

Uwe Kröcher, Herbert Schwab,
Wiebke Tute (Hrsg.)

Weiterbildung in Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Trends aus Niedersachsen und Bremen



BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg



Diese Veröffentlichung wurde aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Land Niedersachsen gefördert.

Umschlagfoto: © Rainer Sturm / PIXELIO
Oldenburg, 2010

Verlag / Druck / Vertrieb

BIS-Verlag
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Postfach 2541
26015 Oldenburg
E-Mail: bisverlag@uni-oldenburg.de
Internet: www.bis-verlag.de

ISBN 978-3-8142-2140-3

Inhalt

Uwe Kröcher, Herbert Schwab

Einleitung 5

Teil I: Weiterbildung unter den Bedingungen der veränderten Arbeitswelt

Heinz-Dieter Loeber

„Beruf“ als soziale Organisation von Arbeit – Genese und
Entwicklungsperspektiven 17

Thomas Goes, Uwe Kröcher

Weiterbildung unter den Bedingungen flexibilisierter und
zunehmend prekärer Arbeitsverhältnisse 35

Sabine Seemann

Es ist vier vor zwölf: Demografischer Wandel und berufliche
Qualifizierung – Handlungsoptionen werden zu
Handlungsnotwendigkeiten 59

Teil II: Bedarfsermittlung von Qualifikationen – Konzepte, Erhebungsmethoden, Ergebnisse

Friedrich Gerstenberger

Qualifikationsforschung ohne Qualifikationen 81

Wolfgang Müskens

Die Methode der Online-Befragung 119

Gerlinde Hammer, Ulf Bendix

Erfahrungsbericht aus dem Bremer Projekt EQUIB 139

Uwe Kröcher, Wiebke Tute

Betriebliche Weiterbildung in Niedersachsen –
Qualifizierungsbedarfe aus Unternehmenssicht 151

Autorenhinweise 189

Einleitung

Dass das sogenannte „Humankapital“ in der heutigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zunehmend wichtiger wird und mittlerweile dominant gegenüber dem in technischen Produktionsmitteln gebundenen Kapital ist, lernt heute jede Studentin und jeder Student im ersten Semester ihres wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studiums. Die zugespitzte Formulierung „Menschen sind wichtiger als Maschinen“ wird trotzdem immer wieder in unterschiedlichen Kontexten bemüht, um die Bedeutung von Bildung und Qualifizierung zu betonen. Gleichwohl verweist der Begriff Humankapital auch auf einen tiefgreifenden Wandel in der Weiterbildungsforschung. Denn in dem Begriff ist ein einseitiges funktionales Verhältnis inkorporiert, das Qualifikationen vorwiegend aus ihrer Rolle in der Erwerbsarbeit charakterisiert. Weiterbildung wurde im Verlauf des bildungspolitischen Diskurses und der bildungssoziologischen Forschung zu einer primär arbeitsmarktmotivierten Kategorie (Siebert 2004). Sie ist nicht mehr Ausdruck einer umfassenden „Persönlichkeitsbildung“, die bis in die 1980er Jahre hinein den Schwerpunkt der „allgemeinen“ Weiterbildungsforschung prägte (vgl. Faulstich 2005, 223), sondern sie dient vor allem der Produktivitätssteigerung des Unternehmens im betrieblichen Wettbewerb.

Vorrangig aus dieser Perspektive wird Weiterbildung seit geraumer Zeit betrachtet. Mit der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung produktiver und reproduktiver Tätigkeiten nimmt die Komplexität der durch die Erwerbsarbeit induzierten Qualifikationserfordernisse zu. In der Vergangenheit hat sich die Unterscheidung zwischen allgemeiner Bildung, beruflicher Erstqualifizierung und berufs- und allgemeinorientierter Weiterbildung als ausreichend erwiesen, um die Qualifizierungsprozesse im Fordismus modellhaft zu beschreiben. In jüngster Zeit wird aber im Zusammenhang mit vielfältigen technisch-organisatorischen Veränderungen im Produktionsprozess und der demographischen Entwicklung mit einer ansteigenden Alterung der Beschäftigten und einer Zunahme von transnationaler Migration eine zunehmende Bedeutung von Weiterbildung im Anschluss an die berufliche Erstqualifizierung gesehen. Entsprechende Veränderungen im Bildungssystem sind zu erkennen.

Dieser Sammelband ist aus dem Projekt „WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen“ entstanden (www.wepan.de), das die Veränderungen in den Weiterbildungsbedarfen von Unternehmen anhand einer empirisch angelegten quantitativen Untersuchung zum Gegenstand hat (vgl. Kröcher/Tute in diesem Band). Damit wird die Thematik Weiterbildung hier zunächst auch aus der angesprochenen Perspektive der mittelbaren und unmittelbaren Verwertung von Weiterbildung durch Unternehmen betrachtet. Der Sammelband versucht diese Blickrichtung zu erweitern, versteht sich als ein Beitrag zu der Debatte um die Bedeutungszunahme von Weiterbildung und beleuchtet das Thema der aktuellen Weiterbildungstendenzen aus verschiedenen thematischen Perspektiven. Bevor auf diese unterschiedlichen Blickrichtungen näher eingegangen wird, soll hier kurz die Systematik der Weiterbildung und der Stand der empirischen Weiterbildungserhebungen in Deutschland umrissen werden.

Systematik der Weiterbildung

Der eingangs beschriebene zunehmende Stellenwert der Weiterbildung drückt sich in der historischen Entwicklung der staatlichen Bildungsplanung und Bildungspolitik aus. Im Allgemeinen wird der Aufstieg der Weiterbildung innerhalb des Bildungssystems in der Phase der Bildungsreform Ende der 1960er und Anfang der 1970er gesehen, in der 1970 die Weiterbildung durch den Deutschen Bildungsrat erstmals als gleichberechtigte „vierte Säule“ oder „quartärer Bereich“ neben der allgemeinen Schulbildung, der beruflichen Bildung und der akademischen Bildung in die Bildungsplanung aufgenommen wurde (vgl. Dehnbostel 2008, Kap. 1.1). Weiterbildung wurde dort als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ charakterisiert (ebd., 12).

Obwohl trotz einer Fülle von ähnlich gelagerten Systematiken bisher keine allgemein akzeptierte Definition von Weiterbildung und ihren Teilbereichen existiert, erscheint die von Dehnbostel vorgeschlagene innere Differenzierung der Weiterbildungsprozesse als angemessen, um die unterschiedlichen Interessenlagen und Einflüsse auf Weiterbildung untersuchen zu können. Weiterbildung sollte nach Dehnbostel – analog zum Bildungssystem insgesamt – zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden werden, wobei die wissenschaftliche Weiterbildung als übergreifend bzw. „dazwischenliegend“ zu charakterisieren ist.

Berufliche Weiterbildung geht von den unmittelbaren Arbeitstätigkeiten aus, wobei das Berufsprinzip nach wie vor, trotz zunehmender Erosion, als wichtiger Ausgangspunkt für Weiterbildung zu sehen ist (vgl. Loeber in diesem Band). Neben berufsfachlichen Qualifikationen geraten seit einigen Jahren aber zunehmend überfachliche Qualifikationen in den Mittelpunkt der Betrachtung. Ebenso wird seit geraumer Zeit der Begriff von Weiterbildung ausgeweitet. Danach werden unter Weiterbildung nicht mehr nur formelle Formen zur Qualifikationserlangung wie Veranstaltungen oder Kurse verstanden, sondern dieser Begriff wird erweitert um die sogenannte informelle Weiterbildung des „Selbstlernens“, welches nicht institutionell und in der Regel inkrementell eng an alltäglichen betrieblichen/beruflichen Problemstellungen erfolgt. Bei allen methodischen Abgrenzungsschwierigkeiten wird dieser Form der betrieblichen Weiterbildung mittlerweile ein größerer Stellenwert zugeschrieben als formelle Weiterbildungsformen (vgl. z.B. Lenke/Werner 2009).

Ansätze der empirischen Weiterbildungsforschung in Deutschland

Mit den im Sammelband dokumentierten Ergebnissen der eigenen quantitativen Weiterbildungserhebung wird nur ein möglicher methodischer Pfad beschritten, um Weiterbildungstendenzen in der Realität zu erfassen. Es existieren in Deutschland bereits verschiedene regelmäßige Datenerhebungen und statistische Quellen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung von und in Unternehmen.¹ Dabei müssen zwei grundlegende Perspektiven unterschieden werden: aus individueller Perspektive das Weiterbildungsverhalten von Personen und aus institutioneller Perspektive die Weiterbildungstendenzen von Unternehmen oder Betrieben als betrachtete Grundeinheiten (vgl. im Folgenden Bellmann/Leber 2005).

Aus Personenbefragungen liegen repräsentative Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung BSW seit 1979 vor, die in einem dreijährigen Rhythmus erhoben werden. Mittlerweile ist diese ausschließlich zum Thema Weiterbildung durchgeführte Befragung von in Privathaushalten lebenden Erwerbs-

1 Daneben existieren allerdings noch eine Menge an einmaligen Erhebungen und Studien, die hier nicht berücksichtigt werden. Neben den vorgestellten Untersuchungen zu Unternehmen bzw. deren Beschäftigten gibt auch die regelmäßige Erhebung bei Weiterbildungsanbietern im Rahmen von wbmonitor oder der Angebotsstatistik der Volkshochschulen Aufschluss über die Weiterbildungstendenzen der Nachfrager. (vgl. BiBB/DIE 2009).

fähigen (im Alter von 19–64 Jahren) auf 7.000 Datensätze angestiegen, die mittels persönlicher mündlicher Interviews erhoben werden. Bei der Weiterbildung wird hier, wie in anderen Befragungen auch, unterschieden zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung.

Eine weitere Quelle empirischen Materials bietet das sozio-ökonomische Panel als Mehrthemenbefragung, bei der auch Bereiche des Weiterbildungsverhaltens bei 5.700 Personen aus 2.800 Haushalten befragt werden. Diese Themenbereiche werden allerdings nur im Rahmen einer vorher festgelegten Schwerpunktsetzung behandelt. So wurden bislang 1989, 1993 und 2000 Fragen zum Thema Weiterbildung aufgenommen. Das Weiterbildungsverhalten wird retrospektiv für den Zeitraum der letzten drei Jahre erfragt.

Als Dritte Quelle individueller Daten ist der Mikrozensus zu nennen, der als amtliche Erhebung über die Bevölkerungs- und Arbeitsmarktlage jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland in der Regel im persönlichen Interview befragt. Von 1970 bis 1995 zweijährlich, seit 1996 jährlich findet eine Zusatzerhebung der über 15-jährigen Erwerbspersonen zur Weiterbildung statt. Dabei wird Weiterbildung eng als berufliche Fort- und Ausbildung definiert.

Empirische Ergebnisse liegen zudem aus insgesamt drei regelmäßig stattfindenden Betriebs- oder Unternehmensbefragungen vor. Eine der wichtigsten Quellen ist das jährlich befragte IAB-Betriebspanel, das seit 1993 in West-, seit 1996 auch in Ostdeutschland eine mittlerweile 16.000 Betrieben zählende Stichprobe umfasst. Weiterbildung ist dort ein Thema unter vielen, die Fragen beziehen sich auf das erste Halbjahr des Befragungsjahres. Seit einigen Jahren werden hiervon Sonderauswertungen für das Land Niedersachsen durchgeführt. (vgl. z.B. Forschungsstelle Firmenpanel 2009)

Darüber hinaus findet eine Erhebung von Betrieben durch das Institut der deutschen Wirtschaft statt, die alle drei Jahre seit 1992 durchgeführt wird. Es handelt sich hierbei um eine wiederholte Querschnittsbefragung, bei der die Stichprobe zu jeder Befragung neu gezogen wird. Es werden hierbei nicht an Weiterbildung teilnehmende Personen sondern Teilnehmerfälle erfasst, so dass hierbei durch Mehrfachteilnahmen einer Person höhere Teilnahmequoten der Weiterbildungsbeteiligung entstehen als beim Personenkonzept. Zudem wird Weiterbildung hier ähnlich wie beim BSW sehr breit verstanden und viele Formen informeller Weiterbildung einbezogen.

Die im europäischen Verbund stattfindende CVTS-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) wurde erstmalig bezogen auf das Jahr 1993 in allen damaligen EU-Ländern durchgeführt. Mittlerweile liegt die Dritte Erhebung vor (vgl. Schmidt 2007). Die Befragung richtet sich an Unternehmen, nicht an Betriebe. In Deutschland wurden 10.000 Unternehmen schriftlich befragt, die mindestens 10 Beschäftigte haben.

Die empirischen Ergebnisse der Studien zum Weiterbildungsverhalten und zur Weiterbildungspraxis können aufgrund der unterschiedlichen methodischen Anlage her nicht direkt miteinander verglichen werden. So sind beispielsweise die Teilnahmequoten nach dem IAB-Betriebspanel deutlich niedriger als die Quoten in der CVTS-Erhebung, was vor allem mit der durchschnittlich größeren Unternehmen in letzterer Befragung zusammenhängt, da die Weiterbildungsintensität in der Regel mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Selbst innerhalb der Unternehmensbefragungen sind Teile der Ergebnisse nicht direkt vergleichbar, weil z.B. die Antworten sich einmal auf Betriebe oder auf Beschäftigte bzw. Personen als Grundeinheit beziehen. Zudem sind die Ergebnisse aus den Betriebsdaten und den Individualdaten nicht vergleichbar, weshalb in jüngster Zeit versucht wird, beide methodische Wege zu kombinieren.²

Trotz der Unterschiedlichkeit der Fragestellungen und gewählten methodischen Konzepte können doch einige allgemeine Entwicklungstrends der beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden. Danach sind *erstens* die Teilnahmequoten an Weiterbildung im Laufe des letzten Jahrzehnts mindestens stagniert bzw. gesunken (Rosenblatt/Bilger 2008, Schmidt 2007, 705f.). Dabei bildet sich durchaus eine Polarisierung heraus, bei der gerade die niedrig Qualifizierten weniger, die höher Qualifizierten mehr Weiterbildungsmaßnahmen erfahren (BSW 2005, 105f., Forschungsstelle Firmenpanel 2009). *Zweitens* findet ein Wandel der Weiterbildung von einer Angebots- zur Nachfrageorientierung statt, bei der Unternehmen und Beschäftigte stärker von ihren unmittelbaren Bedarfen als Nachfrager Weiterbildungsangebote nutzen gegenüber der Zeit bis zu den 1990er Jahren, als die Weiterbildungsanbieter den Markt durch formalisierte Qualifikationen bestimmt haben. In diesem Zusammenhang findet *drittens* zumindest ein Aufmerksamkeitswandel

2 In einem Projekt wurden als Zusatzerhebung zum IAB-Betriebspanel beispielsweise 2007 (vgl. Bender u.a. 2008) Aussagen von Unternehmensdaten mit Individualdaten kombiniert (bei 98 Unternehmen und 6.404 zugeordneten Beschäftigten).

von der formalisierten zur informellen Weiterbildung statt. Informelle Weiterbildung ist jedoch an bestimmte (Selbst)Lernkompetenzen gekoppelt, die vorwiegend in bildungsbürgerlichen Milieus vorkommen (vgl. Tippelt/Hippel 2005), so dass sich gerade hier die angesprochene Polarisierung von Weiterbildungsprozessen verfestigt. *Viertens* findet eine zunehmende Individualisierung von Weiterbildung statt, bei der die einzelnen Beschäftigten verstärkt eine Verantwortungszuweisung ihrer Weiterbildung erfahren (vgl. Beitrag von Goes/Kröcher in diesem Band).

Struktur des Sammelbandes

Die Veränderungen von betrieblichen Bedarfen der Weiterbildung wird in diesem Sammelband aus zwei unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. In einem ersten Block werden die gesellschaftlichen, vor allem arbeits- und wirtschaftsstrukturellen Veränderungstendenzen als Ausgangspunkt genommen, um Kontinuitäten und Brüche in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aufzuspüren. In einem zweiten Block wird die Frage nach dem Verhältnis von Weiterbildungsrealität und zukünftigen Qualifikationsanforderungen behandelt.

Das (bundes)deutsche Weiterbildungsmodell resultiert in ganz entscheidender Weise aus dem spezifisch deutschen dualen Ausbildungssystem mit berufspraktischer Qualifizierung im Betrieb und theoretischem Unterricht in der Berufsschule und der davon unabhängigen akademischen Ausbildung. Im Kern häufiger Debatten steht dabei die Strukturierung der Ausbildung nach Berufen. *Heinz-Dieter Loeber* analysiert vor dem Hintergrund veränderter sozioökonomischer Entwicklungen das Sozial- und Qualifikationsmuster der „Beruflichkeit“ und arbeitet dabei die immanenten Widersprüche dieses Konzepts heraus. Einerseits ist es Garant des erfolgreichen „deutschen Produktionsmodells“, andererseits wird es durch neue Produktionskonzepte und Arbeitsformen mit einer Subjektivierung von Arbeit zunehmend ausgehöhlt. Die Folge könnte eine „Entberuflichung“ der Erwerbsarbeit sein, mit bisher noch nicht absehbaren Folgen für die Qualifizierungsprozesse.

Die objektiven Veränderungen der Struktur des Arbeitsmarktes mit der Ausweitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen werden in dem Beitrag von *Thomas Goes* und *Uwe Kröcher* in einen Zusammenhang zu den Weiterbildungsaktivitäten gestellt. Entsprechend dem segmentierten und polarisierten internen Arbeitsmarkt von Unternehmen gehen die Autoren davon

aus, dass gerade die Weiterbildungsaktivitäten der prekär Beschäftigten und vollständig ausgegrenzten Erwerbsfähigen, allerdings stark gebrochen, noch weiter zurückgehen dürften. Diese Einschätzung resultiert aus der Plausibilitätsüberlegung, dass Weiterbildung der flexiblen Randbeschäftigten für die Unternehmen deutlich weniger interessant erscheint als für die gehegte und gepflegte Kernbelegschaft und dass aus individueller Sicht die Anreize für Weiterbildung bei den prekär Beschäftigten an Ausstrahlungskraft verlieren. Denn wie bereits Anfang der 1960er Jahre gezeigt wurde (vgl. Siebert 2004, 10), ist die subjektive Motivation für Weiterbildung erheblich mit einer beruflichen und sozialen Aufstiegshoffnung verbunden: „Aufstiegspessimistische und resignierte Berufstätige nehmen kaum an Bildungsveranstaltungen teil“ (ebd.).

Auf der einen Seite führt somit die zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu einer schwindenden Wirkmächtigkeit des Aufstiegsversprechens und dadurch zu einer Abnahme von Weiterbildungstätigkeiten. Auf der anderen Seite aber könnte die im Beitrag von *Loeber* skizzierte Subjektivierung der Arbeit zu einem permanenten Zwang der Weiterbildung führen, nämlich gerade für die „abhängig Selbstständigen“ oder „Arbeitskraftunternehmer“ im Bereich überfachlicher und kommunikativer Qualifikationen. Weiterbildung dient in diesem Kontext nicht mehr dem betrieblichen Aufstieg, sondern der Bewältigung der neuen „freiheitlichen“ Momente im Zuge der erheblichen Verantwortungszuweisung der Beschäftigten.

