozialer Faktoren vorliegen. Sofern Benachteiligung mit dem Kriterium Qualifikation gekennzeichnet wird, werden Gruppen ohne abgeschlossene Ausbildung oder mit einer – auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbaren – Ausbildung betrachtet.
- 2 Der hier verwendete Begriff „einfache Arbeiten/Tätigkeiten“ folgt einem Ansatz der Prognos AG; vgl. Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.: *Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 227, Nürnberg 1999
- 3 Die Arbeitslosenquote in der Gruppe der Erwerbspersonen ohne Ausbildung betrug 1997 über 24%; vgl. *Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit: IAB Materialien* Nr. 2/1999, S. 7
- 4 Zur ausführlichen Beschreibung des methodischen Ansatzes der kommunikativen Datenerhebung und -auswertung unter Einbeziehung betrieblicher Experten vgl. Zeller, B.: *Das Nürnberger Ausbildungsmodell. Die betriebliche Situation als Grundlage der Datenerhebung*. In: BWP 29 (2000) 5, S. 16 ff.
- 5 Nach der IAB/Prognos-Studie werden auch 2010 noch an 16% aller Arbeitsplätze (das entspricht ca. 1/6 aller Erwerbstätigen) einfache Tätigkeiten verrichtet, vgl. „Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit“: *IAB-Kurzbericht* Nr. 10/1999, S. 3
- 6 Vgl. Struck, O.: *Individuenorientierte Personalentwicklung: Konzepte und empirische Befunde*, Frankfurt/M. u. a. 1998, S. 112; Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.: *Der implizite Innovationsmodus: Zum Zusammenhang von betrieblicher Arbeitsorganisation, Human Resources Development und Innovation*. In: Lehner, F. i. a. (Hrsg.): *Beschäftigung durch Innovation: eine Literaturstudie*, München u. a. 1998, S. 99–153
- 7 Ein Gesprächspartner aus dem Handwerk formulierte in einem Interview: „Ein Helfer kann nichts und muss doch alles machen können.“ Er spricht damit ein Qualifikationsdefizit an: Der Helfer ist formell betrachtet ungelernt, wird aber als Gelernter gebraucht.
- 8 So nehmen beispielsweise Lagerarbeiter in modernen Logistikunternehmen mit funktionssteuerten Scannerpistolen Informationen aus dem rechnergeleiteten Arbeitssystem entgegen und speisen in dieses System Informationen ein, die ihrerseits wichtige Planungsdaten darstellen. Wichtige Voraussetzung dieser Tätigkeit ist der sachgerechte Umgang mit Geräten der Datentechnik, sei das die funktionssteuerte Scannerpistole im Logistikunternehmen oder der Computer, der als „Basisarbeitsmittel benutzt werden soll wie ein Kugelschreiber“, so ein Interviewpartner aus der Industrie.
- 9 Vgl. IAB 1999 a. a. O.



E-Commerce/E-Business – eine neue Qualifizierungslücke? Qualifikationsnachfrage und Weiterbildungsangebot

PETER BOTT, HANS-JOACHIM SCHADE

► Aus den im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung im BIBB eingesetzten Instrumenten der Stellenanzeigeanalyse sowie der Weiterbildungsdatenbank KURS werden Ergebnisse zur Qualifikationsnachfrage und zum Weiterbildungsangebot im Bereich E-Commerce/E-Business vorgestellt.

Noch ist die mit der schnellen Verbreitung der Informationstechnologie entstandene Qualifizierungslücke nicht geschlossen, da kommen bei dem Tempo des Wachstums des Internets in den Bereichen E-Commerce, E-Business bereits neue Herausforderungen auf die Unternehmen und die Beschäftigten zu. Zwischen Anfang 1998 und Oktober 2000 verdreifachte sich weltweit die Zahl der Computer, die ständig Internetseiten bereithalten, auf über 90 Millionen.¹ In Europa haben sich 1999 die Umsätze mit Online-Verkäufen auf ca. 580 Milliarden DM verdoppelt.² Für die nächsten vier bis fünf Jahre wird mit einer Verfünffachung der Umsätze und mehr gerechnet.

Nicht nur Großbetriebe, die E-Commerce zum Teil bereits eingeführt haben, sondern auch die überwiegende Zahl der mittelständischen Betriebe wird von der elektronischen Geschäftsbewältigung betroffen sein. Mit der Implementation von E-Commerce sind erhebliche Rationalisierungserwartungen verbunden. Die Digitalisierung von Geschäftsab-

läufen verändert die Geschäftsprozesse und klassischen Organisationsstrukturen und damit an vielen Arbeitsplätzen auch die Qualifikationsanforderungen.

Nach den Stellenangeboten auf dem Arbeitsmarkt zu urteilen, befindet sich der elektronische Handel mit Waren und Dienstleistungen sowie der elektronische Geschäftsverkehr erst im Aufbau und wird seine Blütezeit im Zeichen fortschreitender Technisierung und Globalisierung in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft erst noch erleben. Positionen im Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business⁴ nehmen in regional sowie überregional geschalteten Stellenanzeigen lediglich einen Anteil von 0,4 Prozent ein; dies ist jedenfalls ein Ergebnis der in diesem Jahr vom BIBB durchgeführten Analysen von rund 25.000 Stellenanzeigen.

„An unterschiedlichen Definitionen von E-Commerce bzw. E-Business besteht kein Mangel, und eine verbindliche Begriffsbestimmung konnte sich bislang nicht durchsetzen.“³ Bei den hier vorgestellten Untersuchungsergebnissen bezeichnet E-Commerce den elektronischen Handel mit Waren und Dienstleistungen und E-Business die Neuausrichtung der Geschäftsprozesse auf den elektronischen Geschäftsverkehr.

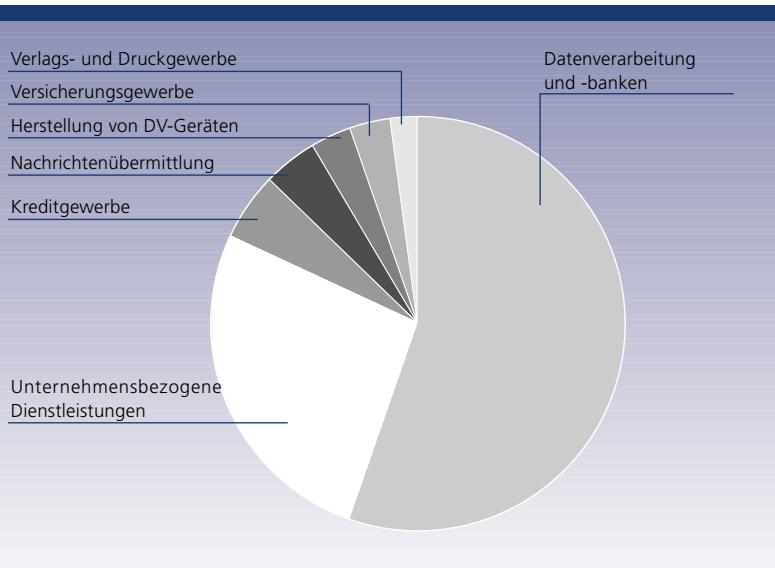
Die elektronischen Kommunikations- und Handelsbeziehungen zwischen Geschäftspartnern (B 2 B) sowie zwischen Geschäftspartnern und Kunden (B 2 C) bedingen neue Strukturen und betriebliche Abläufe. Diese müssen häufig erst noch geschaffen werden. So sind über die Hälfte aller im Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business ausgeschriebenen Stellen in der Branche⁵ „Datenverarbeitung und Datenbanken“ angesiedelt. Fast ein Viertel aller im genannten Tätigkeitsfeld ausgeschriebenen Stellen werden in der Branche „Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ angeboten, gefolgt von den Branchen „Kreditgewerbe“ mit 5 Prozent, „Nachrichtenübermittlung (4 %), „Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten“ und dem „Versicherungsgewerbe“ mit jeweils 3 Prozent sowie dem „Verlags- und Druckgewerbe“ mit 2 Prozent (vgl. Abbildung 1). Ausgeschrieben werden die zu vergebenden Positionen mit Tätigkeitsbezeichnungen wie E-Business Integrators, Projektmanager E-Business, Software-Entwickler, E-Systemanalysten, Consultants E-Insurance, E-Marketingexperten oder etwa Berater für E-Commerce und Kundenorientierung.

Geforderte Abschlüsse und Qualifikationsanforderungen

Welche Qualifikationsanforderungen werden an die Bewerber für das Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business gestellt? In den einschlägigen Stellenanzeigen wird als Abschlussniveau⁶ mit 64 Prozent ein Hochschulstudium, vorzugsweise in Wirtschaftswissenschaften bzw. in Wirtschaftsinformatik vorausgesetzt. Für knapp die Hälfte (48 %) der zu

besetzenden Positionen wird ein Fachhochschulabschluss und lediglich bei 9 Prozent der Stellen explizit eine abgeschlossene duale Ausbildung verlangt. Eine abgeschlossene Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung wird im Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business also zurzeit deutlich häufiger gefordert als etwa ein Ausbildungsabschluss in einem der vier neuen IT-Berufe. Dennoch haben die Absolventen dieser Ausbildungsgänge gute Chancen in dem genannten Bereich: Für immerhin 22 Prozent der zu besetzenden Stellen kommen auch Bewerber infrage, die einem Hochschul-

Abbildung 1 **Anteile der Stellenangebote im Bereich E-Commerce/E-Business nach Branchen**



bzw. Fachhochschulabschluss vergleichbare Kenntnisse besitzen. Für rund ein Drittel (30 %) der ausgeschriebenen Stellen wird auf die explizite Nennung eines formalen Abschlusses gänzlich verzichtet. Sofern das fachliche Know-how nachgewiesen werden kann, haben Quereinsteiger ebenfalls gute Aussichten auf eine erfolgreiche Stellenbesetzung. Hervorzuheben ist, dass für Stellen im Bereich E-Commerce/E-Business zu rd. 70 Prozent jeweils professionelle IT-Kenntnisse sowie Berufs-, Branchen- bzw. Projekterfahrung unverzichtbar sind.

Neben den zwingend geforderten fachlichen Kenntnissen in z. B. Projektmanagement, Organisation und Planung sowie in Vertriebs- und Marketingstrategien spielen die Anforderungen an die überfachlichen Qualifikationen eine wichtige Rolle. So werden im Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten für 65 Prozent der zu besetzenden Positionen gefordert, gefolgt von Einstellungen und Dispositionen wie Leistung, Motivation und Engagement mit 36 Prozent. In mehr als einem Viertel aller Stellen dieses Tätigkeitsfeldes werden Flexibilität, Ideenreichtum und Kreativität (28 %) sowie eine ausgeprägte Kunden- und Dienstleistungsorientierung (27 %) verlangt. Die Schwerpunkte der auszuüben-

den Tätigkeiten im Bereich E-Commerce liegen in den Bereichen Organisation, Planung und Management (44 %), Entwicklung, Forschung und Konstruktion (28 %) sowie Beratung und Information (18 %). Auf Tätigkeiten in den Bereichen Vertrieb, Absatz und Verkauf sowie Werbung und Öffentlichkeitsarbeit entfallen lediglich rd. 7 Prozent der Stellenanzeigen.

Diese Befunde zeigen, dass gegenwärtig die Schaffung der technischen und organisatorischen Voraussetzungen zur Einführung von E-Commerce/E-Business im Vordergrund der einstellenden Unternehmen steht. Der eigentliche elektronische Handel mit Waren und Dienstleistungen sowie der elektronische Geschäftsverkehr zwischen Geschäftspartnern sowie zwischen Geschäftspartnern und Kunden bietet derzeit noch keinen wesentlichen in Stellenanzeigen ablesbaren Arbeitsmarkt. Die Qualifizierung auf das Segment des elektronischen Geschäftsverkehrs läuft allerdings auf Hochtouren; darauf deuten zumindest auch die Ergebnisse einer Auswertung der Weiterbildungsdatenbank KURS hin.

Qualifizierungsangebote in der Weiterbildung

Aufgabe der Bildungspolitik und der Wirtschaft ist es, die Expansion des elektronischen Geschäftsverkehrs durch die Entwicklung bedarfsgerechter Qualifizierungen flankierend zu unterstützen.⁷ Den derzeitigen Stand der öffentlich zugänglichen Qualifizierung für E-Commerce bildet die Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit ab, die mit rund 400.000 Veranstaltungen in Deutschland die weitaus größte Datenbank für die berufliche Aus- und Weiterbildung ist.

Die Analyse des Weiterbildungsangebotes in dieser Datenbank⁸ bestätigt das Ergebnis der Stellenanzeigeanalysen, dass die Nachfrage nach Qualifizierung für den Bereich E-Commerce noch am Anfang steht. Bei den beruflich verfassten Ausbildungsangeboten und den klassischen Aufstiegsfortbildungen (z. B. Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute, Meister, Techniker), die in der Regel durch Bundes-, Landesgesetz oder durch die Kammern geregelt sind, gibt es kein Bildungsangebot, das einen Qualifikationsabschluss in E-Commerce/E-Business anbietet. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen finden sich allein im Bereich der Lehrgänge zur beruflichen Weiterbildung. Von den rund 287.000 Veranstaltungen in diesem Bereich qualifizieren nicht ganz 950 Veranstaltungen für E-Commerce/E-Business.⁹ Nur zum Vergleich, auf den Bereich Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen entfallen 6.850 und auf den IT-Bereich gar 111.600 Veranstaltungen.

97 Prozent aller Weiterbildungslehrgänge im Bereich E-Commerce sind im Bildungsbereich EDV geführt, und hier im Schwerpunkt bei der anwendungsorientierten Qua-

lifizierung sowie im Bereich Marketing, Absatzwirtschaft. Darüber hinaus erwähnenswert sind noch Kurse in den Bereichen Recht (Vertragsrecht, internationales Recht und Risikoabsicherung) und im Bereich Management, hier vor allem Management von E-Commerce-Projekten.

Der Schwerpunkt der E-Commerce/E-Business-Veranstaltungen im EDV-Bereich liegt eindeutig mit 540 Veranstaltungen in der Vermittlung von Konzeptionen, (Marketing) Strategien und neuen Geschäftsmodellen für den digitalen Handel. Daneben werden Kurse angeboten für die technische Realisierung (21 Kurse), für spezielle Software (21), zu Sicherheitsfragen im E-Commerce/E-Business (20) und zum Web-Design. Kurse mit Branchenbezug werden nur sehr wenige angeboten (Handel, Banken, Fremdenverkehrsge-
werbe).

Im Bereich Marketing vermitteln die Kurse Kenntnisse über das Internet als Marketing-Instrument, über Erfolgskontrollen von Online-Marketing, über Strategien, im Internet überhaupt bekannt zu werden und neue Märkte zu erschließen, über Planung und Konzeption von Online-Shops sowie Design von Web-Seiten, E-Mail-Marketing und andere Instrumente der Kundenansprache, strategische Partnerschaften und Portal-Strategien.

Rund ein Drittel der Veranstaltungen richten sich explizit an Führungskräfte, Entscheider oder Hochschulabsolventen, die übrigen an kaufmännische, technische, Design- und IT-Fachkräfte sowie an Internetbeauftragte. Bemerkenswert ist, dass die Kurstitel häufig Berufsbezeichnungen beinhalten wie z. B. E-Commerce-Manager(in), Projektleiter(in) Online-Business, MBA in E-Commerce, Assistent(in)/Fachkraft/Spezialist(in) für Online-Marketing, Intranet/Internet-Spezialist(in), Mediafachkraft für Internet und Marketing, Internetbeauftragte(r) (IHK), Internetberater(in), -koordinator(in), Marketing-, Vertriebsberater(in) für E-Commerce, Internet-Consultant, Berater(in), Organisator(in), Systementwickler(in) für SAP R/3 E-Commerce, Entwickler(in) für E-Commerce-Anwendungen, Web-Designer(in), -Master, Produktreferent(in) E-Commerce, Certified Electronic Commerce Supporter (CECS), Online-Touristiker(in).

Demnach sind Ansätze, Qualifizierungsangebote mit beruflichen Bezeichnungen anzubieten, im Bereich E-Commerce/E-Business bereits vorhanden, sie sind aber quantitativ bislang noch unbedeutend.

Fast zwei Drittel aller Kurse dauern nicht länger als eine Woche. Immerhin gibt es aber 98 Kurse, die länger als sechs Monate dauern und häufig eine der oben genannten beruflichen Abschlüsse anbieten. Da diese Abschlüsse in aller Regel nicht allgemein anerkannt sind, ist die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt aber eingeschränkt. Bei verschärftem Konkurrenzdruck können jedoch anerkannte Zertifikate den Ausschlag für eine(n) Bewerber(in) geben. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass für Aufgaben im Tätigkeitsfeld E-Commerce/E-Business sehr gut qualifizierte Bewerber gesucht werden. Neben ausgewiese-

Tabelle 1 **Thematische Schwerpunkte der E-Commerce-Lehrgänge in KURS**

Bereich	Anzahl	Prozent
EDV	637	68 %
davon:		
Datenverarbeitung, Informatik (ohne Anwendung)	79	8 %
EDV-Anwendungen	558	59 %
Marketing, Absatzwirtschaft, Werbung, PR	268	29 %
Recht	18	2 %
Management	10	1 %

Tabelle 2 **Dauer der E-Commerce/E-Business Lehrgänge in KURS**

Bereich	Anzahl	Prozent
Bis zu drei Tagen	510	54 %
Mehr als drei Tage bis zu einer Woche	91	10 %
Eine Woche bis zu sechs Monaten	66	7 %
Über sechs Monate	98	10 %
Keine Angaben bzw. individuell verschieden	178	19 %

nen IT-Kenntnissen und einschlägigen Berufs- bzw. Branchenerfahrungen sind überfachliche Qualifikationen unverzichtbar. Einerseits ist die Spannbreite der auszuübenden Tätigkeiten relativ breit, andererseits ist deren quantitative Verbreitung noch nicht so ausgeprägt, dass ein konkreter Verberuflichungsprozess zum gegenwärtigen Zeitpunkt feststellbar ist. Der elektronische Handel mit Waren und Dienstleistungen sowie der elektronische Geschäftsverkehr wird sich zukünftig verstärken, er wird traditionelle Formen des Handelns aber nicht gänzlich verdrängen. Die Qualifikationen für Aufgaben im Bereich E-Commerce/E-Business können über gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Zusatzqualifikationen vermittelt werden. Eine dringende Notwendigkeit für neu zu schaffende Ausbildungsberufe für E-Commerce/E-Business kann derzeit weder vom Umfang der Nachfrage am Arbeitsmarkt, noch von dem des Qualifizierungsangebotes in der Weiterbildung abgeleitet werden. ■

Anmerkungen

- 1 *Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, IWD, Nr. 47 vom 23.11.2000, S. 7*
- 2 *IW-Kompakt, Online-News des Instituts der deutschen Wirtschaft, vom 29.11.1999*
- 3 *Dorn, L.; Hammer, G.; Knuth, J.: E-Commerce in deutschen Unternehmen – mit einer empirischen Untersuchung in kleinen und mittleren Handelsunternehmen des Landes Bremen, Bremen 2001, S. 11*
- 4 *Ausschließlich für Positionen im engeren Bereich E-Commerce/E-Business, ohne Multimedia und andere reine IT-Anwendungen ohne Bezug zu E-Commerce/E-Business*
- 5 *gem. Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993; Hrsg.: Statistisches Bundesamt*
- 6 *Da Mehrfachnennungen zugelassen waren, liegt die Summe der Prozentwerte über 100.*
- 7 *Fallstudien des BIBB für kaufmännische Berufe in sieben Wirtschaftszweigen liefern Hinweise auf Qualifikationsanforderungen für den E-Commerce. Siehe Rein, V.: Electronic Commerce – Neue Anforderungen an die Qualifizierung von Kaufleuten. In: BWP 30 (2001) 5, S. 14 ff.*
- 8 *Stand Januar 2001*
- 9 *Nicht mitgerechnet sind die Kurs, die eine andere Ausrichtung haben und das Thema E-Commerce lediglich streifen.*

Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-Branche – Einstiegschancen auch für Erwerbslose

LOTHAR ABICHT, HORST BÄRWALD

► **Der vom Institut für Stukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. (isw) im Rahmen der Früherkennungsinitiative FreiQueNz verfolgte Forschungsansatz geht davon aus, dass neue Qualifikationen prinzipiell bereits in der Anfangsphase ihrer Herausbildung als Trendqualifikationen (vgl. Kasten) erkannt und beschrieben werden können.**

Qualifikationen, damit auch Trendqualifikationen, werden im Sinne der Chaostheorie als ganzheitlich zu betrachtende komplexe dynamische Systeme gefasst, die sich auf nicht-lineare Weise, d. h. in Wechselwirkung zu Neuerungen in den Tätigkeits- und Arbeitssystemen entwickeln bzw. verändern. Dies bedeutet, dass die Herausbildung von Trendqualifikationen stets an innovative Prozesse gebunden ist und sich damit zuerst in besonders innovativen Unternehmen vollzieht. Solche *Trendsetterunternehmen* sind deshalb wichtigste Primärquelle und das eigentliche Feld der empirischen Forschungen.

Trendqualifikationen

sind frühzeitig erfasste Bildungserfordernisse, bei denen absehbar ist, dass sie möglicherweise den Beginn eines sich künftig stark verbreiternden Bedarfstrends darstellen könnten. Dabei kann es sich sowohl um einzelne Qualifikationselemente handeln, die zusätzlich in ein bereits existierendes Berufsbild einfließen und dieses aktualisieren oder ergänzen, als auch um komplexe Qualifikationsbündel, aus denen unter Umständen sogar neue Berufe entstehen können.

Wissen, also bewusst Wahrgenommenes abverlangen, kamen damit für die empirische Arbeit nicht infrage. Stattdessen wurde vom isw das neue, aus Erfahrungen der Marktforschung abgeleitete methodische Konzept des *Branchen-scouting* entwickelt¹ und erstmals in der Bildungsbedarforschung eingesetzt.

Als Branchenscouts wirken Mitarbeiter mit ausgeprägtem Insiderwissen zur untersuchten Branche, die dort in der Re-

gel auch bereits über vielfältige Verbindungen verfügen und auf Grund ihrer Insiderkompetenz von den betrieblichen Partnern akzeptiert werden. Solche Voraussetzungen und die Fähigkeit, in Gesprächen mit betrieblichen Partnern teilweise auch auf intuitive Weise besondere Nuancen und Details zu erfassen, mit denen freigelegt werden kann, was oft nur im Unterbewusstsein gespeichert ist, versetzen den BranchenScout in die Lage, neue Qualifikationen bereits in einem sehr frühen Stadium ihrer Herausbildung zu benennen und mit Unterstützung der betrieblichen Partner zu beschreiben.

Gegenwärtig ist die Projektarbeit auf eine umfassende praktische Erprobung dieser Vorgehensweise ausgerichtet. Dazu erfolgen empirische Untersuchungen zur Ermittlung von Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-Branche, in der Freizeitwirtschaft und im Einzelhandel. Für alle genannten Bereiche liegen konkrete Ergebnisse bzw. Teilergebnisse in bereits zusammengefasster Form vor, die z. T. veröffentlicht sind bzw. öffentlich präsentiert wurden.

Untersuchungsergebnisse aus dem Bereich der IT- und Multimedia-Branche

Die Informations- und Kommunikationstechnologien als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen waren bereits in der Pilotphase des Projektes (1999/2000) Gegenstand empirischer Untersuchungen.² Diese bezogen sich allerdings – ausgehend von dem Trend einer zunehmenden informationstechnischen Durchdringung nahezu aller Wirtschaftszweige und gesellschaftlichen Sphären – ausschließlich auf punktuell ausgewählte Anwenderbereiche.³ Gegenwärtig richten sich die Forschungen auf die IT- und Multimedia-Branche selbst, insbesondere auf Software-Hersteller sowie Anbieter von Internetdienstleistungen. In der IT- und Multimedia-Branche ist der Fachkräftebedarf derart akut, dass es eigentlich nicht um Trendqualifikationen im Sinne von sich erst später zu breiten Bedarfstrends entwickelnden Qualifikationen geht, sondern um unmittelbare, sofort zu realisierende Bedarfe. Die Personalnachfrage, die zwar angesichts der gegenwärtigen Krise der New Economy zeitweilig zurückgegangen ist, lässt insbesondere erkennen, dass ein vom Anforderungsprofil her stark differenzierter aktueller Bedarf an Fachkräften unterschiedlicher Qualifikationsebenen besteht. Angesichts dessen wurde, dem Wunsch der betrieblichen Projektpartner folgend und in Erweiterung des eingangs vorgestellten methodischen Konzeptes, gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung, den Sozialpartnern sowie mehreren zurzeit stark expandierenden IT-Unternehmen der Region Halle (Saale) ein Modellversuch mit folgender Zielrichtung begonnen:

- Arbeitsplatzgenaue Erfassung des Mitarbeiterbedarfs der Unternehmen nach Zahl und Qualifikation unter Zugrundelegung der Methode des BranchenScouting;
- Auswahl von Arbeitslosen, die entweder diesen Anforderungen entsprechen oder von ihrer Eignung und Nei-

gung her in entsprechender Richtung qualifiziert werden können, durch eine vom Arbeitsamt damit beauftragte Personalagentur und durch die an den Bewerbern interessierten Unternehmen selbst;

- Personen- und arbeitsplatzbezogene Qualifizierung der so ausgewählten Bewerber über betriebliche Einarbeitung oder über ein ebenfalls maßgeblich von den Unternehmen vorgegebenes, vom zuständigen Arbeitsamt ganz oder teilweise finanziertes Qualifizierungsprogramm.

Übersicht Aktuelle Themen für die Diskussion um Aus- und Weiterbildung

Qualifikationsbedarfe der Unternehmen führen zu sieben Qualifikationsprofilen:

- „Vertriebsmitarbeiter/-in für EDV- und Multimediaprodukte“,
- „Software-Entwickler/-in/Programmierer/-in“,
- „Supportmitarbeiter/-in für EDV-Systeme und Softwareprodukte“,
- „Textgestalter/-in/Online-Redakteur/-in“,
- „Infobroker/-in für die Bereiche Software- und Systementwicklung“,
- „Bildgestalter/-in für Internet- und digitale Medienprodukte“,
- „Multimedia-Operator/-in“.

Es wurden insgesamt sieben Qualifikationsprofile herausgearbeitet und in Qualifikationskurzbeschreibungen zusammengefasst (vgl. Übersicht). Die Kurzbeschreibungen enthalten neben einer Charakteristik des jeweiligen Tätigkeitspektrums und der daraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen auch die Zugangsvoraussetzungen der in der Regel arbeitslosen Bewerber für eventuelle Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Gewinnung von arbeitslosen Bewerbern erfolgte über Inserate in der regionalen Tagespresse, die ein unerwartet starkes Echo fanden. An dem vierwöchigen Assessmentcenter zur Feststellung der persönlichen, fachlichen und arbeitsplatzspezifischen Eignung beteiligten sich im ersten Durchgang 40 Bewerber. Von ihnen wurden 21 als prinzipiell geeignet ausgewählt und zunächst 17 von ihnen zur Projektarbeit auf die beteiligten Unternehmen verteilt. Im Ergebnis des Praktikums konnten elf Bewerber sofort eingestellt und zwei in eine Erstausbildung übernommen werden. Für vier Bewerber waren noch arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die zurzeit realisiert werden.

Aus dem im Herbst 2000 abgeschlossenen Modellversuch entwickelte sich eine regionale

Initiative, in deren Verlauf bisher ca. 80 geeignete Bewerber gefunden wurden, von denen bereits mehr als 30 bereits eingestellt sind. Inzwischen werden die damit gesammelten Erfahrungen in einem neuen vom BMBF geförderten Projekt auf ähnliche Vorhaben in Berlin, Brandenburg, Chemnitz, Jena und Schwerin übertragen. In Sachsen-Anhalt erfolgt ein daraus abgeleitetes Vorgehen unter Federführung der zuständigen Arbeitgeberverbände und in der Metall- und Elektrobranche gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Frauen und Soziales.

Anmerkungen

¹ Eine ausführlichere Beschreibung des Branchenscouting findet sich in: Abicht, L.; Bärwald, H.: *Scouting als innovative Methode zur Untersuchung nichtlinearer Trends in der Qualifikationsentwicklung. Referat zur Fachtagung „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ am 18./19. November 1999 in Potsdam. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2000, S.45–69.*

² Vgl. Abicht, L.; Baldin, K.-M.; Bärwald, H.; Greim, R.; Schamel, E.: *Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isu Halle-Leipzig e. V. im Auftrag des BMBF, Bd. 1 und 2, Halle/München/Raesfeld (NRW) 1999, Bd. 1, S. 97ff., Bd. 2, S. 147 ff.*

³ Untersuchungsgebiete waren: E-Commerce (eingegrenzt auf den Handel im Internet), Formen virtueller Arbeit, Einsatz von Dokumenten-Management-Systemen sowie Tele-Learning/Tele-Tutoring.



Personenbezogene Dienstleistungen im Wandel: Neue Unternehmens- und Wirtschaftsformen – neue berufliche Anforderungen – neue Berufe

BARBARA MEIFORT

► **Bemerkenswert sind die sprunghaften Zuwächse an neuen Weiterbildungsberufen in den traditionellen Kernsektoren des Gesundheits- und Sozialwesens. Hier liefert die Beobachtung des Fort- und Weiterbildungsmarktes für die Aufgaben der Früherkennung präzise Informationen über den qualifikatorischen Zustand bestehender Berufe und den berufsbildungspolitischen Handlungsbedarf.**

Personenbezogene Dienstleistungen gelten als Beschäftigungsmotor par excellence: Das Bedürfnis nach Gesundheit, Wellness und Wohlbefinden hat in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert und stärkt die Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen. Der sozialstrukturelle Wandel, die Alterung und Individualisierung der Gesellschaft lassen den Bedarf an sozialen und personenbezogenen Diensten weiter wachsen. Angesichts der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen wie Privatisierung, Outsourcing, Konkurrenz und Kostendruck beginnen die Anbieter, sich durch Leistungsdiversifizierung neue Wachstumsmöglichkeiten zu erschließen. Dabei gewinnen

vor allem die Rand- und Nachbarbereiche der Gesundheitswirtschaft zunehmend an Relevanz (s. Abb. 1). Beträchtliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten liegen zum Beispiel in den Bereichen Gesundheit, Prävention, Rehabilitation in Verbindung mit Freizeit, Ernährung, Kultur, Tourismus und Technik.

Das Gesundheits- und Sozialwesen befindet sich in einem umfassenden Strukturwandel. In einigen Segmenten sind die Transformationen so stark, dass die bloße Anpassung beruflicher Qualifikationen bei vorhandenen Berufen allein nicht mehr zum Erfolg zu führen scheint: Hier kommt es zur Herausbildung neuer Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsberufsprofile. Solche Grenzsituationen sind offenbar in einer ganzen Reihe von beruflichen Tätigkeitsbereichen im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht. Sie betreffen z.B. die zunehmende Überlappung der klassischen Körperflege und der neuen Wellnessbewegung, an deren Verbindungslien im Jahr 2001 der neue duale Ausbildungsberuf Kosmetiker/-in erarbeitet wurde und 2003 eingeführt werden soll. Die Anforderungs- und Qualifikationsverschiebungen werden aber auch in der zunehmenden praktischen Relevanz der Medizintechnik für klinische Operationsverläufe spürbar; hier scheint sich die operationstechnische Assistenz als neues und eigenständiges Berufsprofil zu festigen. Ähnliche Entwicklungen lassen sich in der Hospizpflege, auf dem Gebiet der Tagesmütter oder in der Lernberatung feststellen, wenn auch auf sehr unterschiedlichem Konkreteionsgrad und noch relativ weit von der Etablierung autonomer Ausbildungsberufsprofile entfernt.

Die Einflüsse auf die Veränderungen von Qualifikationsanforderungen und auf die Entstehung neuer Berufe sind in den personenbezogenen Dienstleistungsfeldern sehr vielfältig. Häufig spielen wirtschaftlich-technische Einflüsse eine wichtige Rolle für die Herausbildung innovativer Qualifikationsentwicklungen. So haben neben Entwicklungen in der Medizintechnik insbesondere auch wirtschaftliche Überlegungen der Krankenhäuser z.B. die Entstehung des Berufs Operationstechnische/r Assistent/-in ganz wesentlich beschleunigt. Die zentralen Einflussgrößen und die eigentlichen Triebkräfte, die das Entstehen neuer Qualifikationsanforderungen und neuer Berufsprofile in der Aus- und Weiterbildung für personenbezogenen Dienstleistungsberufe bestimmen, liegen jedoch stärker im Bereich legislativer und insbesondere sozialer und/oder kultureller Einflussfaktoren (s. Abb. 2). Insofern kommt der laufenden Beobachtung von Informationsquellen über Rechtsnormenentwicklung und sozialkulturelle Strömungen, wie sie etwa die Trendforschung liefert, für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen eine herausragende Rolle zu.¹

Vergleichbar zur Herausbildung neuer Ausbildungsprofile in den Rand- und Nachbarbereichen der Gesundheits- und

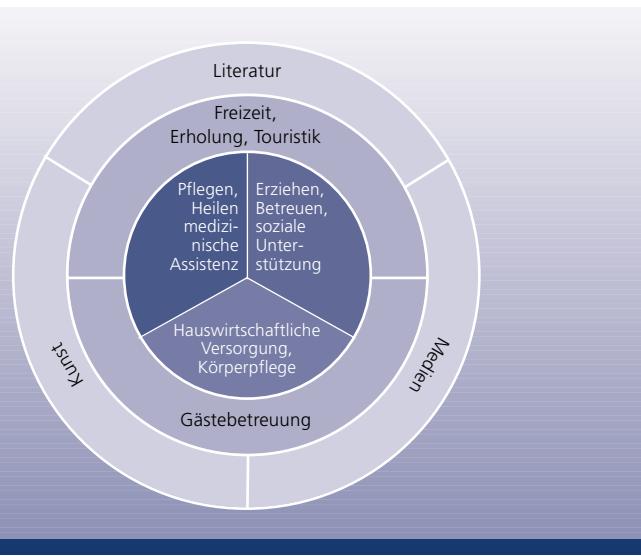


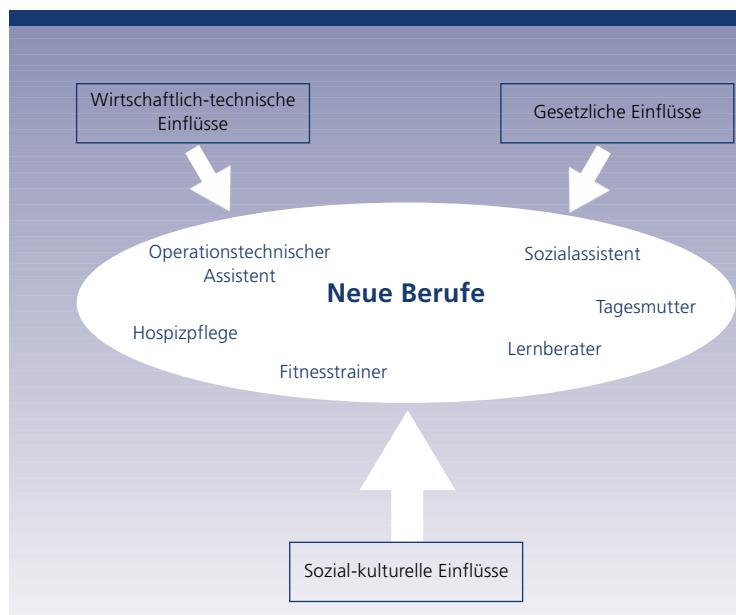
Abbildung 1 System personenbezogene Dienstleistungsberufe

Sozialwirtschaft und dennoch in Ursachen und Wirkung ganz anders gelagert sind die sprunghaften Zuwächse an neuen Weiterbildungsberufsabschlüssen in den traditionellen Kernsektoren des Gesundheits- und Sozialwesens. In diesem Zusammenhang liefert das klassische Instrumentarium „Beobachtung und Analyse des Weiterbildungsmarktes“ für die Aufgaben der Früherkennung anhand der genauen Beobachtung des Fort- und Weiterbildungsangebotes und des Teilnehmerverhaltens der Bildungsinteressierten präzise Informationen über den qualifikatorischen Zustand von bestehenden Ausbildungsberufen und den berufsbildungspolitischen Handlungsbedarf. Hier sind vor allem die „kleinen Pflegeberufe“ wie die Altenpflege oder die Haus- und Familienpflege von einer berufsbildungspolitisch interessanten Entwicklung betroffen. So gibt es für examinierte Altenpflegerinnen und Altenpfleger in Deutschland gegenwärtig mindestens 52 neue Weiterbildungsprofile, die sämtlich erst in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre entstanden sind. Darunter sind so bemerkenswerte und schillernde Abschlussbezeichnungen wie „Sozialagoge/-in“, „Gerontotherapeut/-in“ oder „Gerontotechniker/-in“. Berufsbildungspolitisch interessant ist an dieser Entwicklung, dass daran erkennbar wird, wie ein traditionelles Berufsbild am Arbeitsmarkt langsam an Bedeutung verliert. Es ist von einer ständig wachsenden Zahl von „neuen Weiterbildungsberufen“ umgeben. Zugespitzt ausgedrückt bedeutet diese Entwicklung: Das alte Berufsbild Altenpflege erreicht den Arbeitsmarkt kaum noch. Die Berufsangehörigen verlassen den erlernten Beruf entweder nach kurzer Zeit tatsächlich², oder aber sie verlassen ihn mithilfe eines dieser „neuen Weiterbildungsberufe“. In der Tendenz bedeutet das: Der alte Beruf löst sich langsam auf, an seine Stelle treten neue Berufsprofile.