Neben den Veränderungen im Rahmen eines flexibilisierten Produktionsmodells bildet der sich abzeichnende demographische Wandel eine entscheidende Rahmenbedingung für die weitere Entwicklung der Weiterbildung. In ihrem Beitrag arbeitet *Sabine Seemann* einerseits den objektiven Zwang für Unternehmen heraus, den zunehmenden Fachkräftemangel durch Weiterbildungsmaßnahmen begegnen zu müssen. Andererseits werden von ihr normativ Handlungsstrategien auf der betrieblichen Ebene entfaltet, die Unternehmen zu einer mittel- und langfristigen Personalentwicklung befähigen können. Entscheidend, so ihre Argumentation, ist die Einsicht, dass sich eigentlich alle Zukunftsperspektiven des Unternehmens aus der Art und Weise des Umgangs mit dem demographischen Wandel ergeben. Dabei plädiert die Autorin für eine umfassende (Wieder)Herstellung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter, damit dem drohenden Fachkräftemangel begegnet werden kann.

In dem zweiten Block des Sammelbandes wird, wie angedeutet, der Frage nachgegangen, wie sich denn die Weiterbildungsrealität und vor allem die zukünftigen Qualifikationserfordernisse darstellen. Dabei werden nicht nur die empirischen Ergebnisse aus der ersten WepaN-Erhebung dargeboten, sondern zunächst konzeptionelle und methodische Fragen und Forschungsstrategien in den Blick genommen.

Denn der Versuch, Qualifikationsbedarfe von Unternehmen zu erfassen, ist, wie der Überblick über die empirischen Erhebungen zeigt, nicht neu. Die methodisch durchaus schwierige Aufgabe, entsprechende Bedarfe aus der Betrachtung von gegenwärtigen Prozessen abzuleiten und damit zukünftige Entwicklungen zu antizipieren, wurde in der Vergangenheit durch verschiedene Ansätze unternommen. Für *Friedrich Gerstenberger* ist die unmittelbare Informationsgewinnung zur Gestaltung von Weiterbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen das Kennzeichen der jüngeren Qualifikationsforschung. Er analysiert hinsichtlich dieser Zielsetzung die aus der Früherkennungsinitiative der Bundesregierung im Zuge des Bündnis für Arbeit Ende der 1990er Jahre entstandenen Forschungsansätze, indem er sie mit Ansätzen der (älteren) berufsfeldwissenschaftlichen Qualifikationsforschung vergleicht. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist, dass die Früherkennungsforschung zu kaum belastbareren Bedarfsabschätzungen kommt als die Berufsfeldwissenschaft und diese fast nur in fachwissenschaftlichen Stoffgebieten verorten kann. Insgesamt stellt *Gerstenberger* fest, dass die prognostische Qualifikationsbedarfsanalyse insgesamt methodisch für gegenwärtige Qualifikationsanforderungen problematisch ist, „Schlussfolgerungen für die Zukunft um so mehr.“ (vgl. S. 106 in diesem Band).

Methodenkritisch nimmt *Wolfgang Müskens* die Online-Befragung als spezifische Methodik der quantitativen Unternehmensbefragung im Bereich der Bildungsbedarfsanalyse unter die Lupe, die auch in der WepaN-Studie angewandt wurde. Er relativiert in seinem Beitrag die Euphorik, mit der in der Anfangszeit des Internets Online-Umfragen als ertragreicher und effektiver gegenüber papiergestützten Erhebungen bewertet wurden. Er arbeitet heraus, dass webbasierte Befragungen ähnlichen methodischen Schwierigkeiten wie postalisch zugesandten Papier-Befragungen unterliegen und in einer Abwägung von Vor- und Nachteilen der forschungspraktische Effektivitätsvorsprung doch eher geringer als ursprünglich gedacht ausfällt. In Bezug auf Bildungsbedarfsanalysen kumulieren sich nach Ansicht des Autors dagegen sogar gewisse Nachteile der Online-Befragung, so dass sie nicht bei jedem Forschungskontext uneingeschränkt empfohlen werden kann.

Dieser Kritik in gewisser Weise antizipierend folgt eine andere methodische Grundrichtung in der Qualifikationsbedarfsforschung. Anders als die im WepaN-Projekt angewendete quantitative Betriebsbefragung verfolgt das Projekt EQUIB (Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Region Bremen) eine vornehmlich qualitativ orientierte Analysestrategie der Qualifikationsbedarfe in der Region Bremen. In dem Beitrag von *Gerlinde Hammer* und *Ulf Benedix* werden die wesentlichen methodischen Grundlagen des Projektes zusammengefasst. Danach werden die Qualifizierungsbedarfe in Form eines längerfristig angelegten Monitorings branchenspezifisch aus qualitativen Unternehmens- und Experteninterviews gewonnen und durch quantitative Sekundäranalysen näher eingeordnet. Der spezifische Ertrag dieser Forschungsstrategie wird anhand des Beispiels des Logistiksektors dargestellt.

Die wesentlichen Ergebnisse der quantitativ angelegten WepaN-Erhebung werden von *Uwe Kröcher* und *Wiebke Tute* zusammengefasst, wobei die Beschreibung des zugrundeliegenden Datenmaterials ausführlich vorgenommen wird. Die wesentlichen Ergebnisse der bereits oben beschriebenen Erhebungen konnten bestätigt werden. Die Weiterbildungsrealität sowie die formulierten Bedarfe der Unternehmen in Niedersachsen sind allerdings nach strukturellen Merkmalen unterschiedlich: so konnte herausgearbeitet werden, dass generell wirtschaftlich starke Unternehmen einen größeren Weiterbildungsbedarf sehen, als wirtschaftlich eher schwache Unternehmen, größere Unternehmen in der Regel einen größeren Bedarf an Weiterbildung sehen als kleine – mit ausgeprägter Polarisierung mit hohem und geringen Bedarf bei kleinen *und* großen Unternehmen. Zudem ist der Bedarf für Führungskräfte weit aus stärker ausgeprägt als für an- und ungelernete Beschäftigte, überfachliche Kompetenzbereiche dominieren gegenüber den fachbezogenen Kompetenzen, für die ein Weiterbildungsbedarf gesehen wird. Letzteres wird gerade bei älteren Beschäftigten und Berufsrückkehrer/innen anders beurteilt. Zudem werden Aspekte der Weiterbildungsberatung und -förderung sowie der Anbieterwahl von Weiterbildungsmaßnahmen analysiert.

Der Sammelband wurde bereits im Jahr 2008 konzipiert. Dass er trotzdem erst zwei Jahre später erscheint, ist vor allem den wiederholten Überarbeitungen einzelner Beiträge geschuldet. Bedanken möchten wir uns bei den Autoren für ihre Beiträge, dem Niedersächsischen Wirtschaftsministerium für die Förderung der Publikation durch ESF-Mittel und Inka Müller für ihre sorgfältige Unterstützung bei Redigierung und Erstellung des Manuskripts.

Literatur

- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): Berufliche Weiterbildungsforschung. Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse. In: Report (28), H. 2, S. 29–40.
- Bender, Stefan u.a. (2008): WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens. (FDZ-Methodenreport Nr. 5, 2008), Nürnberg.
- BiBB; DIE (2009): wbmonitor Umfrage 2009. Aktuelle Strategien zum Erfolg. Zentrale Ergebnisse im Überblick, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor2009_umfrage-2009_ergebnisbericht_200912.pdf (zuletzt gelesen am 25.05.2010).
- BSW (2005): Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin.
- Dehnbostel, Peter (2008): Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin.
- Faulstich, Peter (2005): Weiterbildungsforschung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. Bielefeld.
- Forschungsstelle Firmenpanel (2009): Beschäftigungstrends 2008 Niedersachsen. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008 für das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Hannover.
- Lenke, Werner; Werner, Dirk (2009): Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008 (IW-Trends Nr. 1 2009), Köln.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München.
- Schmidt, Daniel (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, H. 7, S. 699–711.
- Siebert, Horst (2004): Weiterbildungsbeteiligung und Lernmotivation. In: Report (27), H. 3, S. 9–14.
- Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (2005): Weiterbildung: Chancenausgleich und soziale Heterogenität. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 37, S. 38–45.

Teil I

Weiterbildung unter den Bedingungen der veränderten Arbeitswelt

„Beruf“ als soziale Organisation von Arbeit – Genese und Entwicklungsperspektiven

Das deutsche Modell der Berufsausbildung, das duale System der Verbindung von betrieblicher, berufspraktischer Qualifizierung mit ergänzendem schulisch-theoretischen Unterricht in der Berufsschule, gilt international als vorbildlich, ja als „nationaler Wettbewerbsvorteil“ (Porter 1999). Es stellt einen der zentralen Bestandteile des deutschen Produktionsregimes dar, das mit „diversifizierter Qualitätsproduktion“ charakterisiert wird und dessen grundlegende Institutionen und Komponenten im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts konzipiert wurden – nach dem Durchbruch der kapitalistischen Industrialisierung und den ersten Erfahrungen von der Krisenhaftigkeit der neuen Wirtschaftsweise (Abelshauer 2004, 31ff, 40ff.).

Obleich dieses spezifische Muster der Qualifizierung für Arbeit auch aktuell seine Leistungsfähigkeit für die Wirtschaft des „Exportweltmeisters“ zu belegen scheint, sind Vorbehalte und Kritik gegenüber seinen Rigiditäten und Widersprüchen in der sozialwissenschaftlichen Diskussion spätestens seit den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts präsent. Sie spitzen sich seit den 80er Jahren noch einmal vor dem Hintergrund des Mangels an Ausbildungsplätzen zu. Technisch-ökonomische Restrukturierungen mit ihren Folgen für die Organisation betrieblicher Arbeit und die in den letzten Jahren im Kontext der internationalen PISA-Studien diskutierte Problem der Leistungsfähigkeit und hohen Selektivität des Schulwesens in Deutschland, das ohne Verweis auf die Beziehungen von allgemeiner und beruflicher Bildung und deren Institutionalisierung nicht erklärt werden kann, bilden das Umfeld der aktuellen Diskussion über die Perspektiven des `Dualen Systems´.

Im Folgenden sollen zunächst die Wiederbelebung des Konzepts „Beruf“ und die Genese des „dualen Systems“ der Berufsausbildung im späten 19. Jahrhundert umrissen werden. In diesem Kontext muss seine Herkunft aus dem mittelalterlichen Handwerk und die Wurzeln seiner religiös-ethischen Überhöhung zumindest kurz gestreift werden.

Daran anschließend soll die arbeits- und industriesoziologische Diskussion, die die Reformphase Ende der 60er Jahre begleitete, umrissen werden, in der

mit „Beruflichkeit“ ein standardisiertes Sozial- und Qualifikationsmuster verknüpft wird, das als funktional auf die sozioökonomischen Entwicklungstendenzen bezogen gilt. Schließlich sollen die jüngsten Diskussionen über die immanenten Widersprüche des Konzepts von Beruflichkeit vor dem Hintergrund veränderter sozioökonomischer Entwicklungen und dem Druck auf die bisherigen Regulierungsformen Arbeit sowie deren Defizite im Bildungs- und Ausbildungssystem angerissen werden.

1 Die Wiederbelebung der traditionellen Berufsausbildung

Die Auflösung der mittelalterlichen Arbeits- und Sozialordnung am Ende des 18., Anfang des 19. Jahrhunderts hat für Preußen durch die Gestattung der Gewerbefreiheit im Rahmen der Stein-Hardenbergschen Reformen (1807/1810) die bis dahin lange gültigen Regeln und Einschränkungen beim Zugang zu gewerblich-wirtschaftlicher Tätigkeit aufgehoben. Die Folgen der Liberalisierung sind zwiespältig. Zwar ermöglicht die Gewerbefreiheit ein Maximum an Entfaltungsmöglichkeiten für die modernen industriellen Produktionsverhältnisse. Zugleich aber verliert die herkömmliche gewerbliche Qualifizierung ihre ökonomische Basis und büßt an Standards ein. Die Folge ist ein Verfall der Qualität der Produkte. Von der Weltausstellung in Philadelphia 1876 berichtet Reuleaux, der Rektor der Technischen Hochschule Charlottenburg, die deutschen Waren gälten als „billig und schlecht“ (Abel 1963, 33).

Zugleich verschärfen sich verstärkt durch „Gründerkrise“ und „große Depression“ im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts die sozialen Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit, die Kathedersozialisten¹ interpretieren sie als „Soziale Frage“ in doppelter Weise: als Bildungsfrage und als Frage der Förderung des Mittelstandes in der Hoffnung – so Schmoller – „dass die gelernten Arbeiter und Kleinmeister das harmonische Mittelglied zwischen den höheren und unteren Klassen bilden, dass die Sozialdemokratie mit ihrem

1 „Kathedersozialisten“ ist die polemische Bezeichnung von Nationalökonomien, die im Rahmen eines Reformismus Ende des 19. Jahrhunderts sich für eine staatliche Sozialpolitik aussprachen. Zu Ihnen werden z. B. von Sombart, Delbrück, Schmoller oder Brentano gerechnet.

staatsfeindlichen Charakter und ihren utopischen Forderungen verschwindet“ (Schmoller zit. n. Abel 1963, 33).

Weil sich die Industrie an der Ausbildungsfrage desinteressiert zeigt und der Staat nicht die Kosten eines beruflichen Ausbildungswesens tragen kann, fällt am Ende des 19. Jahrhunderts die Ausbildung gewerblicher Arbeitskräfte erneut dem Handwerk zu, nachdem das Handelsgesetzbuch für den Deutschen Bund bereits 1861 erste Regeln für die Ausbildung der Kaufleute festgelegt hatte. 1881 erhalten die „Innungen“, die an die Stelle der Zünfte treten, wieder öffentlich-rechtliche Funktion und die Meister die Aufsicht und Kontrolle über das ‚Lehrlingswesen‘ zurück. 1908 wird der „kleine Befähigungsnachweis“ eingeführt – nur Meister dürfen Lehrlinge ausbilden. Das deutsche System der Berufsausbildung, in den 20er und 30er Jahren durch die Pflichtberufsschule und die industrielle Facharbeiterlehre (vgl. v. Friedeburg 1989, 276) zum „dualen System“ ausgestaltet, hat seine Wurzeln ganz eindeutig in einer der restaurativen, auf Interessenausgleich der tragenden wirtschaftlichen Gruppen hin orientierten Politik mit dem Ziel der Förderung der Mittelschichten. Mitte der zwanziger Jahre finden sich mehr als $\frac{3}{4}$ aller registrierten Lehrverhältnisse im Handwerk (Abel 1963, 45).

Gleichwohl: Mit der parallelen Etablierung der Berufsschulpflicht ist Mitte der 30er Jahre das „Duale Modell“, eine der Kerninstitutionen des deutschen Produktions- und Sozialmodells, in enger Anknüpfung an ein Berufskonzept etabliert (vgl. Abel, 1963, 49 und 74), als dessen „Zentralgedanke“ der „Dienst“ erscheint, der dem Einzelnen einen „Stand“ in der Gesellschaft und dem Leben „Sinn“ verleiht (Bolte/Beck/Brater 1988, 41).

Exkurs: Zur Genese des Konzepts „Beruf“ und seiner normativen Implikationen

Zugespitzt formuliert, könnte man sagen, dass „Beruf“ dort mit seiner ethisch-religiös getönten Konnotation formuliert wird, wo in der Substanz bereits das herkömmliche Verhältnis von Mensch und Arbeit erodiert. Max Weber hat in „Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ darauf hingewiesen, dass wir es der Lutherschen Bibelübersetzung verdanken, dass im Sprachgebrauch der protestantischen Völker „Beruf“ (im Sinne von Lebenseinstellung, umgrenztes Arbeitsgebiet) „eine wichtige Rolle einnimmt, die so in den katholischen Ländern“ fehlt (Weber 1988, 63f.). Die Übersetzung einer Textpassage „beharre in deiner Arbeit“ mit „beharre in

deinem ‚Beruf‘“ bedeutet im Endeffekt Aufwertung und Quietismus zugleich: Aufgewertet wird die innerweltliche Arbeit, indem auf sie die gleiche „religiöse Prämie“ ausgesetzt wird wie bislang nur auf die außerweltliche asketische Lebensführung von Mönchen und Klerus. Innerweltliche Arbeit gilt jetzt als tätige Nächstenliebe und als einziger Weg, Gott wohlgefällige Werke zu tun. Zugleich aber ist der Beruf nun das „[...] was der Mensch als göttliche Fügung hinzunehmen, wozu er sich zu schicken“ hat (ebd., 77f.).

Diese Ambivalenz Luthers ist Ausdruck seiner im Hinblick auf ökonomische und soziale Prozesse defensiven Orientierung; denn er versucht durch Aufwertung und Abwehr die tragenden Elemente einer weitgehend agrarisch-kleingewerblichen Wirtschaftsweise zu retten, die sich in den mittelalterlichen Städten unter der Regie der Zünfte herausgebildet hat und nun vom heraufziehenden Frühkapitalismus bedroht ist.

„Zunftpolitik ist Nahrungspolitik“, hat Max Weber die Grundzüge dieser Gewerbepolitik in der mittelalterlichen Stadt charakterisiert. Die Zünfte als Zwangsverbände übernehmen die „Regelung der Arbeit nach innen und Monopolisierung nach außen“ (Weber 1923, 127).

„Nicht die höchste Produktivität ist bei der gegenseitigen Abgrenzung der Produktionsgebiete maßgebend gewesen, sondern die ‚Nahrung‘, welche jeder Meister auf seinem Beruf finden sollte“ (Bücher 1898, 248).

Auf längere Sicht hat sich jedoch nicht Luthers Wirtschaftsgesinnung, sondern eher die Calvins durchgesetzt. Das ist insofern von Bedeutung, als die defensive Grundhaltung der Lutherschen Konzeption nun über mehrere Zwischenstufen einer ausgeprägten ökonomischen Erfolgsorientierung weicht, die die restriktiven Normen zur Kontrolle des Wirtschaftslebens relativieren und schlussendlich aufheben.

Vor allem im angloamerikanischen Puritanismus streift das Berufs- und Arbeitsethos der Reformation seine religiösen Fesseln ab, das Verhältnis zur Arbeit wird säkularisiert und entmythologisiert, schließlich utilitaristisch geprägt: die ideellen Voraussetzungen für den Kapitalismus haben sich durchgesetzt und gleichwohl bleiben die ursprünglich religiösen Konnotationen bis weit in das 20. Jahrhundert wirksam. Um noch einmal Weber zu zitieren:

„Diese [die protestantische] Ausprägung des Berufsbegriffs hat zunächst dem modernen Unternehmer ein fabelhaft gutes Gewissen und außerdem ebenso arbeitswillige Arbeiter geliefert, indem er der Ar-

beiterschaft als Lohn ihrer asketischen Hingabe an den Beruf und ihre Zustimmung zu rücksichtsloser Verwertung durch den Kapitalismus die ewige Seligkeit in Aussicht stellte“ (Weber 1923, 313, Einfügung H.-D.L.).

Es sei „gleichsam die Ironie der Entwicklung“, urteilt Abel, dass in Deutschland, das seit den 1880er Jahren bis zum ersten Weltkrieg als erstes Land ein modernes und hoch geschätztes gewerbliches Ausbildungswesen geschaffen habe, dieses nicht von den „Trägern der Industrialisierung, sondern von vorindustriell-berufsständisch denkenden und handelnden Kräften“ bestimmt wurde (Abel 1963, 42). Es wäre jedoch verfehlt, die Abkehr vom Wirtschaftsliberalismus und die Wiederbelebung korporativer Regulierungen und Sozialformen ausschließlich als vorindustriell-romantisch bestimmt zu betrachten. Vielmehr entsteht im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts die spezifisch deutsche Variante eines sozialstaatlich moderierten Kapitalismus, den die jüngere Diskussion als „konservativen Sozialstaat“ apostrophiert (Esping-Andersen 1998) und dessen Leistungsfähigkeit, aber auch immanenten Widersprüche seitdem die Entwicklung der deutschen Gesellschaft bestimmt. Für die Berufsausbildung bedeutet das u.a., dass – nach ersten örtlichen Regelungen – in der Weimarer Republik der berufsbegleitende Schulbesuch im Rahmen der bis auf das 18. Lebensjahr verlängerten Schulpflicht ausgedehnt und in den 1930er Jahren durchgesetzt wird und damit das „duale System“ fixiert ist. Das zunächst auf das Handwerk und einige staatliche und industrielle Großbetriebe begrenzte Muster beruflicher Qualifizierung wird parallel dazu konzeptionell durch Facharbeiterprüfungen, die den Gesellenprüfungen entsprechen, auf die Industrie übertragen. Zunächst ist hier die Bedeutung gering, 1935 finden 6.500, 1940 48.500 Prüfungen statt (Abel 1963, 49). Jedoch ist mit kaufmännischer, handwerklicher und industrieller Lehre die Ausbildung zum „Beruf“ im „dualen System“ weitgehend institutionalisiert.

2 Vom „Beruf“ zur „Beruflichkeit“

Auch nach dem 2. Weltkrieg knüpft die berufliche Qualifizierungspolitik in den westlichen wie in der sowjetischen Besatzungszone an die Entwicklung im Kaiserreich und Weimarer Republik an, auch wenn von Seiten der Alliierten massive Vorbehalte gegenüber den qualifikatorischen und sozialisatorisch-politischen Implikationen der betrieblichen Lehre formuliert wird.

Zwar gehe der hohe Standard von Produktivität und Qualität der Produktion maßgeblich auf sie zurück, in Frage stehe aber, ob sie sich gegenüber den gewachsenen Anforderungen an theoretische und systematische Ausbildung in einer entwickelten Industriegesellschaft als leistungsfähig genug erweisen werde. Zudem habe die Meisterlehre durch enge Personenbindung im hierarchisch strukturierten Umfeld die Vermittlung derjenigen Dispositionen verhindert, die für eine demokratische Gesellschaft erforderlich seien – so der amerikanische Experte G. Ware (Ware 1952, 35ff.).

Vor dem Hintergrund der intensivierten Industrialisierung in der Nachkriegszeit wird in der Berufspädagogik zudem die Frage virulent, ob das normative Muster „Beruf“ als Charakterisierung der Beziehung von Arbeitenden und Arbeit noch Bestand haben werde. So fragt E. Spranger schon 1950: „Werden wir künftig noch Dauerberufe haben?... wird es künftig noch freie Berufswahl geben?“ (Spranger 1953, 181). Dysfunktionale Berufswahl (Abel 1957, Klages 1959), berufliche Mobilitätsanforderungen sowie die Frage nach den künftigen Qualifikationsanforderungen – Up- oder Downgrading – vor dem Hintergrund von Hochmechanisierung und Automatisierung bestimmen zunehmend die Diskussion. Die Ende der 50er Jahre erreichte Vollbeschäftigung legt zudem einen spürbaren Mangel an qualifizierten Arbeitskräften nach der Verfestigung der deutschen Teilung durch den Bau der Mauer offen, da der Zuzug aus Ostdeutschland fehlt. Diese Erfahrung und die der ersten größeren Nachkriegs-Wirtschaftskrise Mitte der 60er Jahre machten nachhaltig auf die Notwendigkeit einer Neuordnung und Modernisierung der betrieblichen Berufsausbildung aufmerksam. 1969 wird das Berufsausbildungsgesetz verabschiedet, das gemeinsam mit dem Arbeitsförderungsgesetz die heutige Entwicklung von beruflicher Aus- und Weiterbildung bestimmende gesetzliche Grundlage darstellen.

Zu seinen wichtigsten Aufgaben gehörte die inhaltliche Ausgestaltung und qualitative Sicherung der bislang nicht einheitlich geregelten Ausbildung und die Förderung der beruflichen Anpassungsfähigkeit durch die Formulierung breiter berufspraktischer und theoretischer Grundlagen der Erstausbildung, die auch Weiterlernen ermöglicht. Das setzte eine Reform und Modernisierung der Berufsbilder voraus. 1950 existierten ca. 17.000 Berufsbezeichnungen, es gibt rund 900 Ausbildungsberufe. Deren Zahl wird auf ca. 600 im Jahr 1970 reduziert (Arbeitsgruppe Bildungsbericht 1990, 339). Zur Zeit bestehen ca. 350 Berufsbilder (Bundesinstitut für Berufsbildung 2008) von denen eine wachsende Zahl in ein System berufsfeldspezifischer Stufen-

ausbildung eingeordnet sind, durch die bei breiten gemeinsamen fachlichen Grundlagen erst im Verlauf der Ausbildungszeit eine fachrichtungsspezifische Spezialisierung erfolgt.

Im Hinblick auf die Kontroverse über die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen brachten zunächst die Untersuchungen der Industriesoziologie im Kontext der „Automationsdebatte“ ernüchternde Ergebnisse. Denn in der Perspektive der „Polarisierungsthese“ schienen unter dem Vorzeichen fortschreitender Automatisierung der industriellen Produktion künftig nur noch wenige Arbeitsplätze mit anspruchsvollen Qualifikationen der Masse von Tätigkeiten gegenüber zu stehen, die das Niveau einfacher Angelerntentätigkeit nicht übersteigen. Diese pessimistische Interpretation beherrschte neben der arbeitssoziologischen zunehmend auch die qualifikationspolitische Debatte (Kern/Schumann 1970) und die Sichtweise der Diskussion um die Notwendigkeit einer umfassenden Bildungsreform (Deutscher Bildungsrat 1975, 252 und 258ff.), die Mitte der 70er Jahre deutlich an Nachdruck verliert.

Es bedurfte offenbar einiger Anstrengungen in der wissenschaftlich-politischen Debatte, bis deutlich wurde, dass sich die Frage nach der Qualifizierung von Arbeitskräften nicht auf die nach dem qualifikatorischen Korrelat zu technisch-ökonomischen Produktionsbedingungen beschränken darf. Zu einer abstrakteren, auf die funktionalen Zusammenhänge von Bildungssystem und Beschäftigungssystem bezogenen Sichtweise hat erst die industrie- und arbeitssoziologische Diskussion der 70er Jahre beigetragen. Sie bestimmt „Qualifikation“ in doppelter Weise: „Einmal als ‚Ausbildungsqualifikation‘, als Resultat von Bildungsprozessen, als eine Struktur, in die Lernziele der verschiedensten Art eingelassen sind und in der sie aufgehen“. Zum anderen „[...] als ‚Einsatzqualifikation‘, als Formung von Arbeitskraft, die in einer bestimmten Arbeitssituation den von ihr implizierten Kooperations- und Herrschaftsbeziehungen und den in ihr gestellten psycho-physischen und fachlichen Anforderungen adäquat ist“. Beide Größen sind nicht deckungsgleich, aber stehen in wechselseitiger Beziehung (Lutz 1976, 10). Ausbildungsqualifikationen bilden für die Person die Bezugspunkte von weiteren Lern- und Entlernprozessen und damit „Korridore weiterer beruflicher Entwicklung“. Zugleich aber ist die Ausbildungsqualifikation „eine gesellschaftsstrukturelle historische Größe, die einerseits Strukturprinzipien des Systems organisierter Bildung, andererseits sozusagen Bauelemente der Gestaltung von betrieblicher und gesellschaftlicher Arbeitsteilung, Tätigkeitenabgrenzungen und Aufgabenzuweisungen liefert...“ (ebd., 11). Qualifika-

tionen und ihre inhaltliche und soziale Fassung sind also sowohl Produkte von Bildung und Ausbildung wie sie „Richtgrößen“ für das Beschäftigungssystem bei der Planung und Strukturierung von Arbeitsprozessen darstellen.

Man wird in diesen Überlegungen Vorarbeiten und Hinweise auf jene säkularisierte Fassung von „Beruf“ finden, die dann die sogenannte „subjektbezogene Theorie des Berufs“ Anfang der 80er Jahre ausformulierte. Säkularisiert – und entmythologisiert – deshalb, weil nun die religiös-ständische Aufladung des Berufsbegriffs aufgegeben wird und Beruf pragmatisch zu einem „gesellschaftlich geprägten Arbeitskraftmuster“ (Bolte/Beck/Brater 1988, 43) wird, dessen Bedeutung für die einzelnen Subjekte in ihrem überindividuellen Charakter und der Vermarktbarkeit besteht, zugleich aber auch auf ihre Selbstdeutung Einfluss hat, während für die Gesellschaft der „Beruf“ das Orientierungsmuster zur Gestaltung der betrieblichen Strukturen und der Sozialordnung darstellt.

Mit „Beruflichkeit“ prägt so die „subjektorientierte Berufstheorie“ der 80er Jahre eine Formel für ein Muster qualifizierter Arbeit, die die hohe Standardisierbarkeit, die öffentliche Akzeptanz der Ausbildung und ihre Funktionen, sowohl für die individuelle Orientierung, als auch für die Beschäftigten und die staatliche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, hervor hebt (Ostner 1997). Damit werden auch die Konsequenzen aus dem definitiven Verschwinden ständisch-vorindustrieller Strukturen im Zuge der vehementen Durchsetzung der industriellen Massenproduktion in der Nachkriegszeit und der Veränderungen in Handwerk und Dienstleistungen gezogen. In seiner sozioökonomischen Bedeutung ist dieser Vorgang der Veränderung von Tätigkeitsstrukturen und Sozialformen von Arbeit auch als „Kolonialisierung“ – als innere Landnahme – charakterisiert worden (Lutz 1984, 11).

Schon vor der Qualifikationsdebatte der späten 60er und 70er Jahre war an einem rein technisch definierten Begriff von Qualifikation kritisiert worden, dass dieser „Fertigkeiten“ als „[...] Korrelation von technischen Erfordernissen und psychischen Formationen [...]“ bestimme, die zudem mess- und quantifizierbar seien. Dem gegenüber sei darauf zu verweisen, dass „Fertigkeiten“ stets eine soziale Dimension beinhalten. „Nicht nur mit welchen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeiter zur Erledigung der Produktionsaufgaben beiträgt, sondern die Akzentuierung und Wertung der Merkmale selbst unterliegen einem historischen und sozialen Wandel“ (Dahrendorf 1975/1956, 29). Zu dieser sozialen Dimension zählt die Verfügung über Kulturtechniken, vor allem aber die über im Prinzip eher diffuse „extrafunktionalen“ Fertigkeiten,

die „nicht auf die rein technischen Ansprüche von Arbeitsprozessen bezogen [sind], sondern auf deren organisatorischen und sozialen Zusammenhang“. Auch wenn sie im Prinzip nicht unbedingt für den Arbeitsvollzug erforderlich erscheinen, gilt doch: Sind „sie gegeben, dann geht die Produktion besser, reibungsloser, sicherer von statten“ (ebd., 33).

Diese Relevanz der „sozialen“ Dimension von Qualifikation belegen in den 70er Jahren Studien, die den Einsatzbedingungen von beruflich qualifizierten Arbeitskräften in der industriellen Produktion nachgehen (vgl. Weltz/Schmidt/Sass 1974). Sie verdeutlichen, dass die Attraktivität des Einsatzes von Facharbeitern auch dort besteht, wo der Einsatz geringerer Qualifizierter möglich wäre. Flexible Einsatzmöglichkeiten, hohe Qualifizierbarkeit und die Bindung an den Betrieb stellen für die Unternehmen elastische Potentiale gegenüber dem ökonomisch-technischen Wandel dar. Zudem gestatten Qualitätsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Kompetenz es, „die Gestaltung von Fertigungsprozessen relativ ‚lose‘ zu gestalten“ (ebd., 100) und erlauben flache Hierarchien und Freiräume sowie Platz für Initiativen.

Diese Thematisierung der Bedeutung von berufsfachlichen wie sozialen Qualifikationen setzt vor dem Hintergrund des vermuteten Endes bisheriger Formen industrieller Massenproduktion einen neuen Akzent; das breite Angebot an berufsspezifischen Qualifikationen gilt nun als Voraussetzung, um einem „neuen Rationalisierungstyp“ zum Durchbruch zu verhelfen, der durch den Bruch mit bisherigen tayloristischen Prinzipien gekennzeichnet sei. Rücknahme, nicht Ausdehnung von Arbeitsteilung, Rückkehr der Produktionsintelligenz, kurz ‚Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit‘ seien die Merkmale dieses Formenwandels betrieblicher Organisationsstrategien (Kern/Schumann 1984). Untersuchungen der 90er Jahre bestätigen die zunehmende Bedeutung des Angebots an Qualifikation für die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitseinsatzstrategien. Sie verweisen auf ein sich neu herausbildendes Muster qualifizierter Produktionsfacharbeit, den „Systemregulierer“, dessen Berufsprofil die bislang gewohnte Trennung zu den indirekten Funktionsbereichen – wie Arbeitsvorbereitung, Instandhaltung u.ä. – durchbricht, sich in Richtung eines „Problemlösers“ und damit eines „Facharbeiters neuen Typs“ konstituiert (Wittke 1993, 44).

Trotz optimistischer Perspektiven im Hinblick auf die berufliche Qualifikation verschweigt diese Diskussion nicht die Widerstände bei der arbeitspolitischen Durchsetzung solcher Strukturen. Gleichwohl: „Rücknahme von

Heteronomie der Industriearbeit“ erscheint als die „Produktionsstrategie der 90er Jahre“ des 20. Jahrhunderts (Schumann et al 1994, 652).

Damit wird eine Position artikuliert, die sich seit den 1970er Jahren als Selbstverständnis auch der kritischen deutschen Bildungs-, Berufs- und Arbeitspolitik herausbildet. „Beruf“ und das „Duale System der Berufsausbildung“ – vor allem die der Facharbeiter – gelten nun nicht mehr nur als eine zentrale Basisinstitution des „deutschen Produktionsmodells“, das gleichsam die produktionsorientierte Seite des „kooperativen Wohlfahrtsstaates“ Deutschlands darstellt. Vielmehr scheint auch über eine expansive Qualifizierungspolitik die Einwirkung auf die Struktur der Arbeitsorganisation im Sinne von Humanisierung und Partizipation möglich.

3 „Schlanke Produktion“ und Krise der „Beruflichkeit“

Vor dem Hintergrund dieses Selbstverständnisses scheint es um so gravierender, dass seit Mitte der 1990er Jahre im Kontext der seinerzeit vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Folgen der deutschen Wiedervereinigung thematisierten Krise des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells gerade aus den Reihen seiner Verfechter an diesem Eckpfeiler Kritik geübt wird. Als „verblasste Tugenden“ (Kern/Sabel 1994) wird nun charakterisiert, was künftig vom deutschen Modell von Beruf und Berufsausbildung bleibe, wenn man seine Zukunftschancen im Wettbewerb mit den Qualifizierungskonzepten der „schlanken Produktion“ vergleiche.

Im Zentrum zielt diese Kritik darauf, dass im Berufsmodell die Muster der Kompetenzschneidung und -zuordnung und die Modalitäten der Ausbildung den von ‚postfordistischen‘ Strukturen erforderten Anforderungen an Aufgabenintegration und Kooperation in Gruppen deutlich Widerstand entgegenzusetzen. Die Spezifik des Erwerbs theoretischer und praktischer Qualifikationen in der fachlichen Meisterlehre, verbunden mit deren immanenten hierarchischen Struktur fördere beim Auszubildenden eine Sichtweise, so Kern und Sabel, „dass die Welt der Produktion ‚von Natur‘ aus in bestimmte Fächer im Sinne dieser Bündelung problemlösender Aktivitäten aufgegliedert ist“ (ebd., 615). Damit würde zwar Kompetenz und Berufsstolz, aber zugleich auch die Herausbildung von beruflichen Demarkationen und inter-

nen fachlichen Abgrenzungen vermittelt, die gerade die Realisierungschancen neuer Formen der Arbeitsorganisation behinderten.

Gegenüber dem deutschen Muster für ein Produktionskonzept jenseits des Taylorismus, das auf der „Qualifikation“ aufbaue, erscheint den Autoren das japanische, das – wie sie sagen – auf „Organisation“, auf dem Beitrag aller Einzelnen zur ständigen Verbesserung der Arbeitsprozesse aufbaut, nicht nur als eine adäquatere, sondern auch als elastischere Alternative, denn diese „[...] Arbeitsteilung wird nicht, wie im deutschen System, als die Aufteilung in Bündel von Aufgaben verstanden, sondern als eine Vereinbarung, in der die Verantwortlichkeiten für die Reorganisation bestimmter Aktivitäten im Verhältnis zu anderen fixiert werden“ (ebd., 617).

Aus der Sicht der an Qualifizierungsfragen interessierten arbeits- und industriesoziologischen Forschung tritt nun als Folge der Auflösung herkömmlicher Massenproduktion, neuer Konzepte „schlanker Produktion“ und ökonomischer Globalisierungsprozesse an die Stelle des *funktions- und berufsorientierten* Modells der „diversifizierten Qualifikationsproduktion“ die sich neu herausbildende geschäftspolitische Strategie der „flexiblen Kunden- und Innovationsorientierung“ (Baethge/Baethge-Kinsky 1998, 464). Dieser Wandel wirke sich auf Beschäftigung und Qualifikation als Folge von forcierter Innovation und veränderter betrieblicher Governance-Strukturen in zunehmender „Entberuflichung und Subjektivierung der Erwerbsarbeit“ aus. Die Dezentralisierung von Unternehmen durch Aufgliederung in multifunktionale, wirtschaftlich selbständig operierende Einheiten und die Verringerung der Fertigungstiefe durch Verlagerung der Produktion auf Zulieferer sowie die Restrukturierung der betrieblichen Arbeitsteilung durch kunden- oder produktbezogene Aufgabenintegration würden so zunehmend die eindeutige Zuordnung von Berufskategorien und -funktionen aufweichen, allerdings ohne sie bislang völlig aufzulösen. Aber:

„Wo die herkömmliche Betriebs- und Arbeitsorganisation in einem solchen Maße dynamisiert und ganze Abteilungen zur Disposition gestellt werden, bleibt vermutlich auf mittlere Sicht von dem eingespielten und relativ stabilen Berufsstatus-Gefüge auch nicht mehr viel übrig“ (Baethge 1999, 262).