Eine andere Entwicklung lässt sich für den Bereich der Haus- und Familienpflege verzeichnen. Auch hier liefert die Beobachtung des Fort- und Weiterbildungsmarktes berufsbildungspolitisch interessante Informationen: Das traditionelle Berufsprofil ist für den Markt so irrelevant geworden, dass es nur noch in Teilen und Resten und auch dann nur noch für schwierige Zielgruppen (so genannte „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“) in Teilqualifikationen auf Helferniveau angeboten wird. Der Fachberuf Haus- und Familienpflege ist aus der Weiterbildung verschwunden – und damit genau genommen auch die Legitimation des Berufes im Handlungsfeld personenbezogener Dienstleistungen.³

Mit Blick auf das Fortbildungsverhalten von Erzieherinnen und Erziehern schließlich ergibt sich ein drittes, äußerst interessantes Ergebnis der Beobachtung des Fort- und Weiterbildungsangebotes im Gesundheits- und Sozialwesen, das seine Ursachen vor allem in der schulisch geprägten Ausbildung hat: Wesentliche Anteile des (fachspezifischen) Fort- und Weiterbildungsangebots für Gesundheits- und

Abbildung 2 Personenbezogene Dienstleistungen

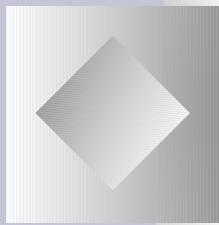


Sozialberufe sind direkt auf die Kompensation von Ausbildungsdefiziten gerichtet – sie zielen auf die Herstellung beruflicher Handlungsfähigkeit. Die in den ersten beiden Berufsjahren massive Fortbildungsteilnahme von Erzieherinnen und Erziehern (mehr als 75 %) bei Themen, die Bestandteil der Fachausbildung sein sollten, sind ein Indiz dafür, dass die fachschulische Ausbildung ihr Ziel – berufliche Handlungskompetenz – nicht erreicht. Belegt wird dies z. B. durch ein Fortbildungsprogramm der Landeshauptstadt München für Erzieher/-innen. Danach wird allen Erzieher/-innen im städtischen Dienst die Teilnahme an einem dreimonatigen Fortbildungsprogramm auferlegt, mit der Begründung, sie „an die Anforderungen des Berufslebens zu gewöhnen“.

Für die Früherkennung bedeuten diese Beobachtungen auf dem Gebiet der Fort- und Weiterbildung, dass die Dauerbeobachtung des Fort- und Weiterbildungsmarktes im Gesundheits- und Sozialwesen wichtige, verlässliche und vor allen Dingen präzise Informationen über die Entwicklung

Anmerkungen:

- 1 Vgl.: Meifort, B.: *Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in den personenbezogenen Dienstleistungen*. In: BWP 30 (2001) 1, S. 25–29
- 2 Vgl. hierzu: Becker, W.; Meifort, B.: *Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf*. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 227. Bielefeld 1998
- 3 Vgl.: Becker, W.: *Taugt Weiterbildung als Instrument beruflicher Entwicklungsplanung? Berufswege im Berufsfeld Gesundheit und Soziales*. In: BWP 29 (2000) 5, S. 10–14



Begabtenförderung als Herausforderung für Hochschule und Politik

► *Der Festvortrag zur Verleihung des Hermann-Schmidt-Preises wurde in diesem Jahr von Prof. Dr.-Ing. Klaus Borchard, dem Rektor der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, gehalten. Mit der Uni Bonn verbindet das BIBB seit April 2001 ein Kooperationsvertrag zum fachlichen Austausch von Forschungsarbeiten. Der dem aktuellen Thema der Begabtenförderung von Schülern und Jugendlichen gewidmete Vortrag wurde von anwesenden Gästen mit großem Interesse aufgenommen; einige Aussagen regten aber auch zum Widerspruch an. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der PISA-Studie möchten wir den Beitrag von Professor Borchard auch den Lesern der BWP vorstellen und gleichzeitig zur Diskussion über dieses wichtige Thema auffordern. (Die Redaktion)*

Die Universität Bonn hat im April diesen Jahres einen Kooperationsvertrag mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung unterzeichnet, mit dem sie ihre Zusammenarbeit mit den Wissenschaftseinrichtungen der Region um eine weitere wichtige Partnerschaft ergänzen konnte. Für uns ist diese Partnerschaft sehr interessant, denn über die vielen gemeinsamen Projekte erhoffen wir uns auch Erkenntnisse über die Veränderungen des Berufsbildungsverhaltens. Tatsächlich ist es ja so, dass die globalisierte Wirtschaft die Strukturen des Arbeitsmarktes ganz entscheidend verändert hat und noch verändert. Die Industriegesellschaft entwickelt sich schneller als jemals zuvor zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Heute wird in einem Jahr mehr gedruckt als in der gesamten Zeit von der Erfindung des Buchdrucks bis zum Ersten Weltkrieg zusammen (also

in ca. 450 Jahren). 90 Prozent der Menschen, die jemals in den 2.400 Jahren seit Aristoteles wissenschaftlich forschten und experimentierten, leben als unsere Zeitgenossen. Alle fünf Jahre verdoppelt sich heute das verfügbare Wissen. Das verändert nicht nur unsere Märkte, sondern auch den Berufsalltag und unsere Lebenskultur. Und daraus ergeben sich natürlich wichtige Konsequenzen für die Berufsbildung, für Lehre und Lernen, das wir heute immer mehr als lebenslanges Lernen begreifen.

Nun mag man sich vielleicht fragen, was das Thema – nämlich Begabtenförderung – mit dem Komplex der Berufsbildung zu tun hat. Ich möchte es kurz erläutern und dabei nicht der professoralen Neigung zu langatmigen definitorischen Turnübungen erliegen: Was verstehen wir heute eigentlich unter Bildung? Und was genau unter „Begabung“?

Wenn ausländische Unternehmen heute hohe Summen in Deutschland investieren, dann tun sie dies bestimmt nicht wegen der hohen Lohnzusatzkosten und wegen unserer hohen Unternehmenssteuern (beides haben wir) oder wegen vermeintlich unerschöpflicher Vorräte an Rohstoffen (die haben wir nicht). Die wichtigsten Ressourcen, die wir anzubieten haben und in die zu investieren sich lohnt, heißen Intelligenz und Kreativität, Engagement und Leistungsbereitschaft. Insofern ist Bildung unser wichtigstes Gut, Bildung sichert unsere Zukunft!

WAS ABER GENAU HEISST „BILDUNG“?

Gerne hat man früher zwischen Bildung und Qualifikation oder zwischen Bildung und Fachwissen bzw. handwerklichen Fähigkeiten unterschieden. Die Herausforderungen des technischen und sozialen Wandels führen aber zunehmend dazu, dass sich die Anforderungen an die Beschäftigungsfähigkeit, mithin also an die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt, immer mehr in Bereiche ausdehnen, die traditionell eher dem Bereich der Persönlichkeitsentwicklung



KLAUS BORCHARD

Prof. Dr.-Ing., Rektor der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

zugerechnet wurden. „Global player“ (aber auch Mittelständler) erwarten von ihren zukünftigen Mitarbeitern nicht allein hohes Fach- und Methodenwissen, sondern heute zunehmend auch Sozialkompetenz, daneben Sprachkenntnisse in mindestens zwei Fremdsprachen (woraus der Bezug zum Thema der Preisverleihung hergestellt wäre) und neben weiteren „soft skills“ natürlich auch Mobilität und Flexibilität. Zwischen dem Pol der reinen Fachkenntnis auf der einen und dem, was der Einfachheit halber einmal schlicht Persönlichkeit genannt werden soll, auf der anderen Seite, fächert sich also ein breites Spektrum von Anforderungen auf: Schlüsselqualifikation wie analytisches Denken und strukturiertes Vorgehen, aber auch „soft skills“ wie Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Man wird von mir nicht erwarten, dass ich an dieser Stelle den Bildungsbegriff neu oder gar umfassend und abschließend definiere; daran haben sich bereits Generationen von Philosophen und Pädagogen die Zähne ausgebissen. Aber aus meinen Bemerkungen kann ein impliziter Bildungsbegriff heraushören werden, der integrativ die Entwicklung der Persönlichkeit genauso umfasst wie die Beschäftigungsfähigkeit und nicht zuletzt auch (davon wird noch ausführlicher zu sprechen sein) die verantwortliche Teilhabe an der Gesellschaft.

Das u. a. von der Bund-Länder-Kommission getragene „Forum Bildung“ hatte u. a. eine Expertengruppe eingesetzt, die im Frühjahr diesen Jahres einige (vorläufige) Leitsätze für Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen herausgegeben hat. Als zentrale Kategorien eines die Gesamtpersönlichkeit und die Beschäftigungsfähigkeit gleichermaßen umfassenden Bildungsbegriffs stellte die Expertengruppe sechs Kompetenzen zusammen, die ich im Folgenden kurz darstellen möchte, ohne sie hier ausführlich beschreiben zu können:

1. Intelligentes Wissen (als Gegenteil von trägem, totem, mechanisch erworbenem Wissen),
2. anwendungsfähiges Wissen, d. h. die erworbene Fähigkeit, Wissenselemente an die Anforderungen einer konkreten Situation anzupassen,
3. Lernkompetenz, d. h. „das Lernen lernen“,
4. methodisch-instrumentelle Schlüsselkompetenzen, wie z. B. Fremdsprachenkenntnisse, mathematisch-statistische Kompetenzen und Medienkompetenzen,
5. soziale Kompetenzen und schließlich (aber nicht zuletzt)
6. Wertorientierungen, wie z. B. Verantwortungsbewusstsein, Toleranz, kulturelles Engagement.

Wohlgemerkt, all dies betrifft (nach Meinung der Expertengruppe, und zweifelsfrei auch tatsächlich) den Akademiker genauso wie beispielsweise den qualifizierten Facharbeiter.

WAS BEDEUTET VOR DIESEM HINTERGRUND

„BEGABUNG“?

Wenn man vor diesem Hintergrund über Bildung spricht, dann ist die Verknüpfung mit dem Begriff der Begabung nahe liegend, aber sehr schnell stößt man auch mit dem Begriff „Begabung“ auf Schwierigkeiten – insbesondere, wenn man ihm das qualifizierende Präfix „Hoch-“ voranstellt oder gar mit dem Ausdruck „Elite“ verbindet. Der Begriff „Elite“ ist in Deutschland leider immer noch (wahrscheinlich auch aus historischen Gründen) verpönt. Gerade als Adjektiv „elitär“ erinnert er viele an „Privilegien“ oder „Überheblichkeit“. Die deutschen Begabtenförderungswerke sahen sich deshalb zu der Erklärung genötigt, dass Begabtenförderung nichts mit elitärer Selbstgenügsamkeit zu tun habe. Sie diene vielmehr der Allgemeinheit im Engagement für Wissen, Können, Initiative und Verantwortungsbewusstsein der kommenden Generationen.

Aber selbst der Begriff Hochbegabung ist vielen nicht geheuer. Im Wissenschaftsministerium unseres Bundeslandes z. B. existiert er nicht, dort wird allenfalls von Begabung gesprochen. Lange Zeit ist in ganz Deutschland die Frage der Förderung hoch begabter Kinder und Jugendlicher (schon in den Kindergärten, den Schulen und schließlich den Hochschulen) im Gegensatz etwa zur Frage der Förderung lernschwacher Kinder weitgehend vernachlässigt worden. Die Angst vor dem Elitären hat sträflich lange den Blick auf die unterschiedlichen Begabungen verstellt; die Fördermöglichkeiten für Hochbegabte sind viel zu lange vernachlässigt worden, viel zu lange ist man der verhängnisvollen Ideologie des Egalitären an Stelle des Elitären nachgelaufen.

Ich möchte an dieser Stelle für eine dringend gebotene „Flurbereinigung“ dieses ganz offensichtlich ideologisch gefährlich verminten Geländes plädieren. Gleichgültig, ob wir von Elite, Begabtenförderung oder Hochbegabung sprechen, fest steht heute, dass wir solche Eliten brauchen – und zwar in einem neu zu definierenden, angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen auf der Hand liegendem Sinne – und es uns nicht mehr leisten können, sie ungefördert brachliegen zu lassen. Wir brauchen diese Eliten

- als Persönlichkeiten, die offen für Veränderungen sind, sich Herausforderungen stellen und die bereit und fähig sind, lebenslang dazuzulernen,
- als zukünftige Top-Manager und Politiker, aber gleichzeitig auch in vielen anderen Bereichen, in denen immer wieder neue Ideen und ungewöhnliche Wege notwendig sind – denken Sie heute nur an unser Gesundheits- und Sozialwesen und
- als Wissenschaftler, aber auch als Handwerker. Der thüringische Ministerpräsident Bernhard Vogel hat vor zwei Jahren dazu formuliert: „Zur Elite muss genauso gezählt werden, wer in kürzester Zeit und mit Bravour seinen Gesellenbrief oder seinen Meisterbrief macht und

häufig als Existenzgründer Arbeitsplätze schafft. Zur Elite muss gezählt werden, wer bereit ist, noch einmal ganz von vorne anzufangen, einen neuen Beruf zu erlernen oder eine neue Qualifikation zu erwerben, weil er durch den Strukturwandel seine bisherige Arbeit verloren hat.“

Ich plädiere also für eine grundsätzliche Entideologisierung des Elitebegriffs, zugleich auch für eine pragmatische Definition, die an den sachlichen Herausforderungen unserer modernen Gesellschaft orientiert ist. Und damit kommt erneut der Begriff der Begabung in unseren Blick. Dort, wo fundierte Fachkenntnisse im veränderten Berufsalltag erforderlich sind, stellen diese oftmals schon eine (und ich benutze hier den Begriff ganz bewusst) „Wissenschaft für

derung letzten Endes immer eine ganz individuelle Förderung, eine „Förderung von Biographien“ sein muss – man möge mir diese etwas hochtrabend anmutende Formulierung verzeihen. Vor diesem Hintergrund bekenne ich, ein Gegner der Gesamtschulen zu sein – eines Experiments, das ohnehin von Experten als gescheitert angesehen wird. Dieses Scheitern beruhte ja nicht etwa auf dem Gedanken von sozialer Chancengleichheit in der Bildung, der ja ausdrücklich zu befürworten ist, sondern es beruht darauf, dass die Gesamtschule in ihrer bewusst egalitären Ausprägung ersichtlich nicht das geeignete Instrument war, um die unterschiedlichen, individuellen Begabungen wirkungsvoll zu fördern. Stattdessen wird der eine über-, die andere unterfordert. Wirkliche Chancengleichheit aber beruht gerade darauf, jedem nach seinen Begabungen gerecht zu werden!

Bildung umfasst Entwicklung der Persönlichkeit, ebenso wie Beschäftigungsfähigkeit und verantwortliche Teilhabe an der Gesellschaft

sich“ dar. Viele Produktionsabläufe sind heute derartig kompliziert, so hochgradig vernetzt, dass die Ausbildung für solche Berufe immer anspruchsvoller wird. Diese Ausbildung durchzuhalten, zu bestehen und sich auch noch durch stetige Fortbildung ständig auf dem allerneusten Stand der Technik zu halten – auch das verlangt hohe „Begabung“! „Alles Leben ist Problemlösen“ heißt es bei Karl Popper. Intelligenz und Begabung lassen sich an der Fähigkeit ablesen, immer wieder neue Probleme und Herausforderungen zu bewältigen.

Nun möchte ich den Begriff Begabung nicht durch eine allzu breite Definition letztendlich verwässern. Aber ich möchte ihn auch nicht allzu sehr einschränken – das wäre tatsächlich „elitär“ –, sondern differenziert und je kontextbedingt definieren. Das hat etwas mit Chancengleichheit in der Bildung zu tun, und das ist die wirkliche Herausforderung an die Bildungspolitik, diese Chancengleichheit zu erhalten und zu verwirklichen. Chancengleichheit heißt also gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsangeboten schaffen, aber keineswegs Gleichmacherei!

WAS HEISST NUN „BEGABTFÖRDERUNG“?