Damit verändern sich auch die Ausbildungs- und Personalrekrutierungsstrategien. An die Stelle einer breit gefächerten Zahl von Ausbildungsberufen trete künftig die Konzentration auf wenige Kernberufe, die jedoch per Weiterbildung Chancen zu weiterer Qualifizierung und Entwicklung bieten wür-

den. Allerdings definierten künftig die Betriebe ihren Bedarf an Ausbildung enger, gingen zur Ausdehnung von Randbelegschaften, Leiharbeit und befristeten Tätigkeiten über. Zudem würden sie verstärkt auf externe Angebote, insbesondere auf Fachhochschul- und Hochschulabsolventen zurückgreifen (vgl. ebd., 263). Trotz gewachsener Qualifikationsanforderungen biete künftig die Tätigkeit der berufsfachlich Qualifizierten nur selten das Maß an Sicherheit und sozialer Integration, die bisher durch Beruflichkeit und Facharbeiterstatus begründet wurden; vielmehr – so das pessimistische Fazit Baethges, es „erodiert Beruflichkeit als Organisationsmodus auf breiter Front. Es gibt keinen Zweifel, dass damit eine der tragenden Säulen nicht alleine für die Organisation von Ausbildung und Arbeit, sondern für die gesellschaftliche Integration insgesamt an Funktionsfähigkeit einbüßt“ (Baethge/Baethge-Kinsky 1998, 469).

4 Die Leistungen des „Dualen Systems“

Trotz pessimistischer Perspektiven, die auf die Erosion von Beruflichkeit verweisen, sind gleichwohl die aktuell bedeutsamen Leistungen des „Dualen Systems“ zu thematisieren. Auch über die eingangs betonte Bedeutung für die ökonomische Leistungsfähigkeit hinaus steht dabei vor allem der quantitativ und qualitativ große Beitrag zur Vermittlung beruflicher Qualifikationen im mittleren Qualifikationssegment, aber auch die Ermöglichung eines im internationalen Vergleich für große Gruppen der Heranwachsenden „relativ bruchlosen“ Übergangs in den Arbeitsmarkt mit relativ geringen Quoten der Jugendarbeitslosigkeit im Mittelpunkt. Allerdings weist das Duale System vor dem Hintergrund zyklischer Wirtschaftsentwicklung und durch die demografisch bedingten Schwankungen der Jahrgangsstärken im Verein mit dem langfristigen sozioökonomischen Strukturwandel in der Vergangenheit, aber auch aktuell Probleme auf, die der „Nationale Bildungsbericht“ (2006) als „Ausweitung des Übergangssystems“ und als wachsende „regionale und soziale Disparitäten“ im Zugang zu Ausbildungsplätzen zusammenfasst. So hat sich demnach im Jahrzehnt zwischen 1995 und 2004 der Anteil der Ausbildungsverhältnisse im Dualen System an den Neuzugängen in eine berufliche Ausbildung deutlich von 51% auf 43% verringert. Dagegen bleibt der Anteil schulischer Berufsausbildungen (Fachschulen u.ä.) mit ca. 17% relativ stabil. Gleichzeitig wächst der Anteil des von den Auto-

ren des Bildungsberichts so genannten „Übergangssystems“ von ca. 32% auf 40% an, das

„[...] [Aus-] Bildungsangebote [umfasst], die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenz von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen“ (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 79).

Die Ursachen dieses massiven Zuwachses an vorberuflich-berufsorientierten Bildungsangeboten sehen die Autoren vor allem in einem Rückgang des betrieblichen aber auch schulischen Ausbildungsplatzangebots. Zudem spielten Defizite in der Vermittlung schulischer Voraussetzungen für eine qualifizierte Ausbildung eine Rolle. Die Verknappung des Angebots von Ausbildungsplätzen trifft dabei vor allem Hauptschüler ohne Abschluss. Sie finden sich zu mehr als vier Fünfteln im Übergangssystem, aber auch Hauptschüler mit Abschluss erhalten zu weniger als die Hälfte unmittelbar eine Ausbildung im Dualen System. Zusätzlich belegten weitere aktuelle Untersuchungen, dass vor allem für Hauptschüler mit Migrationshintergrund die Chance einen Ausbildungsplatz zu erhalten nur halb so groß sind wie die von Schülern ohne Migrationshintergrund (ebd., 155). Zu diesen sozial induzierten Disparitäten treten regionale Ungleichgewichte hinzu, in denen offenbar die regionale Wirtschaftsstruktur und die Ausbildungspolitik der einzelnen Bundesländer ihren Niederschlag finden (ebd., 82).

Über die Beurteilung der Frage nach dem Zugang zur beruflichen Qualifikation generell, stellt sich zudem die Frage nach der Zukunftsfestigkeit der durch Ausbildung erwartbaren Qualifikationen. So zeigt sich, dass die modernen Dienstleistungsbranchen „Kredit und Versicherung“, „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, aber auch der „Einzelhandel“ wider Erwarten schrumpfende Ausbildungsplatz-Zahlen aufweisen. Das Angebot im verarbeitenden Gewerbe bleibt dagegen quantitativ relativ stabil, während die Zahl der Ausbildungsplätze im Immobilien- und Wohnungswesen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe ansteigt (ebd., 91). Die hohen Quoten des Abbruchs und der Auflösung von Ausbildungsverhältnissen im letzten Jahrzehnt – im Durchschnitt 20% bis 25% – weisen im letzteren Bereich mit fast zwei Fünfteln (40%) zusätzlich auf besondere Problemzonen hin.

5 Grenzen des deutschen Berufsbildungssystems

Die international vergleichenden Studien der OECD über die Leistungsfähigkeit der nationalen Bildungssysteme im Hinblick auf die Vermittlung kognitiver Fähigkeiten und die Förderung von Chancengleichheit und Minderung sozialer Selektivität hat für das deutsche Bildungswesen insgesamt ernüchternde Ergebnisse erbracht. Bei unterdurchschnittlicher Leistungsfähigkeit der Schüler am Ende der Sekundarstufe I erweist sich zudem, dass in keinem der Vergleichsländer der Schulerfolg so ausgeprägt von der sozialen Herkunft abhängig ist, wie in Deutschland (Deutsches PISA-Konsortium 2001). Die nähere Betrachtung zeigt, dass dieses Ergebnis für die allgemeinbildenden Schulen massiv durch Erschwernisse beeinflusst ist, die der angemessenen Einbeziehung und Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund entgegenstehen. Darüber hinaus ist auch die Organisation der Schule als Halbtagsschule, vor allem aber die dreigliedrige Struktur des Schulwesens und die damit verbundene frühe und sich kumulativ an den verschiedenen folgenden Übergängen auswirkende Selektion für die großen sozialen Disparitäten verantwortlich. Diese Struktur und die damit verbundenen Auswirkungen – hohe Selektivität und geringe Durchlässigkeit – sind letztlich nur im Kontext der Geschichte des Bildungswesens in Deutschland und der Funktion des Dualen Systems angemessen zu verstehen. Denn das Duale System stellte seit dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts sicher, dass die starre Trennung zwischen „höherer“ und „niedriger“ Schulbildung mit ihren „Berechtigungen“ erhalten bleiben konnte und gleichwohl den qualifikatorischen und sozialisatorischen Anforderungen einer Industriegesellschaft in spezifischer Weise entsprochen werden konnte (vgl. Loeber/Scholz 2003). Nach der Institutionalisierung eines „mittleren Schulwesens“ mit eigener Berechtigung in der Weimarer Republik ist die bislang nur wenig modifizierte Grundstruktur des Bildungswesens in Deutschland in einer Weise komplettiert, die in der Sicht seiner Ideologen den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen und Strukturen zu entsprechen schien.

Nachdem in der Phase prosperierender Wirtschaftsentwicklung der 1960er und frühen 1970er Jahre, anders als in den vergleichbaren westeuropäischen Staaten, eine grundlegende Strukturreform des Bildungswesens stattfand, wie sie der Deutsche Bildungsrat plante (Deutscher Bildungsrat 1975), tritt nun jedoch die Frage nach der Sicherung von wissenschaftlich-technischen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen durch eine höhere Beteiligungsquote an der Hochschulausbildung in das Zentrum der Debatte. Zudem

erscheint die Verlängerung, Verbesserung und Vereinheitlichung des Schulbesuchs notwendig, um eine angemessene berufliche Ausbildung und die Fähigkeit zur Weiterbildung im Erwachsenenleben zu erleichtern.

Literatur

- Abel, H. (1957): Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft. Braunschweig.
- Abel, H. (1963): Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands. Braunschweig.
- Abelshausen, W. (2004): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945. München.
- Baethge, M. (1999): Qualitative Sozialforschung und Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – Kritische Anmerkungen zur Analyse der Qualifikationsentwicklung aus soziologischer Sicht. In: Alex, L.; Bau, H. (Hrg.): Wandel der beruflichen Anforderungen. Bielefeld.
- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, Nürnberg. S. 461–472.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Stand 01.08.2009. Unter: <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>. Zugriff am 30.3.2009.
- Bolte, K. M.; Beck, U.; Brater, M. (1988): Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse. In: Bolte, K. M. (Hrg.): Mensch, Arbeit und Betrieb – Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung. Weinheim.
- Bücher, K. (1898): Die Entstehung der Volkswirtschaft. Tübingen.
- Dahrendorf, R. (1956/1975): Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. In: Fürstenberg, F. (Hrg.): Industriesoziologie III – Industrie und Gesellschaft. Darmstadt, Neuwied.
- Deutscher Bildungsrat, Die Bildungskommission (1975): Bericht '75. Stuttgart.
- Deutsches Pisa-Konsortium (Hrsg.) (2001): Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen.

- Esping-Andersen, G. (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaats. In: Lessenich, S.; Ostner, I. (Hrg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus – Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/M, New York, S. 19–56.
- Friedeburg, L. von (1989): Bildungsreform in Deutschland, Geschichte und gesellschaftlicher Widerspruch. Frankfurt/M.
- Kern, H.; Sabel, Ch. F. (1994): Verblasste Tugenden – Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: Beckenbach, N.; Treeck, W. van (Hrg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt – Sonderband 9. Göttingen, S. 605–625.
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Kern, H.; Schumann, M. (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, 2 Bde. Frankfurt/M.
- Klages, H. (1959): Berufswahl und Berufsschicksal – Empirische Untersuchung zur Frage der Berufsumschichtung. Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Band 3. Köln, Opladen.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.
- Lutz, B. (1976): Bildung und Arbeit in der deutschen Soziologie nach dem zweiten Weltkrieg und das aktuelle Problem der Qualifikationsbestimmung. In: Soziologie, Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Heft 2.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt/M, New York.
- Lutz, B. (1974): Vorläufige Notiz zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf. In: Crusius, R.; Lempert, W.; Wilke, M. (Hrg.): Berufsausbildung – Reformpolitik in der Sackgasse. Reinbek b. Hamburg.
- Porter, M. (1999): Nationale Wettbewerbsvorteile. Erfolgreich konkurrieren auf dem Weltmarkt. Wien.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U. (1994): Trendreport Rationalisierung. Berlin.

- Soskice, D. (1997): Technologiepolitik, Innovation und nationale Institutionengefüge in Deutschland. In Naschold, F. et al. (Hrsg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovationen. Das deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb. WZB-Jahrbuch 1997, Berlin.
- Spranger, E. (1963): Umbildungen im Berufsleben und in der Berufsausbildung. In: Röhrs, H. (Hrg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt/M.
- Ware, G. W. (1952): Berufserziehung und Lehrlingsausbildung in Deutschland. Hrg. vom Amt des Hohen Kommissars für Deutschland, Bonn.
- Weber, M. (1923): Wirtschaftsgeschichte. München, Leipzig.
- Weber, M. (1988): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In: Max Weber (Hrg.): Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Bd. 1. Tübingen.
- Weltz, F.; Schmidt, G.; Sass, J. (1974): Facharbeiter im Industriebetrieb. Frankfurt/M.
- Wittke, V. (1993): Qualifizierte Produktionsarbeit neuen Typs: Einsatzfelder, Aufgabenzuschnitte, Qualifikationsprofile. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München u.a. (Hrg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Berlin.

Weiterbildung unter den Bedingungen flexibilisierter und zunehmend prekärer Arbeitsverhältnisse

1 Einleitung

Die Debatte um die gestiegene Bedeutung von Weiterbildung wird hierzulande in erster Linie mit Blick auf einen Strukturwandel geführt, bei dem wissensintensive, dienstleistende Tätigkeiten gegenüber Fertigungstätigkeiten an Bedeutung gewinnen und der zu immer kürzer werdenden Innovationszyklen führt. Diese verkürzten Zyklen zwingen Unternehmen aufgrund des gestiegenen globalen Marktdruckes dazu, ihre Produktionstätigkeit immer schneller zu verändern und anzupassen. Schlussfolgernd wird angenommen, dass der Qualifikationsanspruch der Beschäftigten steigt. Die in der beruflichen Erstausbildung erworbenen Qualifikationen würden immer schneller veralten, so dass berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinne. Um diese innovationsbegleitende Weiterbildung zu organisieren, müssten sich Unternehmen, Beschäftigte und Erwerbslose gleichermaßen bemühen.

Bei der Formulierung der Weiterbildungsbedarfe wird jedoch noch zu wenig der strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes einerseits und der besonderen Entwicklungen der Beschäftigungsverhältnisse andererseits Beachtung geschenkt. Ein zentrales Moment der aktuellen Strukturmerkmale der hiesigen Beschäftigungsverhältnisse ist die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die in Politik und Wissenschaft zunehmend in den Blickpunkt rückt.

Wir gehen in unserem Beitrag davon aus, dass neue flexible Beschäftigungsverhältnisse und Prekarisierungsprozesse der Erwerbsarbeit Auswirkungen auf die Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen haben, die bislang nur am Rande diskutiert werden und eine stärkere Beachtung verdienen. Als Ergebnis unserer explorativen Betrachtung können folgende Zusammenhänge angenommen werden:

Unternehmen reagieren auf Marktveränderungen und andere Umwelteinflüsse im Wesentlichen mit zwei idealtypischen betrieblichen Arbeitskräftestrategien: Zum einen den flexiblen externen Bezug von Arbeitskräften, die bei nächster Gelegenheit wieder freigesetzt werden können, zum anderen

eine interne Flexibilisierung, bei der Beschäftigte aus der bestehenden Belegschaft je nach Erfordernis flexibel ihre Funktion im Produktionsprozess ändern können. Wir nehmen an, dass die externe Flexibilisierung nach dem Motto „hire and fire“ nur dort möglich ist, wo entweder der betriebliche Arbeitsprozess einfache Kenntnisse, Qualifikationen etc. notwendig macht, die auf externen Arbeitsmärkten in ausreichendem Maße vorhanden sind, oder wo der betriebliche Arbeitsprozess derart spezialisierte Tätigkeiten abrufen, die an entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte außerhalb des Betriebes vergeben werden können. Diese Flexibilisierungsstrategien tragen zu prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen bei. Externe und interne Flexibilisierungsstrategien existieren oftmals in den gleichen Betrieben. Gespaltene Belegschaften sind die Folge. Die Chancen beruflicher Weiterbildung sind somit nicht nur ungleich verteilt, für prekär Beschäftigte verschwindet vielmehr zunehmend die notwendige institutionelle Basis. Die innerbetrieblichen Spaltungen und die Angst vor sozialer Deklassierung dürfte zu innerbetrieblicher sozialer Schließung führen: Beschäftigte versuchen sich für den betrieblichen Arbeitsprozess im Wettbewerb unentbehrlich zu machen. Vor diesem Hintergrund können informelle Weiterbildungsformen innerhalb der Belegschaften behindert werden, der Konkurrenzkampf um formelle Weiterbildungsmaßnahmen kann sich verschärfen. Insgesamt ist ein „Weiterbildungsparadoxon“ feststellbar, bei dem der individuelle Druck auf Menschen steigt, durch Weiterbildung ihre Arbeitskraft aufzuwerten, die Realisierungsmöglichkeiten dafür aber – zumindest für die wachsende Gruppe prekär Beschäftigter – zunehmend eingeengt werden. Eine Polarisierung in der Weiterbildung wird dadurch verschärft: Die gut Qualifizierten bilden sich noch stärker weiter, während die niedrig Qualifizierten ganz auf der Strecke bleiben.

2 Bedeutungszunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Die Erklärungen und normativen Bewertungen sind höchst unterschiedlich, aber die Befunde sind eindeutig: Die Zahl der Arbeitsplätze, die unbefristet sind, als Vollzeitarbeitsplätze einen hohen Beschäftigungsumfang garantieren und die ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten, sinkt seit den 1970er Jahren (Brinkmann u.a. 2006). Dieses für die stabile Wachstumsphase des Fordismus in der Nachkriegszeit bis zur ersten strukturellen Krise Mitte der 1970er Jahre geltende „Normal- oder Normarbeitsverhältnis“ hat

zwar noch immer eine hohe Bedeutung; es erodiert aber zunehmend, weil sich andere Arbeitsverhältnisse ausbreiten. So können anhand unterschiedlicher Daten der Beschäftigungsstatistik, der Bundesanstalt bzw. Agentur für Arbeit und dem sozioökonomischen Panel des Statistischen Bundesamtes Veränderungen in der Erwerbstätigenstruktur festgestellt werden: Betrug der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses von Angestellten, Arbeitern und Beamten in Westdeutschland 1985 noch 68 %, so sank dieser Anteil im Jahr 2002 auf 58 %, während befristete und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum deutlich zunahm. Vor allem die geringfügig Beschäftigten verdreifachten fast ihren Anteil und bauten diesen zum Jahr 2005 nochmals deutlich aus (ebd., 21f.). So stieg nach dem sozioökonomischen Panel der Anteil der Teilzeit-, geringfügig und/oder befristet Beschäftigten von gut 31 % im Jahr 2001 auf 34,5 % im Jahr 2005 an. Alle Formen der sog. nicht-standardisierten oder atypischen Beschäftigung (Leiharbeit, geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Selbstständige aus der Arbeitslosigkeit) nahmen deutlich zu (ebd., 22ff.)¹.

Auch die Arbeitslosenquote in Westdeutschland stieg von knapp 8 % im Jahr 1989 nach dem einigungsbedingten Rückgang auf über 10 % in 2006 an, wobei der Anteil der Langzeitarbeitslosen ebenfalls zunahm (Memorandum 2007, 281). Gerade letzteres ist ein Anzeichen dafür, dass eine steigende Zahl von Personen mehr oder weniger dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen wird. Besonders besorgniserregend erscheint der Befund, dass vor allem in den jüngeren Altersgruppen prekäre Beschäftigungsverhältnisse deutlich stärker ausgeprägt sind als bei älteren Arbeitnehmern (vgl. Dörre/Fuchs 2005; Goes 2007). Die Zunahme von Prekarität vollzieht sich „relativ kontinuierlich“ und markiert keinen sprunghaften Anstieg dieser Beschäftigungsverhältnisse (Brinkmann u.a. 2006, 39), doch trotzdem scheint eindeutig zu sein, „dass atypische, nicht-standardisierte Beschäftigung längst zu einem Massenphänomen geworden ist“ (ebd., 41).

Nach einer jüngsten Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation hat sich die Zahl der gering verdienenden Beschäftigten innerhalb eines Jahrzehnts von

1 Über die Definition von prekären Beschäftigungsverhältnissen gibt es unterschiedliche Positionen. Einerseits wird eine hohe Kongruenz zwischen atypischen Beschäftigungsformen und Prekarität angenommen (vgl. Brinkmann u. a. 2006, Dörre/Fuchs 2005), andererseits werden Unterschiede zwischen beiden Formen betont, wobei atypische Beschäftigung nicht unbedingt als existenzgefährdend und oftmals freiwillig gewählt erscheint (Keller/Seifert 2007, 20ff.).