Wenn Chancengleichheit nicht Gleichmacherei bedeutet und wenn auch der Begriff der Elite und der Begabung viel weiter gefasst wird, so folgt zwingend, dass Begabtenför-

derung und so brauchen wir heute vielmehr gezielte Instrumente zur Förderung individueller Begabungen in unseren Schulen, in unseren Ausbildungsbetrieben und in unseren Universitäten. Schulen und Berufsschulen, Fachhochschulen und Hochschulen sowie Berufsbildungseinrichtungen müssen differenziert werden. Ich plädiere in diesem Zusammenhang übrigens auch für eine Wieder-Aufwertung der Hauptschule. Die Zukunft liegt nämlich auch in einer klaren Aufgabenverteilung, die eben nicht mehr bedeutet, dass sich die eine „bessere“ Bildungsinstitution elitär von einer anderen „schlechteren“ abhebt. Vielmehr wird sich eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen parallelen Institutionen ergeben. Denn nur im stetigen Austausch behalten wir bei der differenzierten Förderung der unterschiedlichen Begabungen das Gesamtziel einer umfassenden Bildung im Auge.

Im Klartext heißt das: Die deutschen Bildungsinstitutionen müssen jeweils kontextbezogen ein Programm umsetzen, mit dem sie einzelne Begabungen fördern, aber zugleich im Hinblick auf ein großes Ganzes erweitern. Es wird nicht genügen, den Physiker zu einem noch besseren Physiker zu machen, den Techniker zu einem noch besseren Techniker. Im Sinne des eingangs beschriebenen Bildungsgriffs, in dem Persönlichkeitsentwicklung und Berufsqualifikation zusammenfallen, kommt daher der ideellen Förderung eine wichtige Rolle zu. In diesem Bereich geht es auch um intellektuellen Austausch, um das Einüben einer Haltung der stetigen Kommunikation. Nicht zuletzt aber geht es auch um ein ethisches Profil. Der Altbundeskanzler Helmut Schmidt hat in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit einer „Elite der Verantwortung“ gesprochen. Wichtig sei nicht nur die Frage „Was kannst du?“, sondern auch die Frage „Wofür stehst du?“ Das gilt für den Wissenschaftler im Genlabor genauso wie für den Mitarbeiter eines Chemiekonzerns.

Hier ist es wichtig, Strukturen der Interaktion zu schaffen. Odo Marquardt hat zwar als eine Zentraldefinition von Bildung die „Sicherung der Einsamkeitsfähigkeit“ genannt. Er meinte damit das Einüben von Einsamkeit zur Herausbildung einer persönlichen Souveränität, zur Entwicklung eines „unbequemen Kopfs“. Aber oft genug führen besondere Begabungen tatsächlich auch in eine Isolation, die es zu überwinden gilt, wenn die Begabung wirklich kreativ umgesetzt werden soll zum Wohle der Allgemeinheit. Wir müssen jeden einzelnen Begabten dort abholen, wo er steht – wo auch immer er steht!

Und hier ist wieder wichtig, was ich vorhin mit dem Schlagwort der „Förderung von Biographien“ erwähnt habe. Nur in einem ausgewogenen Verhältnis von Begabung, Motivation und den individuellen Lebensumständen ergibt sich Bildung als Ausrüstung für komplexe Leistungs- und Entscheidungsaufgaben. Sachliche Kompetenz muss durch soziale Kompetenz und auch durch die Fähigkeit, mit der eigenen Lebensgeschichte verantwortlich umzugehen, ergänzt werden. „Emotionale Intelligenz“ heißt hier das Stichwort, das in den letzten Jahren in die Diskussion eingebbracht worden ist. „Begabte“ zeichnen sich – das haben Psychologen herausgefunden – nicht dadurch aus, dass sie „besser“ oder schneller denken, sondern dadurch, dass sie anders denken. Und genau diese Fähigkeit zum „Andersdenken“ muss im beschriebenen Sinne gefördert werden: Neue Wege zu gehen, vernetzt und mehrdimensional, vor allem aber auch sozial und ethisch zu denken – das ist die Forderung der Stunde.

Wir haben also viel zu tun! Für den Bereich der Hochschulen kann ich sagen, dass wir dabei sind, die Begabtenförderung wieder verstärkt als unsere Aufgabe zu begreifen. Die deutschen Begabtenförderungswerke leisten hierbei einen wichtigen Beitrag, aber zurzeit haben nur 0,65 Prozent der Studierenden ein Stipendium einer deutschen Begabtenförderungsorganisation. Das ist wohl nicht genug angesichts der Tatsache, dass die Zahl hoch begabter Jugendlicher in Deutschland nach Schätzungen zwischen 200.000 und 300.000 liegt. Wie aber können wir diese begabten Jugendlichen fördern? In Bonn haben wir zum Wintersemester 2001/2002 zum ersten Mal das Projekt „Fordern, Fördern, Forschen“ aufgenommen, das insbesondere den naturwissenschaftlichen Nachwuchs fördern soll. Das Angebot richtet sich an junge Talente, die sich im Mathematik- oder Chemieunterricht ihrer Schule unterfordert fühlen. In dem Förderprojekt der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät können die 60 Nachwuchsforscher reguläre Vorlesungen der Fachbereiche Mathematik, Physik, Chemie und Informatik einschließlich der dazugehörigen Übungen besuchen und an Klausuren teilnehmen. Die Leistungsfähigkeit und das Interesse der Talente werden dadurch nicht erst mit 20 Jahren, sondern sehr viel früher gefördert. Im Nebeneffekt verkürzt sich ihre Studi-

endauer, denn die so noch während der Schulzeit erworbenen Universitätsscheine werden – nach Erlangung der „Hochschulreife“ – im späteren Studium anerkannt.

Weitere Ansätze nehmen die veränderten Strukturen des Arbeitsmarktes noch stärker in Betracht. Das Wissen von heute vermehrt sich zwar exponentiell, aber es hat auch nur noch eine entsprechend geringe Halbwertszeit. Von daher wird das lebenslange Lernen, das „life long learning“, immer wichtiger. Studienangebote in der Erwachsenenweiterbildung sind hier die Antwort, und wir möchten solche Angebote entwickeln gerade auch in Kooperation mit Einrichtungen wie etwa dem Bundesinstitut für Berufsbildung, wofür sich gerade in diesem Bereich wohl hervorragende Voraussetzungen bieten. Denn auch die berufliche Aus- und Weiterbildung darf angesichts des rasanten technischen Fortschritts, angesichts der Globalisierung nicht gering geschätzt werden.

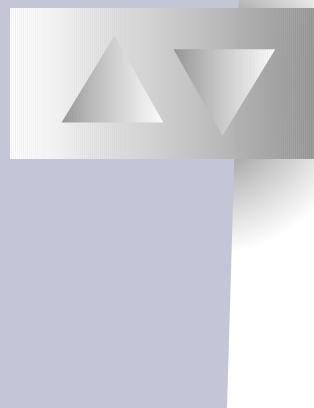
Natürlich ist dabei vor dem Hintergrund der globalen und europäischen Herausforderung der Erwerb und die Förderung von Fremdsprachenkenntnissen eine herausragende Komponente. Hochschulrektorenkonferenz und Deutscher Akademischer Austauschdienst haben dazu gerade in diesem Monat eine umfangreiche Stellungnahme herausgegeben.

Die Politik muss die Herausforderung der Begabtenförderung ebenfalls wieder verstärkt annehmen: Durch einen unideologischen und vor allen Dingen unängstlichen Umgang mit dem Elitebegriff und durch differenzierte Förderungselemente bei Vermeidung von egalitären Strukturen. Denn vergessen wir nicht: All dies ist kein Selbstzweck. Die Frage: „Warum sollen wir Begabte überhaupt fördern, sind sie nicht sowieso schon im Vorteil?“, schießt weit am Ziel vorbei. Begabtenförderung ist ja nicht etwa eine Belohnung, sondern vielmehr eine gesellschaftliche Investition, sie ist gleichsam ein Wechsel auf die Zukunft. Beim 40-jährigen Jubiläum des Bischöflichen Cusanuswerks hatte damals Bundespräsident Roman Herzog gesagt:

„Die Förderung begabter und motivierter junger Menschen gehört unbestreitbar zu den ganz wichtigen Aufgaben unseres Bildungssystems. Für die immer komplexeren Herausforderungen unserer Welt brauchen wir Menschen, die mit hoher Kompetenz, wacher Intelligenz und sozialer Verantwortung zu denken und zu arbeiten gelernt haben. Dazu müssen wir Begabungen systematisch entdecken und fördern.“

Ich ergänze – auf allen Ebenen – und denke, dem ist eigentlich nichts mehr hinzuzufügen. ■

* Bei dem Beitrag handelt es sich um eine leicht bearbeitete Fassung eines Festvortrages des Rektors der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität, Prof. Dr.-Ing. Klaus Borchard, im Rahmen der Preisverleihung des Vereins Innovative Berufsbildung am 20. November 2001 im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Der Verfasser ist Herrn Holger Impeken für seine wertvolle Unterstützung zu großem Dank verpflichtet.



Good Practice – neue Innovationsstrategie in der Berufsbildung

Das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC) im BIBB

► **Wissenstransfer ist ein wichtiges Ziel von Innovationsstrategien in der beruflichen Bildung. Unter dem Motto: „Voneinander wissen, miteinander sprechen, voneinander lernen – gute Praxis fördern“ startete im Jahr 2000 das Good Practice Center im BIBB. Es hat sich zum Ziel gesetzt, durch die Verbreitung von guten Lösungsansätzen und das Vorhalten eines internetgestützten Informationsangebots die Weiterentwicklung der Praxis im Feld der Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung voranzutreiben. Im Folgenden wird der Beitrag des GPC zum vorhandenen Sample von Innovationsstrategien in der beruflichen Bildung diskutiert und das Gesamtangebot des GPC dargestellt.**

Innovationsstrategie – punktuelle Veränderung oder dezentrale Praxisförderung?

Seit mehr als 20 Jahren erprobt und evaluiert die Berufsbildungsforschung Innovationsstrategien mit schulischen und außerschulischen Modellversuchen. Sie werden verstanden als Erprobungsmodelle in der Bildungspraxis, die sich am wirtschaftlichen Wandel und an bildungspolitischen Zielsetzungen orientieren. Durch finanzielle Anreize und inhaltlich-konzeptionelle Orientierungen sollen Weiterentwicklungen in der Praxis gefördert werden. Ziel sind Umsetzungsmodelle mit Vorbildfunktion für eine veränderte Berufsbildungspraxis.

Stellen wir uns die Berufsbildungspraxis wie einen Teich vor, der komplexen Wirkungszusammenhängen unterworfen ist, so ließen sich Modellversuche mit gezielten Impulsen vergleichen, die ihren Transfer durch Öffentlichkeitsarbeit (Wellen) zu verstärken suchen und Tiefenwirkung sehr punktuell erreichen.

Gerade in der jüngsten Evaluation zeigte sich, dass es beim Transfer von Modellversuchen erhebliche Defizite gibt, die in ähnlicher Form auch in anderen Bereichen projektbezogener Innovationsstrategien auftreten. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn es nicht gelungen ist, Modellversuchsergebnisse innerhalb der Laufzeit in strukturelle Veränderungen überzuleiten.¹ Aus der Vielzahl der Ursachen möchte ich zwei herausgreifen:

1. Die Modellversuche bleiben immer, auch wenn sie zu Programmschwerpunkten zusammengefasst werden, Einzelbeispiele mit besonderen Bedingungen.²
2. Nur in Einzelfällen trifft die bildungspolitische Zielsetzung auf parallele Ziele bei den beteiligten Institutionen und passgenaue Bedingungen vor Ort. Daraus ergeben sich Schwierigkeiten in der Verfestigung der Aktivität durch die institutionellen und individuellen Praktiker in den Modellversuchen.



FRANZ SCHAPFEL-KAISER*

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB

Gerade die Überzeugung der Praktiker vor Ort wird zum entscheidenden Moment für gelungenen Transfer, der in institutionelle und individuelle Verantwortungsübernahme für die Projektziele übergeht.

Seit Sommer 2000 entwickelt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eine neue Innovationsstrategie, die den Wissenstransfer befördern soll, in diesem Falle speziell bezogen auf die *Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung*³ (vgl. Kasten). Hierbei sollen aus der Vielzahl der dezentralen Projekte und Praktiken „gute Lösungen“ aufgegriffen und anhand eines strukturierenden Filters ausgewählt und systematisiert werden. Die Lösungsidee wird auf den spezifischen Kniff reduziert und den interessierten Anwendern in der Praxis zugänglich gemacht. Die Praktikerinnen und Praktiker vor Ort sollen, im Abgleich zu ihren konkreten Handlungsbedingungen und Zielsetzungen, in die Lage versetzt werden, selbst die Entscheidung zur Übernahme der einen oder anderen Lösungsidee zu fällen.

Die zugrunde liegende Idee geht davon aus, dass bereits eine Vielzahl „guter Lösungen“ in der Praxis vorhanden sind, die, um im Bild zu bleiben, erst einmal aus dem vollen Teich geschöpft werden sollen und dann mithilfe eines Hohlspiegels wieder in die Breite der Praxis zurückgespiegelt werden, um dort eine Verbesserung der Praxis zu befördern (vgl. Abbildung 2). Parallel dazu werden Themennetzwerke (angedeutet durch die ovalen Kreise im Zwischenfeld) initiiert, die eine intensivere Auseinandersetzung mit Schwerpunktthemen bundesweit unterstützen.

len Erfüllungsverteilung“ von qualitätsbestimmenden Faktoren aus, und sie weicht auch nicht auf die Entscheidungsvariante aus, besonders hervorzuhebende Praxismodelle in Gutachtergremien oder politisch besetzten Ausschüssen beraten und bewerten zu lassen. In dem neuen Modell gewinnt die Überzeugung Ausdruck, dass die Beurteilung dessen, was gut ist, den Akteuren vor Ort zu überlassen ist. Hier setzt sich also konsequent der Gedanke der dezentralen Entwicklung von Kompetenz fort.

„Gute Lösungen“ werden vor Ort entwickelt auf der Basis einer (mehr oder weniger bewussten) Theorie und komplexer Einflussfaktoren im konkreten Entwicklungsprozess. Die Entscheidung, ob andere Lösungen anregend, lernhäftig, also „gut“ sind, wird wiederum auf dieser Ebene gefällt. Dabei spielten die Zielgruppe eine Rolle, der zur Verfügung stehende Zeitraum, die Ausstattung der Einrichtung, die Ressourcen, die Kooperationspartner, die Personalausstattung und deren Qualifikation etc. All jene Momente entscheiden mit darüber, ob für die Praxis eine Lösung gut, im Sinne von hilfreich und transferfähig, ist oder nicht.

Benachteiligte in der beruflichen Bildung

Benachteiligt sind Personen, die aufgrund ihrer sozialen Ausgangssituation (z. T. Herkunft und Geschlecht) und individuellen Lernvoraussetzungen auf schwierige Bedingungen in der Berufsbildung treffen. Sie können durch sozialpädagogische Unterstützung, zielgruppenspezifische Lern- und Informationsangebote und die Beseitigung von Zugangsbarrieren gefördert werden. Das bildungspolitische Ziel, allen Menschen eine Chance zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewähren, erfordert das Vorhalten von besonderen Förderangeboten. Das Good Practice Center bezieht seine Aktivität auf den Übergang aus der Schule in Ausbildung und Arbeit, die Begleitung in der Arbeit und auf die berufliche Weiterbildung.

Das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten hat auf dem Weg zu dieser Auffassung viele Zwischenstationen durchlaufen, die von der Auseinandersetzung mit bestehenden Qualitätsleitlinien (s. o.), internen

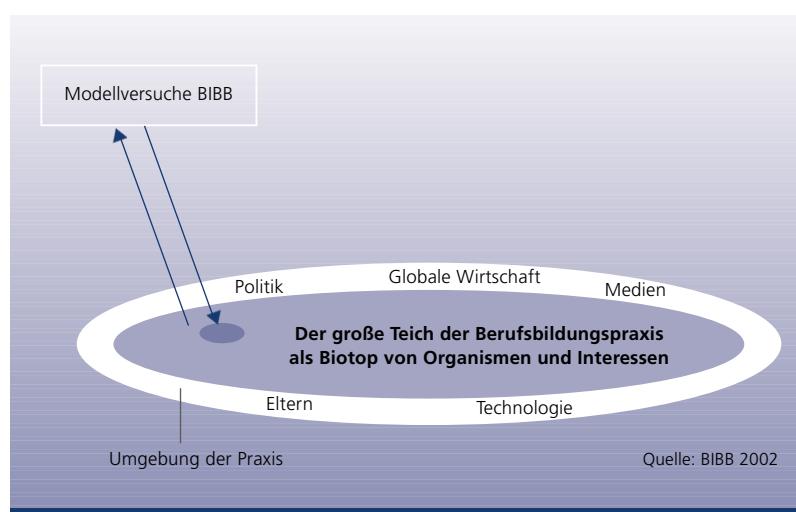
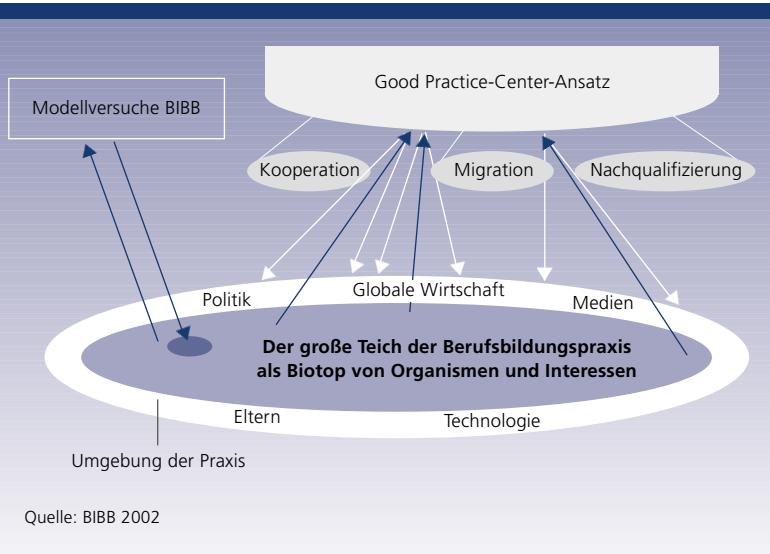


Abbildung 1 **Die Wirkungsweise von Modellversuchen**

Abbildung 2 **Good Practice als neue Strategie der Benachteiligenförderung**

Übersicht **Die Umsetzungsebenen von Good-Practice-Lösungen für Benachteiligte in der beruflichen Bildung**

- 1 **Feststellung des lokalen Qualifikationsbedarfs**, z. B.: Konzepte, Methoden, Kooperationen
- 2 **Methoden der Zielgruppenakquise**, z. B.: aufsuchende Sozialarbeit, Einsatz von interkulturell geschultem Personal, Kooperation mit dem Sozialamt, Jugendberufshilfe, Migranten-Selbstorganisationen
- 3 **Diagnostische Instrumente**, z. B.: individuelle Förderplanung/ausführliche Erstgespräche, Analyse des soziokulturellen Backgrounds, Probezeit mit Beobachtung/Praktikum
- 4 **Lerninhalte**, z. B.: teilnehmerorientierte Inhaltsauswahl, Modularisierung, integrative Sprachförderung (Fachsprache), Nachholen von Schulabschlüssen, informationstechnische Grundbildung
- 5 **Didaktik und Methodik**, z. B.: Planspiele, fächerübergreifender Unterricht, individuelle Trainingsangebote, Stütz- und Förderunterricht, Einbeziehung möglicher Berufserfahrung
- 6 **Lehr- und Lernmaterialien**, z. B.: Didaktische Bausteine, Abläufe/Strukturen, Anschauungsmaterialien, Einsatz neuer Medien/Lernprogramme
- 7 **Lernorganisation**, z. B.: Lernortkombinationen, lerngruppenspezifische Differenzierung, zeitliche Gestaltung des Angebotes
- 8 **Sozialpädagogische Förderung**, z. B.: sozialpädagogische Begleitung, Bildungsberatung, Internatsunterbringung, Stärkung der individuellen Kompetenzen, Konfliktprävention/-intervention, Bewerbungstraining, Nachbetreuung,
- 9 **Dokumentation von Prozess/Struktur/Ergebnis**, z. B.: begleitende Evaluation, Verlaufs- und Erfolgskontrolle, Teilnehmerschilderungen, Berichte des Projektteams
- 10 **Qualifizierung von Mitarbeitern/-innen**, z. B. Fort- und Weiterbildung, Teamentwicklung, Personalentwicklung
- 11 **Partnerschaften und Kooperationen**, z. B. mit: Schule/Berufsschule/Berufskolleg, Arbeitsamt, Jugendberufshilfe, Kammern, Verbände, Unternehmen
- 12 **Leitfäden, Instrumente und Checklisten**, z. B. für: Zertifizierungen, Kooperationsvereinbarungen, Betriebspрактиka, Evaluationsinstrumente, Beratungen, Einstellverfahren, Lernprozesse
- 13 **Marketing und Öffentlichkeitsarbeit**, z. B.: Infoveranstaltungen, gezielte Medienarbeit, Projektbroschüre, Homepage

Beratungen, über externe Expertisen, bis zu wiederholten Beratungen mit Wissenschaft, Politik und Praxis reichen.⁶ Aus diesen umfangreichen Diskussionen wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt, das der Erfassung von „guten Lösungen“ im breiten Spektrum der Förderung von Benachteiligten ebenso gerecht wird wie einer praktikablen

Übertragung der erhobenen Informationen in eine handhabbare Datenbank. Dabei stand immer das Nutzerinteresse der Menschen, die Informationen suchen, im Vordergrund.

Good Practice zeichnet sich also primär dadurch aus, dass es eine zielorientierte Beschreibung einer erfolgreichen zu meist kleinteiligen Lösung in einem genau beschriebenen Handlungskontext darstellt.

Wie erfolgen die Auswahl und die Darstellung?

Was eine gute Praxis ausmacht, kann nicht unabhängig vom Handlungsfeld betrachtet werden. Deshalb an dieser Stelle eine kurze Skizze dessen, was unter „Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung“ verstanden wird und welche Aktivitäten demzufolge Eingang in die Datenbank finden können und müssen:

Biographisch betrachtet, beginnt die Förderung im Vorfeld der ersten Schwelle, des Übergangs von der Schule in die Ausbildung. Dabei spielen Aktivitäten der Berufsinformation in Schule und Elternhaus eine wichtige Rolle und gehen über in die spezifische Förderung berufsvorbereitender Maßnahmen. Anschließend greifen Aktivitäten der ausbildungsbegleitenden Hilfen, Angebote außerbetrieblicher Ausbildung, aber auch betriebliche Modelle der Förderung bestimmter Zielgruppen. Daran schließen sich Angebote an, welche den Übergang in Arbeit begleiten und unterstützen, sei es durch qualifizierende Arbeitsbeschaffung, Produktionsschulmodelle, Jugendhilfebetriebe etc. Schließlich gilt es aber auch, Aktivitäten im Feld der Weiterbildung zu berücksichtigen, sei es außer- oder innerbetrieblich.

Zusätzlich zu dieser biographischen Perspektive lassen sich weitere hilfreiche Ansätze identifizieren, die sich der Kooperation der Akteure, der Verbesserung des Informationsangebots bis hin zur politischen und öffentlichkeitswirksamen Förderung der unterschiedlichen Zielgruppen zuwenden. Auch hier werden gute Lösungen entwickelt, die einer weiteren Verbreitung zugänglich gemacht werden sollen.

Auf Grund dieser Komplexität hat das GPC ein Raster entwickelt, das Umsetzungsebenen beschreibt, die in nahezu allen Projekten und Daueraufgaben im Handlungsfeld Relevanz erlangen und dem Aufspüren von „Good-Practice-Lösungen“ dienen (vgl. Übersicht).

Die Good-Practice-Lösung zeichnet sich nun nicht dadurch aus, dass sie als Projekt alle oben aufgeführten Umsetzungsebenen in hervorragender Weise berücksichtigt und umgesetzt hat, sondern durch eine „clevere“ Lösung bezogen auf eine Umsetzungsebene in einem konkreten Handlungskontext.

Wie kann der Transfer aus der Praxis für die Praxis gestaltet werden?

Neben der Good-Practice-Datenbank stellt das GPC für die Akteure im Handlungsfeld eine „Anbieterdatenbank“ zur Verfügung. Sie ermöglicht den Einrichtungen und Institutionen eine kurze Selbstdarstellung mit Verweisen auf ihre primären Projektthemen. Sie soll eine überregionale Kontaktaufnahme der Praxisentwickler/-innen ermöglichen und den Aufbau von *Themennetzwerken* unterstützen (www.good-practice.bibb.de).

Themennetzwerke dienen der intensiven Weiterentwicklung von konkreten Praxismodellen in der Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen. Sie sind zugleich eine notwendige Unterstützung virtueller Angebote, wenn sie neben der Internet-gestützten Kommunikation leibhafte Begegnungen und Beratungen ermöglichen.⁷

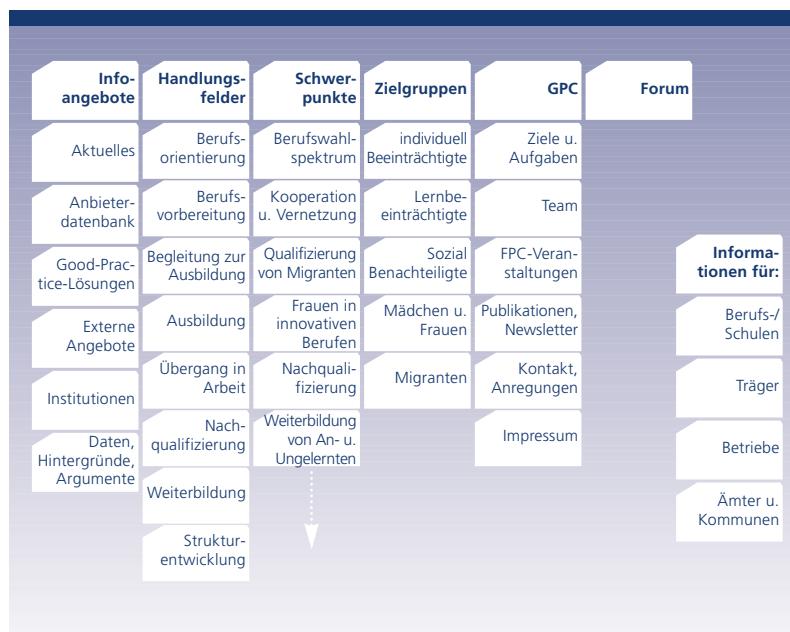
Zu diesem Zweck und zur Initiierung themenbezogener Diskussionen hat das GPC bereits mehrere Veranstaltungen zu Schwerpunkten durchgeführt und dokumentiert, die sich in die Gestaltung themenbezogener Diskussionsforen im Internetangebot fortsetzen und durch weitere vertiefende Diskussionen bei Veranstaltungen unterstützt werden.⁸

Hier schließt sich der Ausbau des Internetangebotes des GPC an. Im Fortgang des Projekts werden Hintergrundinformationen zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung ebenso Eingang finden wie aktuelle Hinweise auf weitere Websites im Kontext.

Ausblick

Es zeigt sich bereits jetzt in der Auseinandersetzung mit den Akteuren im Handlungsfeld, dass es einen großen Bedarf aus der Praxis an einer umsetzungsorientierten Informations- und Kommunikationsplattform gibt, der durch

Abbildung 3 Struktur Online-Plattform mit Kurzfassungen der Begriffe



das neue Projekt befriedigt werden kann. Für den Erfolg des GPC wird es von entscheidender Bedeutung sein, dass es für seine Arbeit eine langfristige Absicherung erhält und die Praktiker/-innen für eine „Informationstauschbörse“, die auf der Grundlage des gegenseitigen Gebens und Nehmens basiert, gewonnen werden können. Die ersten Schritte und ihr Nachhall stimmen, aufgrund der hohen Zugriffsraten auf die Website und der guten Beteiligung an den bereits durchgeführten Veranstaltungen, optimistisch. Bezogen auf die Frage nach geeigneten Innovationsstrategien in der beruflichen Bildung in der Zukunft lässt sich die These wagen, dass in der Kombination von Good-Practice-Transfer und öffentlich geförderten Modellversuchen eine Möglichkeit zu sehen ist, die zielgerichtete Impulse mit nachhaltiger Wirkung erreichen kann. ■

Weitere Informationen unter: www.good-practice.bibb.de, mail: gpc@bibb.de

Anmerkungen

- * In Zusammenarbeit mit: Bernd Kühn, Bettina Pütz, Andrea Rieck, Dr. Friedel Schier (GPC-Team im BIBB)
- 1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung. (R. Nickolaus/U. Schnurpel)*. Bonn 2001
- 2 Vgl. Pütz, H.: *Warum leisten wir uns Modellversuche?* In: Bähr, W.; Holz, H. (Hrsg.): *Was leisten Modellversuche?* Berlin 1995
- 3 Seit der Einführung der Benachteiligtenförderung vor mehr als 20 Jahren sind eine Fülle zielgruppenspezifischer Projekte und Modellvorhaben gefördert worden, deren Ergebnisse und konzeptionellen Gehalte bislang nie systematisch zur Verfügung gestellt wurden.
- 4 Vgl. Küchler, F. v.: *Worin besteht die Qualität eines pädagogischen Produkts?* In: GdW, Schwerpunkttheft: Qualitätsstandards für die Weiterbildung. Dezember 2000, S. 287 f.
- 5 Vgl. Schapfel, F.: *Gucklöcher zur Qualität in der beruflichen Bildung.* In: Rützel/Schapfel (Hrsg.): *Gruppenarbeit und Qualität - Qualifizierungspraxis und Forschung in der beruflichen Erstausbildung.* Alsbach 1997, ebenso auch Harneys Kritik am katechetischen Qualitätmanagement. In: Harney, K.: *Grenzen des Qualitätsmanagements - Zwischen Arbeit und Organisation.* In: GdW, Dezember 2000, S. 287 f.
- 6 An dieser Stelle sei allen Mitdiskutanten im Prozess für ihre konstruktiven Anregungen herzlich gedankt.
- 7 Vgl. Hensge, K.; Schlottau, W.: *Lehren und Lernen im Internet – Organisation und Gestaltung virtueller Zentren. Berichte zur beruflichen Bildung*, BIBB, Bonn, 2001
- 8 Vgl. Schier, F.: *Das Good Practice Center im BIBB. Von der Praxis für die Praxis.* In: BMBF (Hrsg.): *Handbuch Benachteiligtenförderung.* (Druck in Vorbereitung)



Attraktiver Berufsstart durch Zusatzqualifikationen

Praxisbeispiele

► Der Aufsatz stellt bildungspolitisch bedeutsame Formen berufsabschlussbezogener Zusatzqualifikationen anhand typischer Modelle vor, die in den Bereichen Handwerk sowie Industrie und Handel zu finden sind. Im Einzelnen sind dies die Bildungsangebote „Betriebsassistent im Handwerk“ und „Europäisches Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen“, welche sich insbesondere an die Zielgruppe der Abiturienten richten. Dem Aufsatz liegen leitfadengestützte Gespräche mit Beteiligten an diesen zusatzqualifizierenden Bildungsgängen zu Grunde.¹

Ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikation „Betriebsassistent im Handwerk“

Der dreijährige Bildungsgang „Betriebsassistent im Handwerk“ in den untersuchten Regionen in Nordrhein-Westfalen und Thüringen richtet sich an Abiturienten als Zielgruppe und verknüpft eine duale handwerkliche Ausbildung mit einer kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen und einer fremdsprachlichen Zusatzqualifikation. Neben dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags müssen Interessenten die Hochschulreife oder Fachhochschulreife besitzen und das Einverständnis des Ausbildungsbetriebes für die Teilnahme an der ausbildungsbegleitenden Zusatzausbildung vorlegen. Die erworbenen Zusatzkenntnisse sollen die Teilnehmer dazu befähigen, auch qualifizierte Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich eines Handwerksbetriebs auszuüben oder frühzeitig hervorgehobene Positionen etwa an der Schnittstelle zwischen Büro und Werkstatt zu übernehmen.

Vermittelt wird die Zusatzqualifikation ausschließlich von der Berufsschule; im Durchschnitt sind dafür sechs Stunden pro Woche bei einer Schulzeit von 14 Wochenstunden vorgesehen. Insgesamt summiert sich das in drei Jahren auf rund 720 Unterrichtsstunden. Der zusatzqualifizierende Unterricht tritt an die Stelle der allgemein bildenden Unterrichtsfächer wie Deutsch, Sport, Religion oder Politik. Damit erfordert die Zusatzqualifizierung weder zusätzliche Freistellung durch die Betriebe noch Freizeitverzicht des Auszubildenden.

Abgeschlossen wird die Zusatzausbildung mit Prüfungen vor einem Fortbildungsprüfungsausschuss der zuständigen Handwerkskammer im Anschluss an die Gesellenprüfung. Die Kammer bescheinigt den Prüfungserfolg durch entsprechende Zeugnisse und eine Urkunde. Erfolgreiche Absolventen dürfen den Titel „Betriebsassistent/-in im Handwerk“ führen und erfüllen zugleich die Zulassungsvoraussetzungen für den Studiengang „Betriebswirt des Handwerks“; außerdem können sie sich auf Antrag von



HERMANN HERGET

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



ROLF SCHRÖDER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungswege, Kompetenzentwicklung, Lernverläufe“ im BIBB



GÜNTER WALDEN

Dr. rer. pol., Leiter des Arbeitsbereichs „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

Teil III der Meisterprüfung (betriebswirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse) befreien lassen. Die Berufsschule bescheinigt ihrerseits die erfolgreiche Teilnahme am fremdsprachlichen Unterricht durch ein Zertifikat.

Inhalte und Struktur

Eingeführt wurde in *Nordrhein-Westfalen* der zwischen Kultusministerium und Westdeutschem Handwerkskammertag abgestimmte Bildungsgang als Schulversuch im Schuljahr 1995/1996 an ausgewählten regionalen Standorten. Im untersuchten Handwerkskammerbezirk Dortmund vermittelten drei Berufsschulen die Zusatzqualifikation. Inhaltlich orientiert sich der schulische Rahmenlehrplan an den Prüfungsinhalten für die Fortbildungsprüfung „Fachkauffrau/Fachkaufmann in der Handwerkswirtschaft“ der Kammer; er hat jedoch eine höhere Gesamtstundenzahl als der Fortbildungslehrgang. An die Stelle der allgemein bildenden Fächer des üblichen Berufsschulunterrichts treten mit je 120 Stunden die Fächer „Betriebswirtschaftslehre“, „Rechnungswesen“, „Kommunikation und Verkaufstechnik“, mit 80 Stunden das Fach „Vertrags-, Arbeits- und Sozialrecht“ und das Fach „Politik“ mit 40 Stunden. Die Fremdsprache ist mit insgesamt 240 Stunden in der Regel „Wirtschaftsenglisch“. Die Teilnehmer schließen den Bildungsgang mit schriftlichen und mündlichen Prüfungen ab in den Fächern Rechnungswesen, Wirtschaftslehre, Rechts- und Sozialwesen und EDV.

In *Thüringen* findet die Ausbildung zum „Betriebsassistenten im Handwerk“ ausschließlich an zwei Berufsschulen in Erfurt statt. Unterrichtet werden die Fächer „Management im Handwerksbetrieb“ mit 380 Stunden, „Technisches Englisch/Wirtschaftsenglisch“ mit 220 Stunden und „PC-Anwender“ mit 120 Stunden. Die abschließende Prüfung der Zusatzausbildung nimmt die HwK Erfurt vor. Dabei ist der nach dem ersten Ausbildungsjahr erworbene „PC-Anwender“-Schein die Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung im Fach „Management im Handwerksbetrieb“.

Organisatorisch wird der Bildungsgang in den beiden untersuchten Regionen in zwei Formen geführt: Eine „gewerkereine“ *Abiturienten-Klasse* konnte man in Dortmund bisher stets für Auszubildende zum/zur Augenoptiker/-in und in Erfurt für Kraftfahrzeugmechaniker/-innen bilden. Dadurch können sowohl die berufsbezogenen Fächer wie auch die Fächer der Zusatzqualifikation im Klassenverband unterrichtet werden. Anders in der zweiten, der so genannten *offenen Klasse (Mischklasse)* – hier werden die Abiturienten der verschiedensten Ausbildungsberufe allein für die Zusatzausbildung im Kurssystem zusammengefasst. Den berufsbezogenen Unterricht erhalten sie dagegen in den jeweiligen Fachklassen. Für den Zusatzunterricht nutzt man in Dortmund und Erfurt in der Regel den zweiten Berufsschultag, auch eine Blockbeschulung kommt vor.