15 % auf 22 % im Jahr 2005 erhöht und liegt damit in Deutschland nur noch knapp unter dem Paradebeispiel des Niedriglohn-Sektors USA (25 %) (FR, 18.04.2008). Dabei werden zum Niedriglohn-Sektor Beschäftigte gerechnet, die weniger als zwei Drittel des Medians aller Einkommen verdienen (Bosch/Kalina 2007, 26). Es erhalten rund zwei Millionen Menschen in Deutschland einen Stundenlohn von weniger als 5 Euro (FR, 18.04.2008).

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses heißt, dass die Arbeits- und Lebensbedingungen, die Beschäftigungsverhältnisse und Lebenschancen der abhängig Beschäftigten pluraler werden. Ausdrücken lässt sich diese Entwicklung durch das Zonenmodell des französischen Soziologen Robert Castel (vgl. Castel 1996; 2000; 2001; 2003). Dieser unterscheidet Zonen der Beschäftigung, je nach Grad der Prekarisierung bzw. der gesellschaftlichen Integration, der mit der jeweiligen Beschäftigungsform angenommen werden darf: eine „Zone der Integration“, einer „Zone der Prekarität“ und einer „Zone der Entkopplung“.

Die *Zone der Integration* umfasst dabei nicht nur die gesicherten Normalarbeitsverhältnisse, sondern auch sichere Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Denn ein Teil der sich ausdehnenden anderen Beschäftigungsverhältnisse ist keineswegs mit einer Zunahme von Unsicherheit oder mangelnder finanzieller Absicherung verbunden. Denn beispielsweise können Teilzeit-Beschäftigung und Selbstständigkeit auch selbst gewählte Formen sein, die subjektiv mit Aspekten einer anderen Selbstverwirklichung einhergehen und keineswegs als unsicher bezeichnet werden können (vgl. Keller/Seifert 2007).

Auf der anderen Seite existiert jedoch eine *Zone der Entkopplung*, die sich in Form der zunehmenden Zahl von Arbeitslosen bzw. Erwerbslosen, vor allem von Langzeitarbeitslosen, ausdrückt, die mehr oder weniger dauerhaft vom „normalen“ Arbeitsmarkt und damit auch von vielen anderen Bereichen des sozialen Lebens ausgeschlossen sind.

Zwischen diesen beiden Zonen entwickelt sich aber eine deutlich wachsende *Zone der Prekarität*. In dieser Zone sind Formen des Erwerbslebens zusammengefasst, die von Leiharbeit, über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis zu neuen, wenig abgesicherten Formen der Selbstständigkeit reichen, z. B. Ich-AGs. Diese Zone markiert einen fließenden Übergang in die Zone der Entkopplung, denn die neuen ungesicherten Beschäftigungsverhältnisse wirken direkt und indirekt auch auf die beiden anderen Zonen ein.

Neben die fordistische Vollzeitarbeit tritt die estandardisierte Erwerbsarbeit.

Zone der Integration

- Normalarbeitsverhältnisse
- Sichere atypische Beschäftigung

Zone der Verwundbarkeit/Prekarität

- Leiharbeit
- 400- und 800-Euro-Jobs
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse
- Ein-Euro-Jobs
- Ich-AGs

Zone der Entkopplung

- Erwerbslose
- Langzeiterwerbslose

Quelle: Goes 2007, 12

Unternehmen lassen sich nicht ohne weiteres klassifizieren in Unternehmen mit oder ohne prekäre Beschäftigung. Gerade diese neuen Beschäftigungsformen in der Zone der Prekarität sind nämlich vielfach neben Normalarbeitsplätzen innerhalb von Unternehmen zu finden. D.h., die Beschäftigungsverhältnisse sind oftmals betriebsintern aufgespalten in eine Kernbelegschaft mit relativ sicheren Beschäftigungsverhältnissen und eine Randbelegschaft mit unsicheren Beschäftigungsformen.

3 Flexibilisierungsstrategien als eine Ursache von prekären Beschäftigungsverhältnissen

Diese Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse wird u.a. durch Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen verursacht, die dem zunehmenden Konkurrenzdruck durch die Einführung von flexibleren Beschäftigungsformen und durch Lohnsenkungen zu begegnen versuchen. Im Zuge des in den Gesellschaftswissenschaften konstatierten Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus, so der vielfache Befund in der Arbeits- und Industriesoziologie, bilden sich neue Arbeitsverhältnisse heraus, die die Marktrisiken unmittelbar an die Beschäftigten weitergeben. Das Unternehmen internalisiert

die Marktentwicklungen. Dabei spielen mehrere Prozesse eine Rolle, die ineinandergreifen und zu einer neuen „Regulationsweise“ führen. Für unsere Frage ist die mit dieser Steuerungsweise verbundene „starke Rotation der Arbeitskräfte in den Arbeitsverhältnissen“ (Aglietta 2000, 64) entscheidend.

1. Eine wesentliche Flexibilisierungsstrategie der Unternehmen ist, konjunkturelle Schwankungen in der Produktion und im Absatz sowie andere Marktunsicherheiten durch einen verstärkten Einsatz von Beschäftigten zu kompensieren, die schnell wieder freigesetzt werden können, je nach den Markterfordernissen und den Absatzchancen des Unternehmens. Somit werden verstärkt befristete Verträge abgeschlossen, Leiharbeiter eingesetzt oder mit Beschäftigten der flexible Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit oder umgekehrt vereinbart. Es wird somit zeitweise auf externe Arbeitskraftreserven zurückgegriffen, die flexibel auf- und abgebaut werden können. Die wesentliche Funktion für Unternehmen läßt sich nach Giesecke in Kostensenkung, Erprobung neuer Mitarbeiter und Arbeitsaufgaben von kurzer Dauer zusammenfassen (Giesecke 2006, 62ff.). Diese Flexibilisierung ist allerdings nicht gleichförmig auf alle Beschäftigten im Unternehmen anwendbar. Sie finden sich einerseits in Tätigkeitsbereichen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Andererseits werden aber auch hochqualifizierte Beschäftigte, die nur schnell und nur temporär gefragt sind, über externe Arbeitsmärkte gesucht. Bekannte Beispiele sind die sog. Freelancer oder Honorarkräfte (vgl. Goes 2007, 110 ff.).
2. Doch nicht nur externe, sondern auch interne Flexibilisierungsstrategien² werden verfolgt und miteinander kombiniert (vgl. Köhler/Struck/Bultemeier 2004). Beschäftigte sollen sich danach schneller und flexibler auf Marktanforderungen einlassen und entsprechend wertschöpfend reagieren können. Dadurch werden sie unproblematisch an verschiedenen Stellen im Unternehmen einsetzbar und können somit betriebsintern disponibel gehalten werden. Gleichzeitig sollen sie in die Lage versetzt werden, schnell auf äußere Veränderungen und Marktanforderungen zu

2 Die hier getroffene Unterscheidung zwischen externen und internen Flexibilisierungsstrategien wird in der Arbeitssoziologie auch mit den Begriffen numerische und funktionale Flexibilisierung diskutiert. Dabei meint numerische Flexibilisierung die Veränderung der Anzahl von Arbeitskräften, die funktionale Flexibilisierung die Veränderung der Funktion der Arbeitskräfte im Produktionsprozess. Beide Strategien können sich dabei der internen und externen Arbeitsmärkte bedienen.

reagieren und selbst ihren Produktionsprozess und die von ihnen hergestellten Produkte oder Dienstleistungen entsprechend anzupassen.

3. Diese interne Flexibilisierung setzt aber eine entscheidende Bedingung voraus: „Es ist die individuelle Verfügbarkeit, die flexibel den betrieblichen oder individuellen Anforderungen und Bedürfnissen angepasst werden muss, und es ist vielmehr die individuelle Arbeitskraft selbst, die diesen Anpassungsprozess leisten muss“ (Kratzer/Sauer 2005, 128). Externe Marktprozesse werden internalisiert, so dass – erneut idealtypisch gesprochen – die bürokratisch-fordistische Betriebshierarchie einer marktlichen Steuerungsform weicht. Somit wird oftmals die Selbststeuerung des Arbeits- und Produktionsprozesses viel stärker den Beschäftigten übertragen – auch weil die technologisch-wissenschaftlichen Produktionsentwicklungen eine Verwissenschaftlichung der Arbeit vorantreiben, was entsprechende Fähigkeiten voraussetzt. Erwerbsarbeit wird individualisiert, intellektualisiert und flexibilisiert. Dies hat jedoch zwei Seiten: Zum einen ist damit eine erhöhte Selbstverwirklichung und zumindest eine stärkere Teilautonomie der Beschäftigten verbunden, weil sie nicht mehr nur eng umrissene Arbeitspakete und -schritte zu bearbeiten haben, sondern sich viel stärker mit dem Gesamtkontext auseinandersetzen müssen. Dies kann in der Tat ein alternativer Schritt gegenüber der schon früh beobachteten Entfremdung der tayloristischen Industriearbeit sein. Doch zum anderen trägt der Schein der Teilautonomie, weil die Marktunsicherheiten den Rahmen der Beschäftigung vorgeben und eine „Vermarktlichung“ als Steuerungsprinzip auch unternehmensintern eingeführt wird. Unternehmen führen Wettbewerbsmechanismen zwischen Betriebsteilen, Standorten oder Arbeitsgruppen ein. Das kann die Freiheitsgrade und die Verantwortung in der Arbeitsumsetzung zwar erhöhen, gleichzeitig kann aber der Druck steigen, entsprechende Arbeitsvorgaben bei gegebenen Ressourcen erfüllen zu müssen.
4. Häufig ist daher in den Aufgabenbereichen eine Arbeitsverdichtung festzustellen, die gerade bei dienstleistenden oder steuernden Tätigkeiten einfacher durchzusetzen ist als im Fertigungsbereich. Lothar Peter führt an, „dass dem Formwandel der Arbeitskraft eine tiefreichende Ambivalenz eingeschrieben ist, die aus dem Spannungsverhältnis von Selbstbestimmung und Selbstausbeutung erwächst. Ein hohes Maß an Verantwortung kontrastiert mit großem Zeitdruck, Autonomie mit Überforderung und arbeitsinhaltliche Komplexität mit Stress“ (Peter 2003, 178).

Phänomene der Arbeitsverdichtung reichen von „normaler“ Stresserhöhung bis zur sog. „Manager-Krankheit“, die als Arbeitssucht, Burn-Out und latente Überarbeitung erscheint. Besonders festzustellen ist „eine gestiegene Belastung einer schrumpfenden, intern funktional flexiblen Kernbelegschaft, die begleitet wird von einer zunehmenden Auflösung der ‚Teilung von Arbeit und Leben‘ [...], durch steigende aufgabenbezogene und zeitliche Arbeitsanforderungen oder ein verstärktes Gefühl der Arbeitsunsicherheit“ (Hohendanner/Bellmann 2006, 242).

5. Die beschriebenen Flexibilisierungsstrategien können Unternehmen aber nur anwenden, wenn die externen Arbeitsmarktbedingungen sie zulassen. Flexibel und schnell auf einsetzbare Arbeitskräfte zugreifen zu können, die zu dem gewünschten Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt in dieser Flexibilität zur Verfügung stehen, setzt eine entsprechend segmentierte „Reservearmee“ voraus. Die arbeitsmarktpolitische Rahmensezung sollte dafür sorgen, dass eine ausreichende Anzahl an gewünschten Arbeitskräften zur Verfügung steht – in der jüngst umgesetzten repressiven Variante aktivierender Arbeitsmarktpolitik mittels der Hartz-Gesetze: Work- statt Welfare!
6. Folglich existiert ein Zusammenhang zwischen den Angeboten auf dem externen Arbeitsmarkt und der Wahl der Flexibilisierungsstrategie: Wenn keine entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, dann kommt eine externe Flexibilisierung nicht in Frage. Unternehmen sind auf interne Flexibilisierungsstrategien angewiesen. Umgekehrt stehen Unternehmen bei ausreichendem Angebot an Arbeitskräften beide Strategien zur Verfügung. Unternehmen, die vollständig oder zum Teil auf interne Arbeitsmärkte setzen, sind nur begrenzt flexibel, weil sie an den Sockel der bestehenden Arbeitskräfte gebunden sind. Andererseits sind diese Unternehmen relativ autark gegenüber dem externen Arbeitsmarkt. Lutz (2006, 13f.) nimmt an, dass bei steigender Größe des Unternehmens die Vorteile von internen Lösungsstrategien wachsen, um so mehr Stabilität gegenüber volatilen Markteinflüssen, Struktur- und technologischen Veränderungen zu erreichen. Jedoch müssen diese Unternehmen systematisch Qualifizierungsprozesse organisieren, denn nur so können Arbeitskräfte an unterschiedlichen Stellen eingesetzt werden. Zudem scheint das Potenzial für externe Flexibilisierungsstrategien begrenzt zu sein, damit die Kernkompetenz eines Unternehmens gebunden bleibt.

7. Im Verhältnis zwischen externen und internen Flexibilisierungsstrategien dominieren dementsprechend interne Strategien deutlich. Auf der Basis des Betriebspanels des IAB schlussfolgern Hohendanner/Bellmann (2006, 242f.), dass in Deutschland 79,1 % der Betriebe, die 2002 mit Schwankungen der Geschäftstätigkeit konfrontiert waren, Anpassungen durch interne Flexibilisierungen anstrebten, wobei Arbeitszeitflexibilisierungen dominierten. Externe Anpassungsstrategien nutzten nur 20,9 % der Betriebe. Die vielfach beobachtbare Kombination beider Strategien führt zu einer Polarisierung der Belegschaften in Kern- und Randbelegschaften. Darüber hinaus sind sektorale Bereiche zu identifizieren, die erheblich stärker auf externe Flexibilisierungsstrategien setzen als andere Bereiche. In Sektoren mit einfacher Dienstleistungsarbeit wie dem Hotel-, Gaststätten- oder Reinigungsgewerbe wird erheblich mehr extern flexibilisiert als z. B. im Produzierenden Gewerbe (vgl. Ganßmann/Haas 1999, 21). In letzterem Zweig nutzten 2002 nur 13,3 % der Betriebe diese Strategie (Hohendanner/Bellmann, 245).

Diese Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen führen somit zu einem Anstieg von prekären Beschäftigungsverhältnissen, welche sich ungleichmäßig in Branchen durchsetzen, aber auf die gesamte Arbeitsregulierung Auswirkungen haben. Denn anders als die vollständig entkoppelten Langzeitarbeitslosen sind die prekär Beschäftigten ständig im Erwerbsleben präsent. Sie sind auf der einen Seite desillusioniert, weil sie kaum Aufstiegschancen besitzen und damit das alte Versprechen auf eine (absehbare) Integration in die „normalen“ Beschäftigungsverhältnisse nicht eingelöst wird. Denn die Formen der prekären Beschäftigung verfestigen sich und dienen keineswegs als Durchgangsstadium für einen finanziellen, rechtlichen und sozialen Aufstieg. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse weisen somit eine außerordentliche Stabilität auf, was Dörre/Fuchs (2005) mit „Stabilisierung der Instabilität“ treffend bezeichnet haben. Auf der anderen Seite wirken sie aufgrund ihrer ständigen Präsenz im Betrieb bzw. im Erwerbsleben disziplinierend gegenüber den „Normalbeschäftigten“ (Dörre/Fuchs 2005) und dienen somit als Nährboden für eine permanente Aufweichung der Normarbeitsverhältnisse. Dadurch geraten auch die Normarbeitsverhältnisse unter Druck und werden förmlich von innen ausgehöhlt, ohne dass sie verschwinden. Sie fördern damit einen allgemeinen Prozess der Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen.

Entsprechende Spannungen und Konkurrenzmechanismen innerhalb der und zwischen den Betriebsbelegschaften und der Reservearmee sind vorprogrammiert, die erhebliche Auswirkungen auf Qualifizierungsprozesse haben, auf die wir noch eingehen werden.

4 Zum Verhältnis prekärer Beschäftigungsformen und Weiterbildungsbeteiligung

Welche Auswirkungen haben die fortschreitenden Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen und die sich daraus entwickelnden verfestigenden prekären Beschäftigungsverhältnisse auf die Weiterbildungstendenzen und die Weiterbildungsbereitschaft? Unsere Annahmen sind, dass die Zunahme an prekären Beschäftigungsverhältnissen im Kontext der beschriebenen Flexibilisierungsstrategien zu insgesamt drei Tendenzen führt:

Zum Ersten führen die verfolgten Flexibilisierungstendenzen analog der Spaltung in Kern- und Randbelegschaften auch im Bereich Weiterbildung zu einer Segmentierung und Polarisierung. Dabei ist davon auszugehen, dass gerade prekär Beschäftigten weniger Ressourcen für Weiterbildungsaktivitäten zur Verfügung stehen als Personen der Zonen der Integration oder der Entkopplung. Zum Zweiten trägt die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse dazu bei, dass eine zunehmende Externalisierung und Individualisierung der Weiterbildungsaktivitäten möglich wird. Zum Dritten legen die innerbetrieblichen Spaltungsprozesse eine sog. „soziale Schließung“ nahe, bei der der laufende innerbetriebliche Wissensbildungs- und Qualifizierungsprozess an seine Grenzen stößt.

4.1 Charakteristika von Weiterbildungsmaßnahmen

Um diese Tendenzen genauer beschreiben zu können, muss zunächst auf einige Besonderheiten der Weiterbildung und seiner Funktionen für den Arbeitsmarkt eingegangen werden. Weiterbildung, genauso wie jede andere Qualifizierungsmaßnahme auch, ist zunächst nichts anderes als eine Investition, die eine langfristig zu erwartende Rendite verspricht. Für Arbeitskräfte wie Unternehmen stellt sich dabei das gleiche Problem: Qualifizierung und Weiterbildung sind Maßnahmen, die nicht unmittelbar produktiv sind. Wenn Beschäftigte oder Erwerbslose eine Weiterbildungsmaßnahme durchführen,

stehen sie in dieser Zeit nicht für wertschöpfende Tätigkeiten zur Verfügung. Eine Weiterbildung ist damit eine Investition, die nicht sofort, sondern erst in der Zukunft einen „Ertrag“ ermöglicht: für die Unternehmen in Form einer höheren Produktivität, für die Beschäftigten in Form eines (finanziellen) Aufstiegs, für Erwerbslose in Form einer erhöhten Beschäftigungswahrscheinlichkeit. Diese Zukunftsinvestition bringt es aber mit sich, dass zum Zeitpunkt der Maßnahme investiert werden muss, ohne dass dann schon der Nutzen auch wirklich absehbar ist. Denn einerseits lassen sich die zukünftigen Qualifikationsbedarfe oft nur schemenhaft erkennen; die konkreten Bedarfe aus Unternehmenssicht müssen jedoch meist sofort befriedigt werden, in diesem Fall über den Arbeitsmarkt und nicht über Qualifizierungsmaßnahmen. Andererseits wandeln sich meist rasant die Qualifikationsanforderungen, so dass keineswegs sicher ist, ob der erwartete Bedarf zu Beginn der Maßnahme auch dem tatsächlichen Bedarf am Ende entspricht. Somit ist die „Realisierungsmöglichkeit“ der Qualifizierungsinvestition höchst unsicher. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, schneller den Bedarf zu erfassen und in Maßnahmen umzusetzen.³

Weiterbildung wird im Allgemeinen unterschieden in formale und informelle Weiterbildung (z. B. BSW 2006). Als formale Weiterbildung werden Kurse und Lehrgänge mit dem direkten Ziel einer Weiterqualifizierung mit entsprechender Zertifizierung verstanden. Unter informellen Formen der Weiterbildung werden weniger formalisierte Aktivitäten zusammengefasst, wie z. B. der Besuch von Fachmessen und -veranstaltungen, Anlernen am Arbeitsplatz oder das Selbstlernen mit Hilfe von Fachliteratur und anderen Medien, also alle Formen berufsrelevanten Lernens außerhalb von Kursen und Lehrgängen. Über die Bedeutung dieser beiden Formen der Weiterbildung für den Arbeitsmarkt bzw. das Unternehmen liegen recht unterschiedliche Auffassungen vor. Einerseits wird informellen Formen eine große Bedeutung bei der betriebsinternen Qualifizierung und der Anwendbarkeit von formalen Qualifikationen im laufenden Betriebsprozess beigemessen, andererseits sind sie wenig objektivier- und standardisierbar und können daher wenig als Qualifikationsbeleg für den Arbeitsmarkt dienen.