Generelles Motiv für die Einrichtung des Angebots „Betriebsassistent im Handwerk“ in den beiden Bundesländern

waren handwerksspezifische Qualifikationsbedarfe und Rekrutierungsüberlegungen. Darüber hinaus richteten insbesondere in Thüringen Inhaber von Handwerksbetrieben den Wunsch nach attraktiven beruflichen Bildungswegen an die Kammern, um ihre hochschulberechtigten Kinder für die Übernahme des familieneigenen Betriebs zu gewinnen.

Bisherige Erfahrungen

Das Bildungsangebot ist für die Zielgruppe durchaus reizvoll: In Thüringen haben bis zum Herbst 2000 ca. 120 Teilnehmer die Ausbildung zum Betriebsassistenten im Handwerk erfolgreich abgeschlossen. Im Schuljahr 2000/2001 ist die Zahl der Neueintritte in die Maßnahme allerdings eingebrochen. Während im Herbst 1999 für die Mischklasse 35 Neueintritte zu verzeichnen waren, sind es ein Jahr später nur noch 15 und zwar ein Auszubildender pro Gewerk.² In die gewerkene Kraftfahrzeugmechaniker-Klasse, in der jeder Jahrgang bis zum Jahre 1999 eine stabile

Zahl von 20 Teilnehmern aufzuweisen hatte, sind im Herbst 2000 nur noch 16 Schüler neu eingetreten. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich für die Handwerkskammer Dortmund. Dort äußerte man sich zufrieden mit den in der Vergangenheit erreichten Absolventenzahlen und jährlichen Neueintritten zwischen 35 bis 50 Teilnehmern. Allerdings haben sich im Schuljahr 2000/2001 – anders als bei der stabilen Nachfrage bei Augenoptikern (31 Neueintritte) – überraschend nur noch sechs Auszubildende für die gewerkeübergreifende Klasse gemeldet.

Die Gesprächspartner der Kammern in Erfurt und in Gera sowie der beiden Berufsschulen in Erfurt sahen übereinstimmend die wichtigste Ursache für die schrumpfenden Teilnehmerzahlen im so genannten Vater-Sohn-Modell der Betriebsassistenten-Ausbildung. Über 60 Prozent unter den Betriebsassistenten-Teilnehmern seien Söhne oder Töchter aus elterlichen Firmen, die im Blick auf die Betriebsübernahme den Bildungsgang als Chance verstehen, schnellstmöglich zusätzliche kaufmännische Qualifikationen und – über die Anrechnung des Betriebsassistenten-Zertifikats als Teil III der Meisterprüfung – den Meistertitel zu erwerben. Inzwischen sei offenbar der daraus resultierende Bedarf nach dem Bildungsangebot gedeckt. Insgesamt fielen im Kammerbezirk Dortmund Bewertung und Akzeptanz des Zusatzangebots „Betriebsassistent im

Zusatzqualifikationen ...

- verbinden Aus- und Weiterbildung
- erhöhen die Attraktivität des beruflichen Bildungsweges für Betriebe und leistungsfähige Schulabgänger
- bereiten auf lebenslanges Lernen vor
- reduzieren Probleme des Arbeitsmarktes an der zweiten Schwelle und im weiteren Berufsverlauf.

Berufsabschlussbezogene Zusatzqualifikationen ...

- ermöglichen eine berufliche Doppelqualifikation nach BBiG oder HwO
- berechtigen zur Führung entsprechender Berufsbezeichnungen
- beanspruchen einen durchschnittlich größeren Zeitumfang als Maßnahmen, bei denen die reguläre Ausbildung durch zusätzliche branchen- oder aufgabenspezifische Fachqualifikationen vertieft oder erweitert wird.³

Handwerk“ positiv aus: Befragte Kammervertreter äußerten sich zufrieden zu bisheriger Nachfrage und Prüfungsresultaten sowie mit der Kooperation vor Ort. Auch von schulischer Seite hält man das Angebot für eine gute Sache: „*die Schüler (sind) durch diese Zusatzqualifikationen motivierter*“. Auszubildende mit Abitur könnten sich zudem durch den Bildungsgang bereits während der Ausbildung für eine spätere Betriebsübernahme qualifizieren oder den beruflichen Aufstieg befördern. Das spart Zeit und sei auch finanziell in Relation zu vergleichbaren Fortbildungskursen für Auszubildende reizvoll.

Auszubildende mit Abitur können sich durch den Bildungsgang für eine spätere Betriebsübernahme qualifizieren

Befragte Betriebe sahen für ausgebildete Betriebsassistenten durchaus Bedarf und interessante Einsatzperspektiven. Über konkrete Erfahrungen verfügte man jedoch noch nicht; die ersten Maßnahmeteilnehmer standen kurz vor dem Abschluss. Übereinstimmend will man auch künftig interessierten Auszubildenden mit Abitur die Teilnahme am Zusatzangebot nahe legen. Konkrete Vorstellungen zur Optimierung des Bildungsganges wurden von Betriebsseite nicht formuliert. Die untersuchten Betriebe schätzten es, dass die Berufsschule die Vermittlung der Zusatzqualifikation übernimmt, da es die ausbildenden Handwerksbetriebe entlastet.

Befragte Teilnehmer waren ausnahmslos sehr zufrieden mit der Betriebsassistenten-Ausbildung. Das betrifft Lehrstoff und schulische Unterrichtsgestaltung ebenso wie die durch das Zusatzangebot erreichte Doppelqualifikation. Sie schätzen besonders den damit eröffneten beruflichen Handlungsspielraum. Auch dokumentierte man dadurch den eigenen Leistungswillen. Mehrheitlich wird die duale Ausbildung von den befragten Teilnehmern vor allem wegen der Zusatzausbildung als Studienalternative betrachtet. Aus Gesprächen in der Klasse wird berichtet, dass „*mehr abspringen würden von der Ausbildung, hätte man nicht diese Zusatzqualifikation*“. Kritik gab es am Informationsstand zum Bildungsgang vor allem bei der Ausbildungentscheidung – viele hatten am ersten Berufsschultag erstmals von diesem Zusatzangebot erfahren.

In Thüringen zeigten sich die Gesprächspartner aus Kammern und Schulen alles in allem zufrieden. Kritisch wurde die bisherige und künftige Entwicklung der gewerkeübergreifenden Mischklasse eingeschätzt, die im ursprünglichen Konzept nicht vorgesehen war. In der gewerkreinen Klasse für Kraftfahrzeugmechaniker hingegen hätten anfängliche

schulorganisatorische Probleme gelöst und die angestrebte fachdidaktische Praxisnähe in allen Fächern befriedigend erreicht werden können. Die Absolventen beider Klassen hätten gute betriebliche Übernahmehandchancen; in einem Fall sei eine ausbildungsadäquate betriebliche Position als Verkaufsleiter eines großen Autohauses erreicht worden.

Europäisches Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen

In Baden-Württemberg gibt es für Schulabgänger mit Hoch- oder Fachhochschulreife die Möglichkeit, ergänzend zu einer klassischen dualen Berufsausbildung eine Ausbildung im Rahmen des dualen Berufskollegs zu durchlaufen. Charakteristisches Merkmal ist die Vermittlung zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten, die über die regulären Inhalte der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf hinausgehen. Die Vermittlung erfolgt sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch in der Berufsschule. In der Berufsschule entfallen die allgemein bildenden Fächer, dafür werden zusätzliche fachtheoretische Kenntnisse vermittelt. Angebote existieren im Wesentlichen für die kaufmännischen Berufe; die Ausbildung mit Zusatzqualifikation dauert hier drei Jahre (ein Jahr mehr als bei der normalen Ausbildung, die häufig um ein Jahr verkürzt wird). Neben der Prüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt eine Zusatzprüfung mit Ausstellung eines entsprechenden IHK-Prüfungszeugnisses. Neben der im Folgenden vorzustellenden Zusatzqualifikation mit einer internationalen Ausrichtung gibt es andere Schwerpunktsetzungen wie Finanzen, Handel, Reiseverkehr, Logistik, Wirtschaftsinformatik, Immobilien und Medien.

Die Zusatzqualifikation „Europäisches Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen“ ist von der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein mit Sitz in Freiburg in enger Abstimmung mit der Berufsschule entwickelt worden. An der Maßnahme können angehende Industriekaufleute sowie Kaufleute im Groß- und Außenhandel teilnehmen. Sie müssen neben dem vorausgesetzten allgemein bildenden Schulabschluss über Grundkenntnisse in zwei Fremdsprachen (Englisch und Französisch) verfügen. Zusatzqualifikationen werden in folgenden Fächern erworben: Europabezogene Wirtschafts- und Gesellschaftslehre, Europabezogene Betriebswirtschaftslehre, Englisch, Französisch, Datenverarbeitung, Controlling, Sozial- und Methodenkompetenz. Der Gesamtumfang des Unterrichts in der Berufsschule beträgt über alle drei Jahre hinweg durchschnittlich 13 Stunden pro Woche. In die Ausbildung voll integriert ist ein dreimonatiges Auslandspraktikum, das Ende des zweiten bzw. Anfang des dritten Ausbildungsjahres absolviert wird. Zurzeit beteiligen sich ca. 40 Betriebe an der betreffenden Ausbildung, pro Jahr nehmen ca. 40 Auszubildende teil. In anderen Kammerbezirken wird die

gleiche Ausbildung mit der zweiten Fremdsprache Spanisch angeboten.

Ausgangspunkt der Überlegungen zur Einrichtung der Maßnahme war eine entsprechende Initiative von Betrieben, die an die Kammer herangetreten sind und einen Bedarf für die Ausbildung von Kaufleuten mit einer internationalen Schwerpunktbildung artikuliert haben. Dieser betriebliche Bedarf traf auf der Seite der Nachfrager auf einen relativ hohen Abiturientenanteil unter den Schulabgängern, denen man ein attraktives Angebot im Bereich der dualen Ausbildung unterbreiten wollte. IHK und Berufsschule haben gemeinsam mit besonders interessierten Betrieben in einem Arbeitskreis den betrieblichen Ausbildungsplan erstellt. Das entwickelte Ausbildungsprofil hat sich grundsätzlich als tragfähig auch für die Betriebe erwiesen, die nicht unmittelbar in der Arbeitsgruppe mitgewirkt haben.

Der Unterricht in der Berufsschule wird in gesonderten Klassen durchgeführt, so dass eine gezielte Ausrichtung auf die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmer möglich ist. In den Betrieben werden der Ausbildung Ausbildungspläne zugrunde gelegt, die zum einen die längere Ausbildungszeit durch längere Präsenzzeiten in den einzelnen betrieblichen Abteilungen und Bereichen berücksichtigen und zum anderen auf die besondere internationale Ausrichtung und Schwerpunktbildung eingehen. In den Betrieben durchlaufen die Teilnehmer an der zusätzlichen Qualifizierung Maßnahme ihre Ausbildung gemeinsam mit den Auszubildenden, die eine reguläre Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgenommen haben, sowie den Studierenden der Berufsakademie. Nach übereinstimmender Aussage der Betriebe gibt es hierbei kein starres Laufbahndenken. Den Nachwuchskräften bietet man unterschiedliche Profilbildungen an; die späteren Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten hängen dabei wesentlich von der persönlichen Leistung und den jeweiligen Interessen ab. Absolventen des dualen Berufskollegs berichteten übereinstimmend, dass sie in ihrer beruflichen Tätigkeit auch einen besonderen internationalen Schwerpunkt setzen konnten.

Befragte Teilnehmer am Zusatzangebot zeigten sich mit dem gewählten Ausbildungsgang in hohem Maße zufrieden. Eine besondere Attraktion ist für die Teilnehmer das dreimonatige Auslandspraktikum. Ohne dieses Praktikum wäre die Resonanz bei den Schulabgängern wohl erheblich schlechter ausgefallen. Die Organisation des Auslandspraktikums stellt die Verantwortlichen in Berufsschule und Kammer allerdings vor Probleme. Die Finanzierung erfolgt teilweise durch ein EU-Programm, das jährlich für den betreffenden Jahrgang neu beantragt werden muss. Die restlichen Kosten werden von den Betrieben und den Teilnehmern aufgebracht. Für die Absicherung des Auslandspraktikums wünschen sich die Beteiligten eine dauerhafte

finanzielle Absicherung. Das war bisher auf der Grundlage der bestehenden Fördermöglichkeiten allerdings nicht möglich. Auf Grund der internationalen Kontakte der Betriebe gab es aber keine Schwierigkeiten, Partnerbetriebe im Ausland zu finden.

Fazit

Die Zusatzqualifikation „Europäisches Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen“ aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel weist Anzeichen eines Selbstläufers auf. Der Bildungsgang findet bei den Teilnehmern offenbar weit gehende Zustimmung. Zudem verbindet er schon die Ausbildung mit Ansätzen einer betrieblichen Personalentwicklung. Insofern erfüllt er eine wichtige Voraussetzung für die langfristig erfolgreiche Verankerung des neuartigen Qualifikationsprofils in der betrieblichen Arbeitsorganisation. Der Betrieb beteiligt sich bereits an der Vermittlung der Zusatzqualifikation aktiv und muss deshalb von sich heraus für die geeigneten, aus den neuen Lernzielen abgeleiteten Aufgabenzuschnitte sorgen.

Für den Bildungsgang „Betriebsassistent im Handwerk“ fällt die Bilanz so aus: Der Bildungsgang findet bei den Teilnehmern mehrheitlich Zustimmung. Der jeweilige Betrieb ist aber eher zufällig in die Zusatzqualifizierung eingebunden, mit Folgen für die Ausprägung und spätere Verwertung des erworbenen Qualifikationsprofils. So wird von betrieblicher Seite auf die Zusatzqualifikation in der Ausbildung noch wenig eingegangen; nur in Einzelfällen hätten Absolventen bereits eine besondere Betriebsposition erreicht. Sofern ausgebildete Betriebsassistenten überwiegend als „bessere Gesellen“, d. h. ohne zusätzliche Honorierung der Zusatzqualifikation eingesetzt werden, dürfte das auch die Attraktivität des neuen Bildungsgangs berühren.

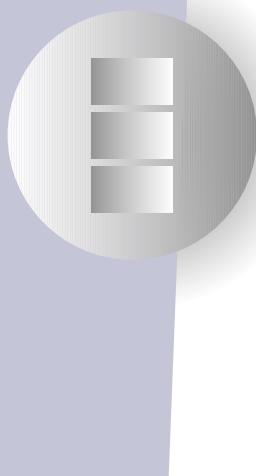
Gegenwärtig ist indes kaum abzuschätzen, inwieweit zukünftig die skizzierten Ausbildungsmodelle bei jungen Menschen mit Hochschulreife die gewünschte Resonanz finden werden. Dazu fehlen bislang noch hinreichende Informationen, insbesondere auch zum weiteren beruflichen Erfolg von Teilnehmern solcher Zusatzausbildungen. Denn ob ein Berufsstart von den Adressaten nachhaltig als attraktiv bewertet wird, bemisst sich nicht nur an der Attraktivität der Ausbildung, sondern oftmals auch an den dadurch eröffneten beruflichen Perspektiven. ■

Anmerkungen

¹ Die Gespräche wurden in ausgewählten Kammerregionen (Handwerkskammern Dortmund, Erfurt und Ostthüringen; Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein, Freiburg) Ende des Jahres 2000 geführt. Gesprächspartner waren Vertreter der untersuchten Kammern, von Schulen und Betrieben sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsgänge; die Autoren danken ihnen für die Unterstützung.

² Maler; Fliesen-, Platten- und Mosaikleger; Glaser; Stuckateur; Zimmerer; Gas- und Wasserinstallateur; Friseur; Textilreiniger; Gebäudereiniger; Metallbauer in den Schwerpunkten Konstruktionstechnik und Gestaltung; Werkzeugmacher; Karosserie- und Fahrzeugbauer; Elektroinstallateur

³ Vgl. Berger, K. (Hrsg.): Zusatzqualifikationen in der Berufsbildungspraxis. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2000



Bericht über die Sitzung 3/2001 des Hauptausschusses am 10./11. Dezember 2001 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Den Auftakt zur dritten Sitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung bildet der Besuch der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Margareta Wolf, MdB. Sie gibt eine Einführung zur Berufsbildung aus der Sicht der Wirtschaftspolitik und schlägt unter anderem ein Schlichtungsmodell, wie es sich bei Tarifauseinandersetzungen erfolgreich bewährt habe, auch für festgefahrenen Neuordnungsverfahren vor. Angesichts der hohen Prozentzahl junger Menschen ohne Berufsabschluss halte sie die Schaffung von Ausbildungsberufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen für notwendig. Ebenso geboten sei die weitere Öffnung der Berufsbildungskarriere über die Aufstiegsfortbildung zum Studienabschluss.

In der sich anschließenden Debatte werden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit geeigneten Bewerbern zur Sprache gebracht und auf wachsende Defizite der allgemein bildenden Schulen bei der Vermittlung bestimmter Fachqualifikationen (Mathematik, IT, Naturwissenschaften) und von Sozialkompetenz hingewiesen. Besonders schwer wirke sich der schulische Missstand auf die sinkende Vermittlungsquote von ausländischen Jugendlichen aus. Die PISA-Studie müsse schleunigst Konsequenzen zeitigen. Im Hinblick auf diese Studie solle der Bund doch einmal prüfen, ob nicht – bei allen Vorbehalten gegen eine Vergleichbarkeit – auch eine Untersuchung der europäischen Berufsbildungssysteme lohnend und viel versprechend sein könnte. Die Ausbildung mit Blick auf den Fachkräftemangel müsse verstärkt werden.

Es herrscht Einigkeit aller Bänke darüber, dass eine Lösung des Ausbildungsproblems von ausländischen Jugendlichen nur übergreifend im Zusammenwirken von Innen-, Rechts-

, Wirtschafts- und Bildungspolitik geleistet werden könne, da sich die Integration in das Berufsbildungssystem offensichtlich umso schwieriger gestalte, je älter der Jugendliche bei der Zuwanderung sei.