3 Es wurden eine ganze Reihe von Projekten zur „Bedarfsfrüherkennung“ aufgelegt, um den Weiterbildungsanbietern schneller verlässliche Tendenzen zur Bedarfsentwicklung übermitteln zu können. Das Projekt WepaN „Weiterbildungspanel in Niedersachsen“ geht dieser Zielsetzung mittels einer landesweiten quantitativen Befragung von Unternehmen nach (vgl. Beitrag Kröcher/Tute in diesem Band).

4.2 Rückgang, Segmentierung und Polarisierung der Weiterbildung

Vor dem Hintergrund des postfordistischen Umbruchs und des Strukturwandels hin zu einer proklamierten Wissensgesellschaft nimmt der Faktor Qualifikation eine zentrale Rolle ein. Eine Verkürzung der Produktlebenszyklen, eine Verwissenschaftlichung der Arbeit und die beschleunigte Rekonfigurierung von Produktionsprozessen bringt es mit sich, dass Qualifikationen, gerade die beruflichen Erstqualifikationen, schneller veralten als in der Vergangenheit. Politisch wird dem Beitrag und der Rolle eines „lebenslangen Lernens“ und einer kontinuierlichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beigemessen. Dabei ist aber die Frage, ob dem allgemein theoretisch unterstellten Bedarf in der Realität auch nachgegangen wird und ob prekär Beschäftigte und desintegrierte Arbeitskräfte genauso davon betroffen sind wie Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.

Eine Antwort ergibt sich aus der Betrachtung betriebsinterner Strukturen. Damit der Kombination von externen und internen Flexibilisierungsstrategien den Unternehmen jetzt verschiedene Optionen offen stehen, die kurzfristig notwendigen qualifizierten Arbeitskräfte zu beschaffen, muss mit der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse auch ein Rückgang der generellen Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen angenommen werden. Weil die Flexibilisierungsstrategien sich meist als kurzfristige Anpassungsversuche gegenüber Marktschwankungen erweisen und eine Betriebspolitik sich zunehmend am kurzfristigen Shareholder-Value-Ziel ausrichtet, ist davon auszugehen, dass Weiterbildungsaktivitäten betriebswirtschaftlich unter Druck geraten.

Empirisch liegen für diese Annahme einige Hinweise vor. Es ist zwar von 1979 (Beginn der systematischen Untersuchung) bis 1997 ein relativ kontinuierlicher Anstieg des Anteils von Personen festzustellen, die formale berufliche Weiterbildung betreiben. So stieg die Teilnahmequote in diesem Zeitraum von 10 % auf 30 % an (BSW 2005, 45). Allerdings sinken seit 1997 die Teilnahmequoten auf 26 % im Jahr 2003 ab (ebd., 18ff.). Dieser Wert wird im Jahr 2007 bestätigt; somit wird auch in jüngster Zeit kein Anstieg der Quoten verzeichnet (Rosenblatt/Bilger 2008, 13). Besonders relevant für diese Rückgänge der Weiterbildungsbeteiligung scheinen betriebsstrukturelle Merkmale zu sein (Eckert/Schmidt 2007), neben dem Einbruch von meist durch die Arbeitsverwaltung geförderten Weiterbildungsan-

geboten in Ostdeutschland. So sind Beschäftigte von größeren Unternehmen in einem deutlich höheren Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als diejenigen kleiner Unternehmen. Im Bereich allgemeiner Weiterbildung (also keine explizit berufliche Qualifizierung) ist ein eindeutiger Zusammenhang zwischen steigendem Haushaltseinkommen und steigender Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. Zudem zeigt die Betriebsbefragung der CVTS-Studie, dass die Unternehmen selbst im Jahr 2005 ihren Beschäftigten deutlich weniger Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten haben als noch im Jahr 1999 (Schmidt 2007, 705f.). Der Rückgang hängt mit den folgenden Polarisierungstendenzen zusammen:

Zum einen können in den Branchen, in denen verstärkt externe Flexibilisierungsstrategien in niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten zu beobachten sind, geringere Weiterbildungsquoten festgestellt werden. Nach der CVTS-Studie weisen insbesondere Unternehmen der Branchen eine deutlich niedrigere Weiterbildungsaktivität auf, in denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse dominieren: Gastgewerbe, Verkehr, Handel oder Baugewerbe, wobei dort die Beteiligung von formalisierten Weiterbildungsangeboten noch deutlich niedriger ist (Schmidt 2007, 705, vgl. auch Schiersmann 2007, 135). Vor allem höherwertige Dienstleistungsunternehmen betreiben dagegen in starkem Maße Weiterbildung. Diesbezüglich haben Eckert/Schmidt (2007, 63) herausgefunden, dass sich die Kluft zwischen diesen Branchengruppen über den Zeitverlauf hinweg eher vergrößert, d.h. die Polarisierung in den Weiterbildungsaktivitäten zwischen den Branchen zunimmt.

Zum Zweiten liegen Befunde vor, die einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Status der Beschäftigungsverhältnisse und der Weiterbildungsbeteiligung nachweisen. Eine Studie der Universität Trier mit Mikrozensus-Daten konnte nachweisen, dass „bei einer atypischen Beschäftigung die Teilnahme an formaler Weiterbildung weniger wahrscheinlich wird als in einem Normalarbeitsverhältnis oder in Arbeitslosigkeit“ (Baltes/Hense 2007, 33). Eine Untersuchung des IWH kommt zu dem Ergebnis, dass die Befristung von Arbeitsverträgen einen eindeutigen negativen Effekt auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit der Beschäftigten hat, allerdings nur für die geringqualifiziert Beschäftigten (Sauer mann 2006). Dies wird anderweitig bestätigt (Baltes/Hense 2007, 23).

Dieser generelle Befund einer Polarisierung der Weiterbildung entlang des Erwerbsstatus der Personen kann mit der für Unternehmen unsichereren Integration der prekär Beschäftigten zusammenhängen. „Die Unternehmen

haben ein geringes Interesse, für Beschäftigte Fortbildungen anzubieten, die ihnen nur über einen absehbaren Zeitraum als Arbeitskraft zur Verfügung stehen, so dass sich die Bildungskosten in dieser Zeit vermutlich nicht amortisieren können.“ (ebd.) Die Unternehmen dürften für ihre Kernbelegschaften ein größeres Interesse für Weiterbildungsaktivitäten zeigen. Schließlich ist der Kern der Belegschaft strategisches Ziel für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, während die Randbelegschaften deswegen Rand sind, weil sie flexibel extern ausgetauscht werden können. Gerade in gering qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten erscheint ein Einsatz externer Arbeitskraftressourcen sehr verbreitet zu sein, bei denen ohnehin der Weiterbildungsbedarf weitaus geringer ist als bei Höherqualifizierten. Arbeitslosen hingegen stehen die Weiterbildungsförderprogramme der Agentur für Arbeit offen, während prekär Beschäftigte diese Möglichkeit nicht haben. Daher weisen prekär Beschäftigte eine signifikant geringere Beteiligung an formaler Weiterbildung auf als die anderen beiden Personengruppen. Diese Polarisierung der Weiterbildungsbeteiligung spiegelt sich innerbetrieblich in einer Polarisierung zwischen Kern- und Randbelegschaften wider.

4.3 Tendenz zur Externalisierung und Individualisierung von Weiterbildung

Nicht nur das Kerngeschäft von Unternehmen, sondern auch die Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen unterliegen großen Schwankungen und hängen nicht nur von langfristigen unternehmerischen Produkt- und Prozessstrategien ab, sondern auch von vielschichtigen Marktentwicklungen, technologischen Neuerungen und veränderten Kundenpräferenzen. Die dargestellten Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen sind daher auf den Weiterbildungssektor zu übertragen. Damit wird seitens der Unternehmen eine mehr oder weniger starke Auslagerung des Qualifizierungsproblems betrieben. Zwei Formen lassen sich dabei erkennen:

Für einige Arten der prekär Beschäftigten (extrem kurzzeitig befristete Beschäftigte und Leiharbeiter), die einen Teil der Randbelegschaften ausmachen, wird generell keine Weiterbildung anvisiert. Die Qualifizierung dieser Beschäftigten wird somit quasi „externalisiert“, die entsprechenden Kosten vergesellschaftet. Es wird davon ausgegangen bzw. erwartet, dass sich die Arbeitskräfte die benötigten Qualifizierungen bereits angeeignet haben.

Eine gleichartige Entlastungsstrategie wird tendenziell aber auch für die integrierten Kernbelegschaften angewendet, wobei hier deutlichere Grenzen bestehen. So sind Kostenbeteiligungen für Weiterbildungsmaßnahmen durch die Beschäftigten genauso anzutreffen wie eine Delegation von Weiterbildungszeit in die Freizeit der Beschäftigten. Die Versuche der Unternehmen, die Verantwortungszuweisung ihren Beschäftigten zu übertragen, werden noch verstärkt durch subjektive Motive der Beschäftigten, die ein hohes Eigeninteresse an Weiterbildung entwickeln, damit sie dem steigenden Arbeitsmarktdruck und den Deklassierungsängsten begegnen oder die beruflichen Aufstiegswünsche erfüllen können. Zudem besteht ein über den unmittelbaren beruflichen Nutzen hinaus reichendes Interesse an Selbstbildung.

Insgesamt bleibt zwar die Verantwortung für Weiterbildung ein zwischen Unternehmen, Staat und Individuen umkämpftes Feld, doch die genannten subjektiven Motive unterstützen eine Externalisierung von Weiterbildungstätigkeiten. Die Weiterbildungsmotivation von Beschäftigten und Erwerbslosen resultiert somit aus einem Zusammenspiel von individuellem Bildungsinteresse und einer Aufstiegshoffnung auf der einen Seite und einem äußeren durch hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende prekäre Beschäftigungsverhältnisse gesetzten Zwang auf der anderen Seite, seine und ihre Arbeitskraft stetig zu erhalten und zu „vergolden“. Denn Arbeitnehmer sind gezwungen, den Wert ihrer Arbeitskraft stetig zu steigern, um in Konkurrenz mit anderen Beschäftigten und Arbeitslosen ihre Stellung zu behalten. In besonderem Maße dürften sich hochqualifizierte Arbeitskräfte diesem Problem gegenüber sehen, deren Fertigkeiten nicht betriebspezifisch sind; bei einem Überangebot auf dem Arbeitsmarkt wird der Weiterbildungsdruck auf sie erhöht und damit könnte der ‚run‘ auf die höheren Bildungszertifikate rasanter werden.

Dieser Entwicklungszusammenhang erklärt, warum zwar gerade die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt in den letzten Jahren quantitativ zurückgegangen sind bzw. stagniert haben, aber gleichzeitig die informellen Weiterbildungsformen an Bedeutung zugenommen haben. Daten des Mikrozensus 2003 weisen nach, dass Formen der informellen Weiterbildung fast die Hälfte, aber formalisierte Weiterbildungsangebote nur gut 10 % aller Personen wahrgenommen haben (Baltes/Hense 2007, 12). Bezogen auf die Erwerbstätigen stellt das Berichtssystem Weiterbildung fest, dass ebenfalls im Jahr 2003 insgesamt 61 % aller Erwerbstätigen informelle Weiterbildung

betrieben haben. Zum Jahr 2007 ist dieser Anteil auf 68 % angestiegen⁴ (BSW 2005, 53; Rosenblatt/Bilbiger 2008, 18), während die formalisierten Weiterbildungsformen in dem Zeitraum stagnierten. Besonders die selbstorganisierten und „weichen“ Arten von Weiterbildung, wie Lesen von Fachliteratur, „Lernen durch Beobachten“ und der Einsatz von Lernsoftware haben die stärksten Zuwächse zu verzeichnen.

Somit liegen hier eindeutige Anzeichen vor – bei aller Problematik, die die Formen von informeller Weiterbildung beinhalten –, dass Weiterbildungsaktivitäten auf den Einzelnen verlagert werden oder aber so eng mit dem normalen Arbeits- und Tätigkeitsprozess verbunden werden, dass die Qualifizierung nur in dem jeweiligen Unternehmenskontext zum Tragen kommt. Diese letztgenannten Formen müssen vor allem als „Einarbeitung“ in den Unternehmensalltag interpretiert werden, weniger als Neuqualifizierung der Beschäftigten. Sie dienen vielmehr dazu, die vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten „gebrauchstauglich“ und anwendbar für den Produktionsprozess zu machen, und sind weniger geeignet, den Produktionsprozess quantitativ und qualitativ zu verändern.

Das hohe individuelle Engagement in Sachen Weiterbildung zeigt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). In formalisierten oder informellen Weiterbildungen wendet im Schnitt jede Person, die Weiterbildung betreibt, 138 Stunden im Jahr auf, wovon über die Hälfte in der Freizeit geleistet wird (Beicht/Walden 2006, 330). Dafür wendet jede Person im Schnitt 502 Euro pro Jahr aus ihrem privaten Budget auf, wobei dieser Satz bei betrieblichen Maßnahmen bei 285 Euro, bei nicht-betrieblichen Maßnahmen bei 856 Euro liegt (ebd., 28f.).

4.4 Innerbetriebliche Spaltungsprozesse und Weiterbildung

Die beschriebene Zunahme informeller Weiterbildungsformen beinhaltet auch einen Bedeutungsgewinn betrieblich-interner Lernprozesse, die integriert im Arbeitsprozess oder auch neben der normalen Arbeitstätigkeit stattfinden. Diese Formen des Lernens am Arbeitsplatz haben nicht nur eine Rationalisierungs- und Kostensenkungsfunktion, sondern verfolgen auch das Ziel, das betriebliche Wissen zu explizieren. Beschäftigte geben somit ihr

4 Ein zeitlicher Vergleich über die beiden Jahre hinaus ist leider wegen unterschiedlicher Definition der informellen Weiterbildungsformen in früheren Erhebungen nicht möglich.

Wissen an andere weiter, Qualifizierungen erfolgen im Unternehmenskontext, um es besser an das Unternehmen zu binden.

Durch die prekären Beschäftigungsformen und die damit verbundenen Spaltungen in Kern- und Randbelegschaft gerät jedoch die Funktionsweise dieser innerbetrieblichen Lernprozesse in Gefahr. Dadurch können die innerbetriebliche informelle Weiterbildung und vor allem die notwendigen Austauschprozesse von angeeignetem und inkorporiertem Wissen strukturell behindert werden. Die Gefahr erschließt sich bei Kontrastierung von unternehmerischen Flexibilisierungsstrategien, die zu der innerbetrieblichen Spaltung führen, mit den Handlungsstrategien der Beschäftigten. Klaus Kock (1994) schlägt vor, diese Prozesse handlungstheoretisch zu untersuchen. Dabei sind zwei Grundannahmen entscheidend: Erstens versuchen Beschäftigte die Arbeitsmarktkonkurrenz durch individuelle und kollektive Strategien zu mildern. Zweitens werden die Beschäftigten aufgrund ihres kreativen und kooperativen Eigenbeitrags befähigt, in unterschiedlichem Maße den Arbeitsprozess selbst zu kontrollieren⁵. Damit ist ein Bestreben der Beschäftigten erklärbar, „sich durch Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb als Personen oder Kollektive vom Arbeitsmarkt abzugrenzen und die Wirkung seiner Gesetze aufzuheben“ (ebd., 89). Um sich selbst vor den Unsicherheiten des externen Arbeitsmarktes und vor der betriebsinternen Arbeitsplatzkonkurrenz zu schützen, können Beschäftigte versuchen, sich für den betrieblichen Arbeitsprozess unentbehrlich zu machen (ebd., 10). Dieser Prozess des „Unentbehrlich-Machens“ kann nur über die Akkumulierung von „Herrschaftswissen“ und betriebsinterner Qualifikationen geschehen. Nur mit dem möglichst alleinigen Wissen um Spezifika des Produktionsprozesses können sich Beschäftigte vor der Austauschbarkeit über den externen (und internen) Arbeitsmarkt schützen.

Wenn innerbetrieblich relativ gesicherte Kern- und flexibilisierte, ungesicherte Randbelegschaften aufeinandertreffen, kann diese Konkurrenzsituation zu einem Prozess der sozialen Schließung führen. Zum einen kann der soziale Betriebszusammenhang der Kernbelegschaft versuchen, ihr Spezialwissen für sich zu behalten und nicht auszutauschen und sich *gruppenförmig* vor interner und externer Konkurrenz zu schützen. Zum anderen macht der Prozess der sozialen Abschottung aber nicht vor der Kernbelegschaft halt. Auch innerhalb dieser Gruppe werden Bestrebungen wahrscheinlich sein, die

5 Siehe dazu auch die sehr anschaulichen Beispiele in Kock (1990).

Fertigkeiten umfassend kontrollieren zu können. Somit kann *individuell* versucht werden, auch innerhalb der Kernbelegschaft besondere Fähigkeiten und Wissen zu monopolisieren. Die Gefahr dieser sozialen Schließung und der strukturellen Behinderung eines betrieblichen Wissensaustausches wird gerade vor dem Hintergrund brisant, dass viele prekär Beschäftigte sehr gut ausgebildete Arbeitskräfte sind und dadurch noch stärker als Konkurrenz empfunden werden als gering Qualifizierte.

5 Fazit: Weiterbildungsparadoxon durch erhöhten Druck auf Weiterbildung bei geringeren Realisierungsmöglichkeiten

Aus den genannten Aspekten des Zusammenhangs von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Weiterbildungsaktivitäten zeichnet sich ein widersprüchlicher Prozess ab.