Unterschiedlich ist nach wie vor die Position der Gruppen im Hauptausschuss zum Thema Berufsausbildungen mit Qualifikationsfeldern für weniger qualifizierte Jugendliche. Während die Arbeitgeberseite einen dringenden Bedarf für solche Ausbildungschancen sieht und sich auch die Ländeseite gegen „Denkverbote“ ausspricht, warnen die Arbeitnehmer vor einem zynischen Umgang mit Benachteiligten. Deren Förderung sei vorrangig, nicht die Abkehr von ganzheitlichen Qualifikationsprofilen. Ein weiteres Thema der Diskussion widmet sich Möglichkeiten und Ideen, wie die von allen Seiten für notwendig erachtete bessere Ausstattung und Modernisierung der beruflichen Schulen umgesetzt werden könnte.

Im weiteren Verlauf der Sitzung werden Ergebnisse aus den folgenden fünf im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums durchgeführten Untersuchungen präsentiert:

- Neue Qualifikationsanforderungen bzw. neue Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich (Prognos AG)
- Identifizierung neuer oder zu modernisierender, dienstleistungsbezogener Ausbildungsberufe und deren Qualifikationsanforderungen (infas und Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung)
- Ausbildung für die Internetökonomie (Michel Medienforschung)
- Qualifikationsprofile in der Entwicklung: Eruierung von qualifikationsrelevanten Branchentrends (Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Uni Köln)
- Ausbildung in jungen Unternehmen (Institut für Mittelstandsforchung).

Übereinstimmend wird in der sich anschließenden Diskussion von allen Bänken hervorgehoben, dass die interessanten Ergebnisse die kontinuierlich und über lange Zeit erarbeiteten vorliegenden Forschungserkenntnisse – insbesondere des Bundesinstituts – in den wesentlichen Punkten verifizierten und die Bedeutung einer vorausschauenden Qualifikationsbedarforschung bestätigten.

Der Hauptausschuss setzt in seiner neuen Amtsperiode folgende vier Unterausschüsse ein:

- Unterausschuss 1 (UA 1) – Berufsbildungsforschung –
- Unterausschuss 2 (UA 2) – Strukturfragen der beruflichen Bildung/Innere Angelegenheiten –
- Unterausschuss 3 (UA 3) – Berufsausbildung –
- Unterausschuss 4 (UA 4) – Berufliche Weiterbildung und internationale Berufsbildung

Neu ist die Zuständigkeit des UA 4 für Fragen der internationalen Berufsbildung.

Im Anschluss entsendet der Hauptausschuss Mitglieder in den Länderausschuss und in die neu eingesetzten Unter-

ausschüsse sowie, als beratende Stimmen, in die Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und in den Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AfB). Außerdem stimmt der Hauptausschuss der Anpassung der Satzung des BIBB an die Änderung des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) zu. Darüber hinaus nimmt er die durch den Generalsekretär vorgelegte geänderte Geschäftsordnung für den Ausschuss für Fragen behinderter Menschen zur Kenntnis.

In diesem Zusammenhang protestiert der Hauptausschuss entschieden dagegen, dass er vor der Änderung des BerBiFG nicht gehört wurde. Auch wenn die Anhörung nicht Teil des Gesetzgebungsverfahrens ist, sei der Hauptausschuss das gesetzliche Beratungsorgan des Bundes in allen wichtigen Fragen der beruflichen Bildung. Nun stehe man vor dem Dilemma, eine Folgewirkung zu beschließen, um Gesetzeskonformität wiederherzustellen, durch die dem Hauptausschuss das Recht genommen werde, jeweils drei Vertreter pro Bank als AfB-Mitglieder zu entsenden. Übrig bleibe nunmehr, jeweils einen beratenden Teilnehmer je Bank zu benennen. Auf diese Weise müsse aber zumindest vermieden werden, dass ein berufssystemischer Zugang aus dem AfB verschwinde.

Neu in das Forschungsprogramm aufgenommen wird das Projekt „Electronic Business – Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich“. Außerdem stimmt der Hauptausschuss Änderungen von drei Forschungsprojekten zu. Die Bundesanstalt für Arbeit informiert den Hauptausschuss über die aktuelle Situation am Ausbildungsstellenmarkt. Schwierigkeiten bereite die Erfassung der steigenden Zahl an direkten Ausschreibungen und Bewerbungen via Internet. Anschließend präsentierte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Erkenntnisse zum Fachkräftemangel. Das Thema soll noch einmal intensiv auf der Sitzung 2/2002 des Hauptausschusses diskutiert werden.

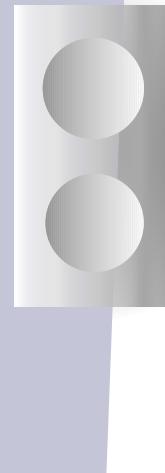
Der Generalsekretär wird für das Haushaltsjahr 1999 entlastet.

Der Hauptausschuss stimmt der ergänzten Neuorganisation des Bundesinstituts zu, beschließt die Änderung der Bezeichnung der Abteilung 1 des Bundesinstituts um den Begriff „Bildungsmarketing“ in neu „Forschungs- und Dienstleistungskonzeptionen, Internationale Berufsbildung, Bildungsmarketing“ und nimmt darüber hinaus die Neubenennungen von Arbeitsbereichen zur Kenntnis.

Ebenfalls stimmt der Hauptausschuss dem Vorschlag des Generalsekretärs zu, den bisherigen Jahresbericht durch die Vorlage eines jährlichen Geschäftsberichts zu ersetzen.

Auf Vorschlag der Bank der Arbeitgeber wird Herr Dr. Söhngen zum Vorsitzenden für das Jahr 2002 gewählt. Frau Pahl (Bund), Frau Sehrbrock (Arbeitnehmer) und Herr Faul (Länder) werden zu stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Der Vorsitzende würdigt die großen Verdienste von Herrn Dr.-Ing. Peter Braun (BMBF), der in den Ruhestand tritt. ■



Dürfen Lehrlinge die Ausbildungsnachweise mittels EDV führen?

HORST MIRBACH

► **Es ist zulässig, Berichtshefte gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 und § 39 Abs. 1 Nr. 2 BBiG auch in elektronischer Form zu führen, da dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Nur eine rechtliche Regelung im Wege eines Gesetzes oder einer Verordnung würde eine Bindungswirkung entfalten. Die Mustertexte zur Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24.8.1971 sind bloße „Empfehlungen“ einer Institution ohne Gesetzgebungs- oder Verordnungskompetenz, weder Gesetz noch Verordnung.**

Im Einzelnen:

1. Die elektronische Datenverarbeitung, insbesondere der PC, hat im letzten Jahrzehnt in allen Lebensbereichen Einzug gehalten, auch zum Teil in der praktischen Durchführung der Berufsausbildung. Teile der Theorievermittlung erfolgen z.B. ebenso über PC wie die Erarbeitung von Aufgaben durch die Auszubildenden oder Tests zur Ermittlung des Leistungsstandes. Auch die Führung der Berichtshefte/Ausbildungsnachweise erfolgt so zum Teil schon in elektronischer Form. Aber ist diese Form der „Berichtshefte“ überhaupt zulässig?

2. Gemäß § 6 Absatz 1 Nr. 4 BBiG hat der Ausbildende den Auszubildenden „zum Führen von Berichtsheften anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden, und diese durchzusehen“. Gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ist das Führen vorgeschriebener Berichtshefte eine der Voraussetzungen für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Bei dieser Zulassung wird aber nur geprüft, ob die Berichtshefte überhaupt geführt worden sind; ihr Inhalt (und erst recht ihre Form) sind nicht Gegenstand der Zulassungsprüfung (Knopp/Kraegeloh § 39, Rdn 3).

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) enthalten keine Vorschrift über Art und Form der Berichtshefte. Der Bundesausschuss für Berufsbildung hatte am 24. 8. 1971 zwar empfohlen, Berichtshefte in der Form von Ausbildungsnachweisen zu führen und hierzu Mustertexte vorgelegt. Durch den Ausbildungsnachweis soll der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten „in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, ggf. Loseblatt-System)“, (vgl. Nr. 2 der Empfehlung vom 24. 8. 1971) nachweisbar gemacht werden (Knopp/Kraegeloh § 6 Rdn 8; Wohlgemuth/Sarge § 6 Rdn 30–31).

„Berichtshefte“ in elektronischer Form sind zulässig, da sie nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind

3. Das Berufsbildungsgesetz enthält auch keine ausdrückliche Regelung der Frage, ob der Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen ist oder danach, in der Freizeit. Nr. 6 der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24. 8. 1971 lautet zwar „Der Auszubildende führt den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit“. Das Bundesarbeitsgericht hat aber – zutreffenderweise – bereits Anfang 1973 darauf hingewiesen, dass bloße „Empfehlungen“ einer Institution, die zudem über keine ausdrückliche Gesetzgebungs- oder Verordnungskompetenz verfügt, keine rechtliche Bindungswirkung entfalten. Die „Empfehlungen“ des Bundesausschusses für Berufsbildung haben demgemäß keinerlei Bindungswirkung, sind tatsächlich reine „Empfehlungen“. Das Bundesarbeitsgericht hat daher festgestellt, es bestehe kein Rechtsanspruch des Auszubildenden, das Berichtsheft während der Arbeitszeit führen zu dürfen (BAG v. 11.1.73, EzB § 6 Abs. 1 Nr. 4 BBiG Nr. 1).

Anders ist die Rechtslage nur dann, wenn in den Ausbildungsordnungen (Rechtsverordnungen) nach § 25 BBiG oder § 25 HwO ausdrücklich eine entsprechende Freistellungsvorschrift enthalten ist. Daher schreiben die meisten der seit 1974 ergangenen Ausbildungsordnungen (Rechtsverordnungen) ausdrücklich vor, dass dem Auszubildenden während der Ausbildungszeit Gelegenheit zum Führen des Ausbildungsnachweises zu geben ist.

4. Dieser Ablauf des Streits um die Führung der Ausbildungsnachweise während der Arbeitszeit macht deutlich, dass tatsächlich nur eine eindeutige rechtliche Regelung eine Bindungswirkung für die Beteiligten entfaltet. Wenn aber schon eine ausdrückliche Empfehlung, wie die des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung, niemanden bindet, dann herrscht erst recht vollständige Gestaltungsfreiheit soweit weder eine Regelung noch eine Empfehlung vorliegt.

Die Mustertexte zur Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24. 8. 1971 entfalten demnach keine Bindungswirkung für die Führung von Berichtsheften. Die Berichtshefte müssen nicht den Mustertexten entsprechen, und eine Führung in elektronischer Form ist zulässig, da sie nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Aus dem bloßen Begriff der Berichts„hefte“, der im Gesetz enthalten (§ 6 Absatz 1 Nr. 4 und § 39 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) und daher grundsätzlich rechtlich bindend ist, auf die Notwendigkeit einer „papiernen Substanz“, einer „Heft-Artigkeit“ schließen zu wollen erschiene abwegig. Bei dem gesetzlichen Begriff der Berichts-“hefte“ handelt es sich vielmehr um einen Traditionsbegriff, der eine „Gesamtheit von mehreren einzelnen Inhalten“ kennzeichnet, ohne diese Inhalte selbst oder erst recht deren Form zu bestimmen. Daher wurde zu Recht ohne Beanstandung begrifflicher Art seit 1971 der Inhalt des „Berichtshefts“ als „Ausbildungsnachweis“ definiert (was keineswegs zwingend ist), und daher kann heute im Zuge der Bürotechnik-Entwicklung als Berichts„heft“ auch eine elektronische Datei in einem PC definiert werden. Dies entspricht im Übrigen auch der Intention der Empfehlungen des Berufsbildungsausschusses vom 24. 8. 1971, die eine „möglichst einfache Form“ des Ausbildungsnachweises anstrebten. Heute ist diese „einfache Form“ die Führung einer elektronischen Datei in einem PC, die leicht erstellt, ergänzt, geändert, an Dritte übertragen und geprüft werden kann.

5. Fazit: Es ist zulässig, Berichtshefte gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 4 und § 39 Abs. 1 Nr. 2 BBiG auch in elektronischer Form und abweichend von den Mustertexten des Bundesausschusses für Berufsbildung zu führen. ■



Handlungsorientierter Unterricht

HERMANN SCHMIDT

Handlungsorientierter Unterricht in der Warenverkaufskunde einer branchengemischten Einzelhandelsklasse – Theoretische Studien und empirische Befunde

Wolfgang Beyen
dokumentiert in elektronischer Form unter:
www.ub.uni-duisburg.de

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit einem Thema, das spätestens seit jenen Jahren, als mit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe (1987) die Ziele der Berufsausbildung im dualen System erweitert und anspruchsvoller definiert wurden („selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren“), Berufsschullehrer und Ausbilder beschäftigt und seit der Einführung zahlreicher neuer Berufe in starkem Wandel unterworfenen Tätigkeitsfeldern wieder hochaktuell ist. Die Arbeit verlangt ein gehöriges Maß an Aufmerksamkeit vom Leser und kann nicht so nebenher gelesen werden. Dafür aber ist sie schließlich auch nicht geschrieben! Diese Erkenntnis zu gewinnen, wird allerdings durch die Wissenschaftssprache erschwert, derer sich der Verfasser wohl bedienen musste, um in der scientific community verstanden zu werden.

Der Autor rezipiert und verarbeitet eine Vielfalt an Literatur. An dieser wertvollen Dienstleistung können interessierte Profis, vorwiegend Berufsschullehrer und hauptberufliche Ausbilder, aber auch engagierte nebenberufliche Ausbilder und Berufsberater, partizipieren, denn Beyen präsentiert, kommentiert und bewertet in einer umfassenden Darstellung die Definitionen, Meinungen und Aussagen, die zur Handlungsorientierung geschrieben wurden. Der methodische Ansatz der Einzelfallstudie als „Untersu-

chungsform“ und „als Ansatz zur Erfassung des Einzigartigen, Individuellen, das auf Allgemeines verweist“ ist vor allem dann der quantitativen Untersuchungsform vorzuziehen, wenn es – wie in diesem Falle – gilt, neue Sachverhalte aufzudecken und neue Lösungen zu finden. Dabei ist es richtig und wichtig, auf die Begrenztheit der Möglichkeiten hinzuweisen, die der Autor im Rahmen seiner Dissertation mit Bezug auf die Fragestellung, die Personal Lage und die finanziellen Mittel hatte. Inwieweit die Erkenntnisse generalisierbar sind, und zwar über den lokalen und regionalen Rahmen vergleichbaren Ausbildungs- und Lernverhaltens hinaus, das bleibt eine spannende Frage, der man ggf. auf der Grundlage der Erkenntnisse der vorliegenden qualitativen Untersuchung mit den Mitteln des quantitativen Forschungsansatzes in einem größeren Rahmen nachgehen müsste.

Der Autor hat mit seinen Möglichkeiten eine Vielzahl erstaunlicher Einsichten und Ergebnisse erzielt, die durch zahlreiche Belege und die Plausibilität der Begründungen überzeugen. Für alle Beteiligten dürfte von Anfang an klar gewesen sein, wie wichtig der formale Schulabschluss generell für den Ausbildungserfolg ist. Dass dies jedoch auch für den Erfolg handlungsorientierten Unterrichts gilt, belegt Beyen anhand der von ihm untersuchten Lerngruppe. Das Lernen erlernt zu haben, ein minimales Instrumentarium an sprachlichen und mathematischen Fertigkeiten zur Hand zu haben, mit denen man nicht ständig kämpfen muss, um sie produktiv einzusetzen, ist für erfolgreiche Schüler eben doch der entscheidende Vorteil, auch im handlungsorientierten Lernprozess.

Überraschend ist, dass der Autor die Handlungskompetenz als „Leitbild“ der Verkäuferausbildung infrage stellt. Für die Kritiker der seit Jahren umstrittenen Verkäuferausbildung dürfte dies nicht so überraschend sein. Für die überwiegende Mehrheit der Verkäuferinnen war Handlungskompetenz im Verkauf *de facto* nur selten Gegenstand der konkreten betrieblichen Ausbildung, sie ist es auch nicht. Verkaufsfördernde Nebentätigkeiten beherrschen die Ausbildungszeit, nicht das eigentliche Verkaufsgeschehen. Es ist eines der großen Versäumnisse der Berufsbildungspolitik des Bundes, diesen Tatbestand hingenommen und durch die Weigerung, die Ausbildungsordnung im Zusammenhang mit der Neuordnung des Einzelhandelskaufmanns aufzuheben, sogar noch gefördert zu haben. Diese Feststellung hätte Beyen aber gleich treffen können, denn sie ist bedauerlicherweise allgemein bekannt. Die politischen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung von Verkäuferinnen (Herwig Blankertz nannte das den „Datenkranz der Bedingungsfaktoren“) sollten zum besseren Verständnis der Lage beschrieben werden, wenn man die wissenschaftlichen Ergebnisse pädagogischer Forschung vorstellt. Das geschieht leider viel zu selten.

Der Verfasser zeigt wichtige Gründe auf, weshalb die handlungsorientierte Unterrichtsmethode nicht automatisch motivationsfördernd ist. Es fragt sich jedoch, ob der Zeitrah-

men von einem halben Jahr, der Beyen zur Verfügung stand, ausreicht, um auf diesem Gebiet valide Ergebnisse zu erzielen. Die Wirkungen des handlungsorientierten Unterrichts in Bezug auf die „Lernmotivation“ und das „Lernergebnis“ kann man m. E. mit einiger Verlässlichkeit frühestens nach einem Zyklus von einem Unterrichtsjahr bei konsequenter Anwendung der fraglichen Methode beantworten. Ähnliches gilt für den Transfer auf das „betriebliche Arbeits- und Lernverhalten“.

Begründet wird auf die „lernerspezifischen Voraussetzungen“, denen ein „erheblicher Erklärungsanteil“ für den Lernerfolg zukommt, hingewiesen. Gerade auf diesem Gebiet der individuell (lernerbezogen) unterschiedlichen Voraussetzungen der Auszubildenden kommen regionale Unterschiede des Ausbildungs- und Lernverhaltens (Stadt/Land, Schulsystem, familiäre Bindungen, Lehrerbildung etc.) stark zum Tragen.

Das Plädoyer des Autors für „Schlüsselkompetenz“ statt „Schlüsselqualifikation“ ist im Interesse der globalen Verständigung („key competence“ trifft den Kern) ebenso zu begrüßen wie die Bevorzugung des Begriffs „Kompetenz“ gegenüber „Qualifikationsprofil“.

Die dargestellten Modelle des Warenverkaufskunde-Unterrichts und deren Kritik sind Fundgruben für Lehrer und Ausbilder, die sich mit dem Thema auseinandersetzen. Die Ausführungen zu den Zielen des Bildungsprozesses und zur Verkaufsdidaktik transportieren ebenfalls Einsichten (z. B. berechtigte Kritik der Lehrbücher), die auf das Auseinanderklaffen bildungspolitischer Ziele und der realen Unterrichtssituation hinweisen und gezielt Vorschläge enthalten, die von Curriculumentwicklern und Lehrbuchautoren sicher dankbar aufgenommen werden.

Insgesamt gesehen legt der Verfasser mit dieser Dissertation ein beachtenswertes Ergebnis wissenschaftlicher Arbeit vor, das in der Tradition guter Berufsbildungsfor schung steht, indem es uns um wichtige Erkenntnisse in einem bedeutsamen aktuellen Problemfeld bereichert. ■

Brennpunkte der Entwicklung der Didaktik der beruflichen Bildung

FRANZ BERNARD

„Didaktik der beruflichen Bildung“ Band 2 der Reihe „Berufsbildung konkret“

Bernhard Bonz (Hrsg.)

Schneider Verlag Hohengehren 2001, 264 Seiten, € 18,50

Der vorliegende Band 2 der Reihe „Berufsbildung konkret“ ersetzt den im Jahre 1996 erschienenen Band „Didaktik der Berufsbildung“, der ebenfalls von BONZ herausgegeben

wurde und vergriffen ist. In der vorgelegten Schrift äußern sich sowohl „alte“ als auch „neue“ Autoren zu Brennpunkten der Entwicklung der Didaktik der beruflichen Bildung. Entwicklungsperspektiven werden aus der Sicht von Forschungsergebnissen der Lehr-Lern-Theorie in enger Verbindung mit Entwicklungen des konstruktivistischen Denkens sowie durch die neuen Anforderungen des lernfeldorientierten Curriculums zur Diskussion gestellt. Nur indirekt und zu schwach werden Entwicklungen formuliert, die aus den Veränderungen der Berufs- und Arbeitswelt, bedingt durch die Integration der Rechentechnik in die betrieblichen Fertigungs- und Arbeitssysteme, resultieren.

Dieser Band ist in drei thematische Schwerpunkte gegliedert. Im ersten Teil „Allgemeine Grundlagen“ konzentrieren sich die Beiträge auf bekannte Aussagen und Weiterentwicklungen von Modellen und didaktischen Konzepten der Berufsbildung, aber es werden auch neuere Ergebnisse der Lern-Lehr-Theorie vorgestellt. Daran schließen sich im zweiten Teil Beiträge zur „Methodik der beruflichen Bildung“ an. Im dritten Teil „Zur didaktischen Diskussion in der beruflichen Bildung“ folgen Beiträge zur spezifischen Entwicklung der Didaktik der Berufsbildung.

Der erste Teil beginnt mit einem Beitrag von Gerald STRAKA zu den „Lern-lehr-theoretischen Grundlagen der beruflichen Bildung“. Es wird ein erweitertes allgemeines Verhaltensmodell entwickelt und die verhaltensbezogenen und motivationalen Dimensionen beim Prozess des Lernens beschrieben.

Hans-Jürgen ALBERS beschreibt im zweiten Beitrag „Modelle und didaktische Konzepte in der Berufsbildung“.

Rolf DUBS wendet sich – wie 1996 – dem Problem „Curriculare Vorgaben und Lehr-Lern-Prozesse in beruflichen Schulen“ zu. Zunächst fordert er gemäß den Postulaten zur Entwicklung einer neuen Lehr-Lern-Kultur eine bessere Differenzierung der curricularen und unterrichtlichen Überlegung.

Die komplizierte „Entwicklung didaktisch-curricularer Vorgaben für die Berufsbildung in Deutschland“ wird von Thomas DEISSINGER dargestellt. Kritisch wird auf neue Strukturierungskonzepte beruflicher Curricular-(Lernfeldkonzept) sowie Modularisierungsansätze hingewiesen.

Der zweite Teil „Methodik der beruflichen Bildung“ beginnt mit einem Beitrag von Bernhard BONZ zu den „Methoden in der schulischen Berufsbildung“, der in gekürzter Fassung die Inhalte des von BONZ herausgegebenen Lehrbuches „Methoden der Berufsbildung“ enthält.*

Für den Lernort Betrieb analysiert Günter PÄTZOLD die „Methoden betrieblicher Bildungsarbeit“, indem er auf die Diskrepanz zwischen der innovativen Kraft neuer Ausbildungsmethoden und der Routine traditioneller Ausbildung und auf die Dimension des Methodenproblems im didaktischen Zusammenhang beruflicher Bildung verweist.

Andreas SCHELTEN erläutert Begriffe des berufsmotorischen Lernens, beschreibt die Phasen, Lernzielstufen und die Unterweisung zur Herausbildung von berufsmotorischen Fertigkeiten.

Im Beitrag zum Thema „Computer und Multimedia in der Berufsbildung“ entwickelt Dieter EULER seine Überlegungen zur Neugestaltung der Berufsbildung mithilfe neuer Medien.

Der dritte Teil des Bandes beginnt mit dem Beitrag Reinhard CZYCHOLLS zu einem bekannten, aber durch das Lernfeldkonzept neu belebten Thema der „Handlungsorientierung und Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung“. Grundmerkmale und Probleme von Handlungsorientierung werden mit Bezug zu den KMK-Handreichungen zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen kritisch diskutiert. Erfreulich kann bei den Überlegungen zur Handlungsorientierung auf der unterrichtlichen Ebene der Bezug zu den Methoden der Berufsbildung sowie zum konstruktivistischen Unterrichtskonzept festgestellt werden.

Peter F. E. SLOANE wendet sich in seinem Beitrag „Lernfelder als curriculare Vorgabe“ dem Lernfeldkonzept als Reformoption zu. Es kommt darauf an, den „Wechsel von einer trivialen hin zu einer produktiven Curriculumrezeption“ sowie den „Wechsel von einer Verbindlichkeit der Fachinhalte zu einer Verbindlichkeit komplexer und problembasierter Lehr- und Lernarrangements“ zu vollziehen. Josef RÜTZEL wendet sich dem Problem der „Modularisierung in der Didaktik der beruflichen Bildung“ zu. Ausgehend von einer Analyse von Bezugsfeldern für berufliche Lernsituationen wird ein Vorschlag zur Strukturierung der Module entwickelt.

Mit dem Beitrag „Konstruktivismus als didaktischer Aspekt der Berufsbildung“ will Alfons BACKES-HAASE auf die Impulse aufmerksam machen, „die vom konstruktivistischen Denken für die Revision des Selbstverständnisses der Didaktik der Berufsbildung ausgehen“ (S. 120).

Die didaktische Diskussion in der beruflichen Bildung schließt mit dem Beitrag „Empirische Befunde zur Didaktik der Berufsbildung“ von Reinholt NICKOLAUS ab.

Insgesamt betrachtet, beinhaltet der Band eine ausgewogene Auswahl von Beiträgen zu bekannten Konzepten, aber auch zu neuen Entwicklungen der Didaktik und Methodik der beruflichen Bildung. Die zum Teil noch unverbunden präsentierten Beiträge lassen Schwerpunkte der Forschung zur Didaktik der beruflichen Bildung erkennen. Grundsätzlich kann das Studium des Bandes Studierenden, Lehrenden an beruflichen Schulen und Ausbildern in den Betrieben empfohlen werden. Es kann sowohl für eine Einführung in die Didaktik der beruflichen Bildung als auch für eine Vertiefung von einzelnen Themen sinnvoll eingesetzt werden. ■

Beschäftigung in Bauwirtschaft unterliegt außergewöhnlichen Bedingungen

HANS-DIETER HOCH

Der Bauarbeitsmarkt, Soziologie und Ökonomie einer Branche

Gerhard Bosch, Klaus Zühlke-Robinet

Campus Verlag Frankfurt/New York 2000, ISBN 3-593-36597-9, 331 Seiten, 29,90 €

In kaum einer anderen Branche erscheint das Geflecht der Strukturen und Beziehungen für den Außenstehenden derart verwirrend und undurchdringlich wie in der Bauwirtschaft. Das gilt insbesondere auch für den Bauarbeitsmarkt.

Die Beschäftigung in der Bauwirtschaft unterliegt außergewöhnlichen Bedingungen. Bauarbeit findet an ständig wechselnden Einsatzorten statt, da Bauwerke meist unbewegliche Objekte sind und in der Regel nach ihrer Fertigstellung an einem festen Standort verbleiben. Ferner unterliegt die Konjunktur in der Bauwirtschaft starken Schwankungen, die sich empfindlich auf die Beschäftigungsdauer und die Zusammensetzung der Beschäftigten auswirken. Der illegale Einsatz von Niedriglohnarbeitern aus dem Ausland verzerrt den Wettbewerb und führt immer wieder zu Spannungen und Auseinandersetzungen. Undurchschaubar wirkt daher oftmals das vielschichtige Nebeneinander von hoch qualifizierten Fachkräften sowie von an- und ungelernten Hilfskräften.

Für die soziale Sicherheit der Beschäftigten in der Bauwirtschaft sorgt ein ausgeprägtes bauspezifisches Regulierungssystem. Die Autoren haben das Regulierungsgefüge und den Strukturwandel des Bauarbeitsmarktes untersucht und stellen ihr Ergebnis in dem vorliegenden Band vor. Das Buch ist in drei Teile untergliedert. Im Teil 1 analysieren die Autoren die Entwicklung der Wirtschaft und Beschäftigung im Baugewerbe. Dabei geben sie einen tiefen Einblick in die Hintergründe der Arbeitslosigkeit. Der 2. Teil widmet sich der Regulierung des Bauarbeitsmarktes. Die Autoren beschreiben, wie soziale Sicherheit der Beschäftigten, die Nachwuchssicherung durch eine hochwertige Ausbildung und die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt miteinander verzahnt werden. Ein Kapitel in diesem Teil gibt Einblick in die Berufsausbildung. Der 3. Teil schließlich gewährt einen tiefen Einblick in das ökonomische und soziologische Geschehen des Bauarbeitsmarktes.

Die Untersuchung zu diesem Buch wurde mit Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

WALTER BROSI; ELISABETH M. KREKEL; JOACHIM GERD ULRICH
Sicherung der beruflichen Zukunft: Anforderungen an Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Studie
Securing the vocational future: requirements applying to research and development – results of a Delphi study

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 5

Securing qualifications which will be viable in the future by means of initial and continuing vocational training is a central task of research on education. In a Delphi study conducted at the national level, the Federal Institute for Vocational Training (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB) asked experts about their views on the most important tasks of research and development. The objective in the Delphi survey is to identify gaps in research on vocational training and to put research planning on a broader basis on the whole. The initial results of the survey are presented in this article.

HELLA BAUMEISTER, GISELA WESTHOFF
Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen
In-company training: a strategy for confronting shortages of skilled workers in new service areas
National results and results for the Land Bremen

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 12

Service areas closely attuned to the needs of enterprises embodying the latest in information and communications technology are considered to be growth sectors which will employ increasing numbers of employees in the future – especially for university graduates, students and other “outsiders”. In-company training is also gaining increasing importance. At present about one-third of these innovative new enterprises are training staff. Training potential has not been taken advantage of to the fullest extent yet. This is indicated by the results of a national study and an example presented from a call-centre survey conducted in Bremen.

AGNES DIETZEN
Das Expertenwissen von Beratern als Beitrag zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung
Zur sozialen Konstitution von Qualifikationen im Betrieb
Expert knowledge of consultants: a contribution to early recognition of qualification levels
Defining social qualifications at companies

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 17

Altered work and organisational concepts in companies are also leading to new requirements and expectations being applied to continuing training. The reasons behind the increasing importance of qualifications consulting and innovative support in enterprises are discussed along with the tasks of consultants. On the basis of this discussion a plea is made for the development of new qualifications to be viewed as a process of social interaction and negotiation. This article shows how the experience of consultants is put to use and what kind of contribution is made to the early recognition of qualification needs.

BEATE ZELLER
Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte
Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen
Uncomplicated jobs caught up in the process of change – opportunities for disadvantaged persons
Early recognition of qualifications requirements for disadvantaged groups of persons

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 25

This article shows how problem groups in the labour market (which here means unskilled employees with low qualification levels) can be trained for the current and future labour market by means of job-oriented measures oriented towards company qualification needs. Possible qualification strategies are derived based on a description of the current trend in requirements applying to the area of “simple jobs”.

FRANZ SCHAPFEL-KAISER
Good practice – neue Innovationsstrategie in der Berufsbildung
Das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC) im BIBB
Good practice – a new innovative strategy in vocational training
The Good Practice Centre for the Promotion of Disadvantaged Persons in Vocational Training at BIBB

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 40

The Good Practice Center (GPC) was established at BIBB in 2000. The goal it set was to encourage the promotion of disadvantaged persons in vocational training by disseminating good practice and providing an Internet-supported information base. The GPC's contribution to the further development of promotional programmes for disadvantaged persons is discussed in the article and the overall service on offer at the GPC is presented.

HERMANN HERGET, ROLF SCHRÖDER, GÜNTER WALDEN
Attraktiver Berufsstart durch Zusatzqualifikationen
Praxisbeispiele
Obtaining attractive start-up opportunities in a vocation by means of additional qualifications
Examples from the field of practice

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 1, p. 44

This article presents different forms of additional qualifications relating to vocational degrees in the crafts sector as well as industry and commerce, looking at some typical models. In particular, these are the training programmes “crafts business assistant” and “European economic management with foreign languages”, which are particularly oriented to the target group of Abitur graduates. The article is based on prompted interviews with persons involved in these programmes.

IMPRESSUM
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
31. Jahrgang, Heft 1/2002, Januar/Febuar 2002
Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
Hermann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn
Redaktion
Dr. Ursula Werner (verantw.)
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser
Telefon: 0228 - 107-1722/1723/1724
E-Mail: bwp@bipp.de, Internet: www.bipp.de
Beratendes Redaktionsgremium
Dr. Gisela Feller, Heike Krämer, Kerstin Mucke,
Dr. Eckart Strohmaier, Herbert Tutschner

Gestaltung
Hoch Drei, Berlin
Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,
Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11
E-Mail: service@wbp.de
Bezugspreise und Erscheinungsweise
Einzelheft 7,60 €
Jahresabonnement 37,80 €
Auslandsabonnement 42,40 €
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 0341-451

A U T O R E N

- **PRIV.-DOZ. DR. LOTHAR ABICHT**
isw Halle-Leipzig e.V.
Heinrich-Heine-Straße 10, 06114 Halle (Saale)
E-Mail: isw.halle.abicht@t-online.de
- **DR. HORST BÄRWALD**
isw Halle-Leipzig e.V.
Heinrich-Heine-Straße 10, 06114 Halle (Saale)
E-Mail: isw.halle.baerwald@t-online.de
- **DR. HELLA BAUMEISTER**
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
E-Mail: hbaumeister@arbeitnehmerkammer.de
- **PROF. DR. FRANZ BERNARD**
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Virchowstraße 24, 39104 Magdeburg
E-Mail: Franz.Bernard@gse-w.uni-magdeburg.de
- **PROF. DR.-ING. KLAUS BORCHARD**
Rektor der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
Bonn
Regina-Pacis-Weg 3, 53113 Bonn
E-Mail: borchard@uni-bonn.de
- **PROF. DR. ERNST SCHMEER**
Universität Potsdam
Postfach 601553, 14415 Potsdam
E-Mail: schmeer@rz.uni-potsdam.de
- **SUSANNE LIANE SCHMIDT**
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
E-Mail: susanne.schmidt@iao.fhg.de
- **UWE R. SCHWAB**
Sonnenstraße 2A, 87527 Sonthofen
E-Mail: u.schwab@planetinternet.de
- **BEATE ZELLER**
bfz Bildungsforschung
Obere Turmstr. 8, 90429 Nürnberg
E-Mail: zeller.beate@bf.bfz.de

A U T O R E N D E S B I B B , B O N N

- **DR. PETER BOTT**
E-Mail: bott@bibb.de
- **WALTER BROSI**
E-Mail: brosi@bibb.de
- **DR. AGNES DIETZEN**
E-Mail: dietzen@bibb.de
- **HERMANN HERGET**
E-Mail: herget@bibb.de
- **FOLKMAR KATH**
E-Mail: kath@bibb.de
- **DR. ELISABETH E. KREKEL**
E-Mail: krekel@bibb.de
- **BARBARA MEIFORT**
E-Mail: meifort@bibb.de
- **HORST MIRBACH**
E-Mail: mirbach@bibb.de
- **DR. EDGAR SAUTER**
E-Mail: sauter@bibb.de
- **HANS-JOACHIM SCHADE**
E-Mail: schade@bibb.de
- **FRANZ SCHAPFEL-KAISER**
E-Mail: schapfel-kaiser@bibb.de
- **PROF. DR. HERMANN SCHMIDT**
E-Mail: SchmidtBN@bibb.de
- **ROLF SCHRÖDER**
E-Mail: schroederr@bibb.de
- **GUNTHER SPILLNER**
E-Mail: spillner@bibb.de
- **DR. JOACHIM GERD ULRICH**
E-Mail: ulrich@bibb.de
- **DR. GÜNTER WALDEN**
E-Mail: walden@bibb.de
- **GISELA WESTHOFF**
E-Mail: westhoff@bibb.de

HINWEISE FÜR AUTOREN

In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissenschaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

Manuskripte für *Fachaufsätze und Diskussionsbeiträge* haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Zeichen einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von ca. 600 Zeichen voranzustellen, in dem die inhaltliche Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion, beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu stellen.