Mit der Entwicklung von Prekarität als quantitativ bedeutsames und qualitativ hoch wirksames Segment des Arbeitsmarktes wird der alte Zusammenhang zwischen steigender Qualifizierung einerseits und steigender Beschäftigungssicherheit und Entlohnung andererseits aufgebrochen. Die sich strukturell ausbildenden prekären Beschäftigungsverhältnisse setzen sich in allen Qualifikationsstufen fest. Auch hoch qualifizierte Arbeitskräfte sind in einer ganzen Reihe von prekären Verhältnissen beschäftigt. Dies bedeutet, dass der Prekarität nicht ohne weiteres durch eine Steigerung des Qualifikationsniveaus zu entgehen ist. Um der Prekarität entkommen zu können, genügt es somit nicht, eine kontinuierliche Weiterbildung zu betreiben. Die Entkopplung von Beschäftigungssicherheit und Qualifikationsniveau eröffnet den Unternehmen gerade die Flexibilität, die sie für sich anstreben, um mittels qualifizierter Arbeitskräfte Marktschwankungen besser begegnen zu können.

Auf der einen Seite nimmt der Bedarf an spezialisiert-qualifizierten Arbeitskräften eher zu als ab. Die Halbwertszeit von beruflicher Erstausbildung und anderen Qualifikationen verkürzt sich erheblich (vgl. Loeber in diesem Band), wodurch der Bedarf an spezifischen Qualifikationen und damit auch an Weiterbildungsoptionen steigt. Gerade die höheren und steuernden Qualifikationen werden im Zuge der „Verwissenschaftlichung der Arbeit“ verstärkt nachgefragt. Auf der anderen Seite zielen die internen und externen Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen auf eine Kostensenkung und

eine Risikoverlagerung der Marktschwankungen auf die Beschäftigten. Gleichartige Bestrebungen sind auch im Bereich Weiterbildungsaktivitäten zu vermuten, so dass Beschäftigte Weiterbildung als ihren Verantwortungsbereich auferlegt bekommen. Durch die Ausweitung von prekärer Beschäftigung wird der institutionellen Basis betrieblicher Weiterbildung weitgehend der Boden entzogen, denn Unternehmen haben kaum Interesse an einer Weiterbildung dieser Beschäftigtengruppe. Diese Individualisierung und Externalisierung der Weiterbildung führt zu erheblichen strukturellen Problemen, die gewünschten Qualifikationen laufend weiterzuentwickeln. Daher muss von einem „Weiterbildungsparadoxon“ unter den Bedingungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse gesprochen werden.

Dieses Paradoxon lässt sich auch aus der Perspektive der Arbeitskräfte und Erwerbslosen feststellen. Denn einerseits führen die Polarisierungsprozesse der Arbeitsmärkte und die Durchdringung prekärer Formen in alle Segmente der gesicherten Beschäftigungsverhältnisse zu einem Anstieg an Konkurrenzprozessen, dem die Beschäftigten mit einer Anhebung ihres Qualifizierungsniveau begegnen wollen bzw. sie dazu gezwungen werden. Andererseits verliert das Aufstiegsversprechen bzw. das Versprechen, durch kontinuierliche Weiterbildungsprozesse der laufenden Entwertung seiner Arbeitskraft zu entgehen, an Glaubwürdigkeit. Denn auch gut ausgebildete Fachkräfte können über einen langen Zeitraum hinweg oder dauerhaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen verharren.

Zudem droht, dass sich die beschriebenen Polarisierungsprozesse in der Qualifizierung verstetigen und sogar zunehmen. Denn es ist ein eindeutiger Zusammenhang zwischen hohem Qualifikationsniveau und Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. Personen mit niedriger Schulbildung weisen mit 16 % eine nur halb so hohe Teilnahmequote auf wie mit mittlerer Schulbildung (32 %) und Abitur (38 %) (BSW 2005, 105f.). Dabei wird im zeitlichen Verlauf vor allem deutlich, dass sich der Abstand der Teilnahmequote der verschiedenen Gruppen im Zeitverlauf vergrößert⁶, d.h. eine Polarisierung in den Weiterbildungsaktivitäten augenscheinlich ist. Die gut Qualifizierten bilden sich immer stärker weiter, während die niedrig Qualifizierten ganz auf der Strecke bleiben.

6 Anderslautende Befunde des IAB-Panel (BSW 2005, 89) sind vor allem mit der Anrechnung von einfachen Maßnahmen der Agentur von Arbeit zu erklären. Dass die Schere zwischen hoch und niedrig Qualifizierten weiter auseinander geht, dürfte daher unstrittig sein.

Besonders die prekär Beschäftigten werden somit am ehesten von der formalen und der innerbetrieblichen informellen Weiterqualifizierung ausgeschlossen. Sie haben keine institutionelle Basis für Weiterbildung und kaum Zeit und Geld, um selbst an guten Maßnahmen teilnehmen zu können. Und ihrer Qualifikationsbasis droht eine schnelle Entwertung. Denn diese Beschäftigten „sind die Lückenbüßer, die ‚Mädchen für alles‘, deren materielle und qualifikatorische Ressourcen mit anhaltender Dauer der Unsicherheit verschlissen werden“ (Dörre/Fuchs 2005). Daher erscheint vor allem für diese Beschäftigtengruppe eine besondere Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen notwendig. Eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, wie sie derzeit vorherrscht, ist jedoch nicht Lösung, sondern Teil des Problems.

Literatur

- Aglietta, Michel (2007): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulations-
theorie auf dem Prüfstand. Hamburg.
- Baltes, Katrin; Hense, Andrea (2007): Weiterbildung als Fahrschein aus der
Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen
und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnis-
sen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit. (Working
Papers Series des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Nr. 4). Berlin.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter (2006): Individuelle Investitionen in berufliche
Weiterbildung – Heutiger Stand und künftige Anforderungen. In:
WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 327–334.
- Bologna, Sergio (2006): Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur
neuen Selbstständigkeit. Graz.
- Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten (2007): Niedriglöhne in Deutschland.
Zahlen, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia
(Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in
Deutschland. Frankfurt, New York, S. 20–105.
- Brinkmann, Ulrich u.a. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale
Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäfti-
gungsverhältnisse (Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration
und Integration, Hrsg.). Bonn.

- BSW (2005): Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin.
- Castel, Robert (1996): Nicht Exklusion, sondern Desaffiliation. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, Nr. 256, S. 775–780.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castel, Robert (2001): Überlegungen zum Stand der sozialen Frage heute: Aushöhlung, Zusammenbruch oder Reorganisation der sozial abgesicherten Erwerbsarbeit. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, H. 12, S. 81–119.
- Castel, Robert (2003): Das Verschwimmen der sozialen Klassen. In: Bischoff, Joachim; Boccara, Paul; Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hrsg.): Klassen und soziale Bewegungen. Hamburg, S. 7–17.
- Bischoff, Joachim; Boccara Paul, Castel, Robert; Dörre, Klaus (2003): Klassen und soziale Bewegungen. Strukturen im modernen Kapitalismus. Hamburg.
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Dörre, Klaus; Fuchs, Tatjana (2005): Prekarität und soziale (Des-) Integration. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. Unter: www.linksnet.de/artikel.php?id=1940. Zugriff am 10.10.2006.
- Eckert, Thomas; Schmidt, Bernhard (2007): Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Working Papers Series des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Nr. 6, Berlin.
- Faulstich, Peter (2004): Weiterbildung und die Erosion des Sozialen. Arbeitsmarktformen und ihre Folgen. In: Erwachsenenbildung, Heft 2, S. 60–65.
- FR – Frankfurter Rundschau (2008): Niedriglohn-Alarm in Deutschland (Verf. Eva Roth), vom 18.04.2008, S. 17.
- Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozioökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. Wiesbaden.

- Goes, Thomas (2007): Prekäre Beschäftigung in der DGB-Region Oldenburg/Wilhelmshaven. Oldenburg.
- Hohendanner, Christian; Bellmann, Lutz (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, H. 5, S. 241–247.
- Keller, Bernd; Seifert, Hartmut (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, Bernd; Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 81), Berlin, S. 11–25.
- Kock, Klaus (1990): Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit. Köln.
- Kock, Klaus (1994): Zur Soziologie des betriebsinternen Arbeitsmarkts. München.
- Köhler, Christoph (2006): Seven Remarks on Lutz's Theses on Internal and External Labour Markets – A Comment on Burkart Lutz. In: Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (Hrsg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. (SFB 580 Mitteilungen). Jena, S. 19–21.
- Köhler, Christoph; Götzelt, Ina; Schröder, Tim (2006): Firm-employment systems and labour market segmentation – An old approach to a new debate? In: Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (Hrsg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. (SFB 580 Mitteilungen). Jena, S. 22–32.
- Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (2006): Introduction – Debates on the erosion of Internal Labour Markets in Europe. In: Dies. (Hrsg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. (SFB 580 Mitteilungen). Jena, S. 8–12.
- Köhler, Christoph; Struck, Olaf; Bultemeier, Anja (2004): Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme – Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie. In: Köhler, Christoph; Struck, Olaf; Bultemeier, Anja; Groother, Michael; Schröder, Tim; Schwiderrek, Frank (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. (SFB 580 Mitteilungen). Jena, S. 49–75.

- Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu Gesellschaftlicher Integration und Desintegration. Wiesbaden, S. 367–390.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF); Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden, S.125–150.
- Loeber, Heinz-Dieter (2001): Abschied vom Beruf? Auf dem Weg zu einer neuen sozialen Verfassung der Arbeit. In: Busch, Friedrich; Schwab, Herbert (Hrsg.): Intellektualität und praktische Politik. Dem Wissenschaftler und Kommunalpolitiker Wolf-Dieter Scholz zum 60. Geburtstag. Oldenburg, S. 157–174.
- Lutz, Burkart (2006): What follows Internal Labour Markets? In: Köhler, Christoph; Junge, Kyra; Schröder, Tim; Struck, Olaf (Hrsg.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. (SFB 580 Mitteilungen). Jena, S. 12–19.
- Peter, Lothar (2003): Postfordismus, Deformation von Arbeitssubjektivität und Arbeitssucht. In: Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (Hrsg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg, S. 172–188.
- Reinowski, Eva; Sauermann, Jan (2007): Befristete Beschäftigung, berufliche Weiterbildung und ihre Finanzierung. (Working Papers Series des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Nr. 14). Berlin.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007 (Gutachten von TNS Infratest Sozialforschung, München, im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung). München.
- Sauermann, Jan (2006): Who Invests in Training if Contracts are Temporary? Evidence for Germany using Selection Correction. (WH-Diskussionspapiere 14/2006). Halle.

Schiersmann, Christiane (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden.

Schmidt, Daniel (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, H. 7, S. 699–711.

**Es ist vier vor zwölf:
Demografischer Wandel und berufliche Qualifizierung –
Handlungsoptionen werden zu Handlungsnotwendigkeiten**

1 Einleitung

Vor allem die Medien führen es uns seit längerem eindringlich vor Augen: Die Zahl der Älteren nimmt zu, die der Jüngeren sinkt, und insgesamt nimmt die Bevölkerung und damit auch die Anzahl der Erwerbstätigen ab. Wir befinden uns chronologisch gesehen ziemlich genau an dem Zeitpunkt, an welchem dies bereits in vielen Unternehmen, z. B. durch Fachkräftemangel, spürbar wird. Leider wird dies häufig als Grundlage genommen, in der öffentlichen Debatte ein extrem bedrohliches Zukunftsszenario darzustellen. Es herrscht zudem immer noch ein eher negatives Bild vom Altern vor: Alt werden bedeutet für viele der Verlust von Leistungsfähigkeit oder schlimmer noch Krankheit und Siechtum. Hinzu kommt, dass das Thema demografischer Wandel bzw. Age Management in Unternehmensabläufen bisher kaum von Bedeutung war:

„Viele Manager sehen in den demografischen Veränderungen kein relevantes Problem. [...] Dieselben Manager bevorzugen bei Innovationsvorhaben jedoch die Beschäftigung oder Einstellung jüngerer Mitarbeiter [...]“ (Wolf u. a. 2001, 18), die es aber – so muss man hier ergänzen – zukünftig immer seltener geben wird.

2 Demografische Entwicklung in Niedersachsen

Auch Niedersachsen mit seinen derzeit ca. 8 Mio. Einwohnern steht vor großen Herausforderungen. Seine Einwohnerzahl steigt gesamt gesehen zwar an und wird sich innerhalb der nächsten Jahre weiter erhöhen, dennoch sind die Entwicklungen in diesem großen Bundesland je nach Region sehr unterschiedlich.

In einigen Küstenregionen sowie im südöstlichen Niedersachsen beispielsweise (vor allem im Harz) wird die Bevölkerung in den nächsten Jahren vermutlich relativ stark abnehmen, während sie in den ländlichen, aber auch in einigen städtisch geprägten westlichen Landesteilen, wie z. B. dem Emsland, in Cloppenburg, in Oldenburg und in Osnabrück eher zunehmen wird (Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2007). Parallel zeichnet sich in Niedersachsen wie allerorten eine deutliche Alterung der Bevölkerung ab.

Die Zahl der Erwerbspersonen wird ebenfalls insgesamt gesehen in Niedersachsen bis zum Jahr 2050 deutlich abnehmen. Vor allem Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwischen 30 und 40 Jahren – also die so genannten Innovationsträger der Unternehmen – werden zukünftig weniger vorhanden sein. Interventionen, um einem künftigen Personalmangel entgegen zu steuern, zeichnen sich wie folgt ab: Verkürzung der Ausbildungszeiten, Erhöhung der Frauenerwerbsquote, verstärkte Zuwanderung sowie eine verlängerte Lebensarbeitszeit sollen dem Personalmangel entgegenwirken und hier langfristig einen Ausgleich schaffen. Sie können dies aber nur begrenzt leisten. Und die wirtschaftlich jetzt bereits schwachen Regionen Niedersachsens werden trotzdem einen weiteren Rückgang qualifizierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verzeichnen haben. Der Bevölkerungsrückgang und der Rückgang der Wirtschaftskraft befördern sich dabei gegenseitig derart kontraproduktiv, dass die bestehenden regionalen Unterschiede vermutlich weiter zunehmen werden.

3 Vorurteile gegenüber Älteren

Im Zusammenhang mit dem Stichwort „Altern“ lässt sich seit vielen Jahren eine interessante, generelle Tendenz beobachten, die in einem Satz zusammengefasst werden kann:

Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind über einen immer länger andauernden Zeitraum alt und werden dabei zunehmend jünger!

Der vermeintliche Widerspruch dieses Satzes kann schnell aufgeklärt werden: Während noch vor dreißig Jahren eine Person erst ab einem Alter von 50 Jahren bzw. mit Mitte 50 zu den älteren Erwerbstätigen zählte und häufig bereits mit Ende 50 aus dem Erwerbsleben ausschied, beginnt die Altersgrenze heute je nach Branche, Geschlecht und weiteren Faktoren bereits bei

ca. 45 Jahren, ja teilweise schon zehn Jahre früher. Halten wir dieser Entwicklung die heute höhere Lebenserwartung sowie den anhaltenden Trend zu verlängerten Ausbildungs- und Studierzeiten und den zukünftig immer späteren Eintritt in das Rentenalter dagegen, wird deutlich, dass die Zuordnung zur Kategorie *älterer Arbeitnehmer bzw. ältere Arbeitnehmerin* mit einer sehr langen Dauer verbunden sein muss. So ist natürlich auch verständlich, dass Personen, die aufgrund dieser Sichtweise zu den Älteren zählen, sich in Ihrer Arbeit und vielleicht auch in anderen Bereichen, noch gar nicht so alt fühlen. Hinzu kommt, dass ältere Erwerbstätige stark von Vorurteilen in Bezug auf Ihre Leistungsfähigkeit u. a. beeinflusst werden, die von außen an sie herangetragen werden und welche sie häufig selbst stark verinnerlicht haben.

Wir werden fast immer am kalendarischen Alter gemessen. Im Mittelpunkt betrieblicher Personalstrategien standen mindestens in den letzten 25 Jahren meistens jüngere Menschen zwischen 18 und 35 Jahren. Die systematische Nutzung des Potenzials der älteren, erfahrenen Beschäftigten ab 45 Jahren war bisher eher die Ausnahme oder sie war lediglich für bestimmte Leitungsfunktionen attraktiv. Was dabei aber außer Acht gelassen wurde: Unser biologisches Alter kann ein ganz anderes sein als unser chronologisches. Wir können in „Wirklichkeit“ jünger oder auch älter sein. Über 60 Prozent der Menschen fühlen sich sogar jünger als sie es tatsächlich sind. Dennoch würden lediglich 10 Prozent der Unternehmen heute einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin einstellen, welcher bzw. welche älter als 50 Jahre ist. Knapp die Hälfte ist kaum bereit, Ältere einzustellen (vgl. Capgemini Consult 2007).

Hinzu kommt Folgendes: Während in Deutschland nur knapp 40 Prozent aller Menschen, die über 55 Jahre alt sind, erwerbstätig sind, liegt dieser Satz in Ländern wie z. B. Irland oder Norwegen bei 50 bzw. 68 Prozent. Nachdenklich sollte es machen, dass die Arbeitsproduktivität in diesen Ländern aber um 12 Prozent (Irland) bzw. 35 Prozent (Norwegen) höher liegt als in Deutschland (Quelle: OECD, vgl. Forschung Frankfurt 2/2007).

Angesichts der demografischen Entwicklung wird es schon jetzt für einige Branchen und für die meisten anderen vermutlich spätestens in zwei Jahren, nämlich ab dem Jahr 2010, schwierig, qualifizierte jüngere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden und an das Unternehmen im Sinne des Employer Brandings zu binden. Auch Rationalisierungseffekte in den Unternehmen sowie die Erschließung weiterer klassischer Beschäftigungspotenziale (Frauen, Einwanderung usw.) und selbst die Ausdehnung der faktischen Lebensarbeitszeit, werden diese Tendenz – wie bereits erwähnt – nicht umkehren

und auch nicht maßgeblich beeinflussen können. Daraus kann gefolgert werden:

Das Hauptpotenzial der Unternehmen liegt in den vorhandenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen!

Heute gewinnt das Unternehmen Wettbewerbsvorteile, welches in seine derzeit existierende Belegschaft – und damit sind auch die bereits jetzt schon Älteren gemeint – investiert und sie langfristig bindet. Unternehmen, die ausbilden und ihre Auszubildenden im Anschluss übernehmen, sind hier sicherlich im Vorteil. Aber eine Erstausbildung allein reicht häufig nicht mehr aus; es müssen neue Wege der Qualifizierung eingeschlagen werden. Ältere Lernungewohnte, aber auch Angelernte, Berufsrückkehrerinnen, ausländische Arbeitskräfte usw. müssen gezielter als bisher in Weiterbildungsmaßnahmen integriert, für die Bewältigung der Zukunft vorbereitet und die zukünftigen Anforderungen stark gemacht werden.

Leider werden aber eben gerade gegenüber Älteren und Älter werdenden (auch bei ihnen selbst) eine Reihe von Vorurteilen manifest, die wissenschaftlich schon lange unhaltbar geworden sind. Aus der Vielzahl der Vorurteile möchte ich zwei heraus greifen. So lautet beispielsweise ein sehr gängiges Stereotyp:

„Ab 50 ist man doch verkalkt! Ältere sind viel langsamer und deutlich lern- und konzentrationschwächer als Jüngere.“

Richtig ist dagegen: Wer nie Neues lernt und auf seinem Arbeitsplatz über viele Jahre „hin vegetiert“, einseitig gefordert wird, keine Verantwortung für sich und seine Arbeit übernimmt, für den mag das vielleicht zutreffen. Die Regel ist es aber bei weitem nicht. Wenn Lernfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit gefördert wird, dann bleibt sie auch erhalten (vgl. Staudinger 2006). Leistungsfähigkeit ist ebenfalls keine Frage des Alters, sondern der Bildung und des Engagements. Beschäftigte, die sich weiterbilden und durch Sport und bzw. oder andere Ausgleichsaktivitäten fit halten, legen im Alter an Leistungsfähigkeit im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen sogar noch zu (vgl. Langzeitstudie »FinnAge - Respect for Ageing« der Finnischen Regierung).

Studien haben indes sogar nachgewiesen, dass gerade die intellektuellen Fähigkeiten wie Urteilsvermögen, Genauigkeit, Erfahrungswissen, Ausdrucksfähigkeit und abwägende Wahrnehmung mit dem Alter weiter ausgebaut werden. Hinzu kommt, dass Ältere häufig als unmotiviert wahrgenom-

men werden. Richtig ist aber: Ältere Beschäftigte zeigen gegenüber ihrem Unternehmen eine höhere Verantwortung und eine größere Loyalität. Laut einer Studie der Zeitarbeitsfirma Randstad, bei der mehr als 400 Personalentscheider befragt wurden, halten 61,1 Prozent ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Unternehmen gegenüber für verlässlicher und loyaler als jüngere (Homepage der Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen).

Ansonsten greift auch hier wieder die Frage: Was leistet das Unternehmen für seine älteren Mitarbeitenden? Bei einem Beratungsgespräch in einem mittelständischen Unternehmen begegnete mir dazu folgende Aussage einer Führungskraft im mittleren Management:

„Ich soll meine Mitarbeiter motivieren? Das sollen die doch bitte selber tun! Ich motiviere mich ja schließlich auch jeden Morgen selbst, um zur Arbeit zu erscheinen!“

Solche Aussagen zeigen, dass noch viel Sensibilisierungsarbeit nötig ist. Denn durch sie wird kein unmotivierter Mitarbeitender – egal wie alt – motiviert. Auch bleiben hier natürlich unterschiedliche Anreize komplett unberücksichtigt.

Vorbehalte hinsichtlich des körperlichen oder geistigen Leistungsvermögens oder der Lernmotivation erschweren die Beschäftigung Älterer oftmals erheblich. Dabei zeigen auch hier Forschungsergebnisse, dass Ältere vielfach sogar bessere Leistungen erbringen als Jüngere. Selbst bei Tätigkeiten, die mit einer hohen physischen Belastung verbunden sind, schneiden sie oftmals besser ab, weil sie eine möglicherweise nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit durch ihre Erfahrung ausgleichen können. Vor allem komplexe Aufgaben werden von ihnen besser bewältigt.

Und auch das soll an dieser Stelle betont werden: Zweifellos gibt es Ältere, die gesundheitlich und geistig „verbraucht“ sind. Dies ist jedoch meistens eine Folgewirkung einseitiger und oft bis zur Höchstbelastung verlaufender Beanspruchung in der Arbeit, verbunden mit mangelnden Lernanreizen über viele Jahre hinweg. Der finnische Arbeitsmediziner Juhani Ilmarinen hat es mit dieser einfachen Formel auf den Punkt gebracht:

„Das Problem ist die Arbeit – und nicht das Alter“ (BildungsSPIEGEL 2007)

4 Qualifizierung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Für die Sicherung heutiger sowie künftiger Marktanteile und zur Bewältigung des demografischen Wandels ist neben der Gesundheit und der Motivation die Qualifizierung der Beschäftigten ein wichtiger Faktor.

Allerdings wurde bisher nur die Hälfte aller Mitarbeitenden in den Unternehmen systematisch weitergebildet, und ältere Mitarbeitende wurden von Qualifizierungsüberlegungen oftmals gänzlich ausgeschlossen. Eine Investition in Weiterbildung berechnete sich auf Laufzeiten von zehn Jahren und mehr. Dabei wurde aber selten berücksichtigt, dass das neue Wissen bereits nach drei bis vier Jahren Halbwertszeit überholt war und ein jüngerer Mitarbeiter oder eine jüngere Mitarbeiterin möglicherweise schon nach wenigen Jahren das Unternehmen wieder verlässt. Verpflichtungserklärungen zur anteiligen Kostenübernahme unterschreiben zu lassen, bringen hier wenig Nutzen.

Im internationalen Vergleich über Fortbildungsangebote befinden sich die deutschen Unternehmen eher im mittleren Feld (vgl. Abb. 2).

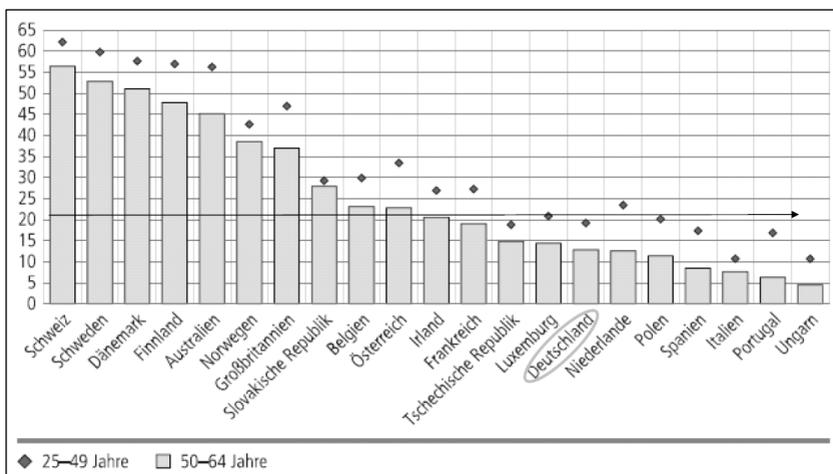


Abb. 1 Weiterbildungsbeteiligung: Defizite in Deutschland (Quelle: EU-Studie zur Erwerbsbevölkerung 2003)

Älteren Arbeitnehmenden werden im besten Fall noch konkret arbeitsplatzbezogene Fachkompetenzen vermittelt. Dringend erforderlich ist es aber, dass auch gerade Ältere überfachlich qualifiziert werden, damit sie ausreichend auf die kommenden Anforderungen vorbereitet werden.

Hierbei kommt es weniger auf die Neuentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten an, als viel mehr auf den Erhalt der bereits vorhandenen. Denn, wenn vorhandene intellektuelle, körperliche, psychische und/oder soziale Kompetenzen nicht ständig neu angeregt werden, dann gehen sie möglicherweise wieder verloren.

Damit der chancengerechte Zugang zum lebenslangen Lernen auch für Ältere verwirklicht werden kann, müssen notwendigerweise Barrieren in vorhandenen Bildungsangeboten abgebaut werden. Hierzu gehören u. a.

- Abbau physischer Barrieren,
- Veränderung unflexibler Angebotszeiten sowie unangemessener Zeiträume,
- Abbau von Sprachdefiziten bei Migranten und Migrantinnen sowie
- eine Stärkung des Selbstbewusstseins.

(vgl. BLK 2004, 28 f.)

5 Handlungsansätze in Unternehmen

Was kann der einzelne Unternehmer bzw. die einzelne Unternehmerin nun tun, um sich der Zukunft und den kommenden Herausforderungen zu stellen? Es muss schließlich „nicht nur“ der demografische Wandel bewältigt werden. Unternehmen stehen heute vor vielfältigen betriebswirtschaftlichen Herausforderungen. Viele Führungskräfte sind so stark in das Tagesgeschäft eingebunden, dass sie personalpolitisch erst dann handeln, wenn die schon lange im Voraus erkannten Probleme offensichtlich zu Tage getreten sind bzw. sich manifestiert haben. Personalpolitik wird leider häufig nachrangig behandelt, und die Mitarbeitenden stehen nicht im Mittelpunkt.

Nach einer Studie der Boston Consulting Group u. a., bei der 1.355 Personaler aus 27 Ländern umfangreich befragt wurden, stehen in den nächsten Jahren vor allem fünf Themen im Bereich Human Resources an (Abb. 3):

Exhibit 1: To Compete in the Future, European Companies Should Enhance Five Critical Capabilities

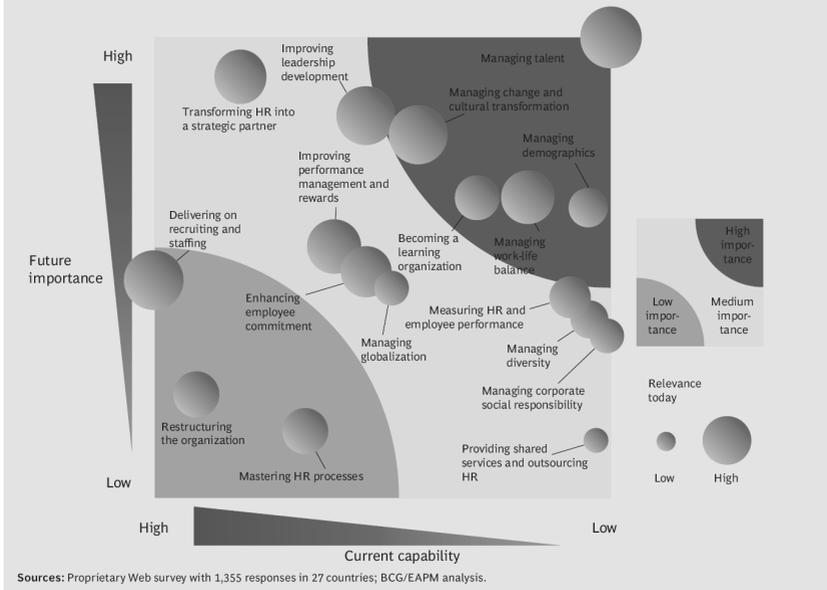


Abb. 2 Fünf Zukunftsthemen mit dringlichem Handlungsbedarf (EAPM / BCG 2007)

- Talentmanagement
- Demografiemanagement
- die Entwicklung zur lernenden Organisation
- die Balance zwischen Arbeit und Privatleben
- sowie Veränderungen in der Unternehmenskultur.

Für Deutschland kristallisieren sich vor allem Talentmanagement und Demografiemanagement als Schwerpunkte heraus. Getan wird in diesen Bereichen bisher aber kaum etwas.

Was bei der Debatte um diese Handlungsoptionen und um den demografischen Wandel meiner Ansicht nach übersehen wird, ist Folgendes: Es geht nicht um fünf bzw. zwei verschiedene Themen, die behandelt werden müs-

sen, denn der demografische Wandel sollte keinesfalls separat betrachtet werden:

Der demografische Wandel ist mit allen anderen Aufgaben im Unternehmen eng verknüpft.

Schwerpunkte der kommenden Aufgaben in der Personalpolitik werden also die Bindung der vorhandenen älteren und älter werdenden Mitarbeitenden, die Rekrutierung neuer älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie deren Chancenverbesserung im Unternehmen sein. Es geht darum, eine Wende in der Personalpolitik und den Abbau noch vorhandener Vorurteile gegenüber den Älteren einzuleiten. In Regionen, in denen der Fachkräftemangel im Handwerk und in der Technik zunimmt, geschieht dies schon jetzt bis hin zu dem Schritt, dass bereits verrentete ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wieder reaktiviert werden, wie derzeit z. B. bei einigen Werften. Wegen des personellen „Altersbauchs“, der sich aus den so genannten Baby-Boomern zusammensetzt, werden ca. ab den Jahren 2012 bis 2015 viele Beschäftigte in Rente gehen. Deshalb muss zukünftig mit einem kollektiven Wissens- und Erfahrungsverlust in vielen Unternehmen gerechnet werden. Außerdem ist die Aufgabe zu lösen, welche Formen der Arbeits- und Laufbahngestaltung es den Beschäftigten ermöglichen werden, ihre Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben zu können. Und nicht zuletzt ist zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen für die kontinuierliche Qualifizierung aller ohne Altersbeschränkung zu sorgen.

Die Herausforderungen sind also sehr groß. Die Möglichkeiten, praktikable und effiziente Veränderungen herbei zu führen, erscheinen dagegen auf den ersten Blick gering. So ist gerade die Sensibilisierung der Unternehmen für diese Thematik in den vergangenen Jahren ein sehr schwieriges Unterfangen gewesen, und der demografische Wandel – der zwar in den Medien zunehmend behandelt wurde – war *gefühl*t für den Einzelnen und die Einzelne noch weit weg.

In meiner Beratungstätigkeit wurde mir immer wieder bewusst, wie individuell die Planung in den Unternehmen als Reaktion auf den demografischen Wandel einerseits zu erfolgen hat und wie wenig Age Management noch immer als notwendiger Baustein in der unternehmerischen Planung betrachtet wird. Meines Erachtens hängt dies damit zusammen, dass dieses Thema gerne als zusätzliches Übel betrachtet wird, das Zeit und Geld frisst und von vermeintlich viel dringenderen Problemen Energie abzieht.

Aber wenn wir uns diese viel dringenderen Probleme ansehen und diese analysieren, werden wir nahezu immer feststellen, dass sie sehr wohl engmaschig mit der Thematik des Age Managements verwoben sind und erst die Betrachtung des Ganzen dazu führt, dass sinnvolle Maßnahmen für die Unternehmen eingeleitet werden können. Und hierbei muss betont werden, dass diese nicht per se extrem kostspielig sein müssen! Nur darf diese Erkenntnis nicht illusorisch als eine *Nonplusultra-Lösung* betrachtet werden. Eine solche werden nur die wenigsten Unternehmen zum heutigen Zeitpunkt erreichen können, da der Zug bereits losgefahren ist und wir versuchen müssen, auf den abgefahrenen Zug noch aufzuspringen. Dies ist sicherlich nicht leicht, aber es ist auch nicht unmöglich, eine gute Basis für die Zukunft zu schaffen, auch wenn in den Medien eher Horrorszenarien entworfen werden. Weiter in einer Art Starre zu verharren und die notwendigen Handlungen auf mehreren Ebenen nicht vorzunehmen, kann sich schon in ein paar Jahren gefährlich rächen.

Eine wesentliche Bedingung für die Leistungssteigerung im Alter ist die systematische Umsetzung eines Maßnahmenpakets aus individueller Gesundheitsförderung, ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung – und vor allem verbessertem Führungsverhalten – gegenüber älter werdenden und älteren Mitarbeitenden. Mit individuellen Präventionsmaßnahmen allein lässt sich eine Abnahme der Arbeitsfähigkeit lediglich verzögern, aber nicht aufhalten.

Der wichtigste Faktor für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist die aktive Förderung der Älteren in den Unternehmen durch die Geschäftsführung. Alle Mitarbeitenden müssen erfahren, dass man mit ihnen plant und nicht über sie verfügt. Weitere Faktoren sind z. B. die Verminderung von monotonen Bewegungsabläufen in der Produktion sowie selbstständige Fitness in der Freizeit. Die klassische Prävention in den Bereichen Ernährung, Bewegung und gesundheitliche Aufklärung kann aber nur ein erster Schritt sein.

Die Förderung der Arbeitsfähigkeit ist nicht nur gesellschaftlich sinnvoll, sondern auch rentabel für die Unternehmen. Jeder Euro, der hier investiert wird, kommt nach drei Jahren drei- bis zehnfach zurück, sagt der Arbeitsmediziner Professor Ilmarinen. Eine Untersuchung von insgesamt 200 finnischen Unternehmen ergab: Die Fehlzeiten der über 50-jährigen Beschäftigten aufgrund von Krankheit verringerten sich um die Hälfte, während sich die Produktivität um 50 Prozent erhöhte (vgl. Ilmarinen 2007). Ilmarinen hat das anschauliche Modell *Haus der Arbeitsfähigkeit* entwickelt. Es verdeutlicht, welche Faktoren an der Arbeitsfähigkeit beteiligt sind und wie sie aufeinander

der wirken. Das Haus besteht aus vier Stockwerken: Sie heißen Gesundheit, Qualifikation, Werte und Arbeit. Die unterste Etage, bestehend aus der physischen und psychischen Gesundheit, bildet die Grundlage für alle weiteren. Dieses Fundament bedeutet, dass eine gute Arbeitsfähigkeit ohne Gesundheit nicht existieren kann. Gesundheitliche Einschränkungen bedrohen die Arbeitsfähigkeit – umgekehrt wird die Arbeitsfähigkeit verbessert, wenn die Gesundheit gefördert wird.

Kompetenz in der Etage darüber meint das Wissen und Können eines Mitarbeitenden, also auch seine fachlichen Qualifikationen und Schlüsselkompetenzen. Im ständig sich verändernden Arbeitsalltag wird dabei das lebenslange Lernen zunehmend wichtiger.

Die Werte als Stockwerk über der Kompetenz bestehen aus Einstellungen und Motivationen. Erstere prägen unser gesamtes Verhalten und beeinflussen, was uns motiviert. Für eine gute Arbeitsfähigkeit ist es von großer Bedeutung, dass die eigene Einstellung und Motivation nicht konträr zur Arbeit verlaufen.

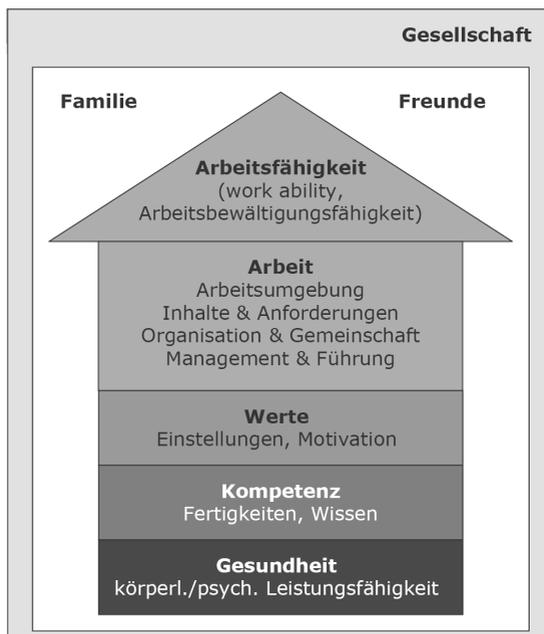


Abb. 3 Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen 2007)

Eine Tätigkeit, die jemand vor sich selbst nicht gut vertreten kann, oder ein Vorgesetzter, der finanzielle Anreize bietet, obwohl mehr Freizeit gewünscht wird, stellen Widersprüche dar, die langfristig die Arbeitsfähigkeit schmälern.

Das nächste Stockwerk des Hauses, die Arbeit selbst, ist das größte und schwerste. Aus diesem Grund ist es doppelt so umfangreich dargestellt. Und als oberstes Stockwerk drückt es mit seinem Gewicht auf die unteren. Alles, was hier passiert, hat deutliche Auswirkungen auf die unteren Stockwerke. Unter Arbeit wird alles zusammengefasst, was den eigenen Arbeitsplatz zu dem macht, was er ist: Arbeitsaufgaben, Kollegen und Vorgesetzte sowie Arbeitsstruktur, aber auch Arbeitsumgebung, Räume, Lichtverhältnisse und Einrichtung. Dieses Stockwerk wird dadurch in seinem Aufbau sehr komplex, weil es sich aus vielen unterschiedlichen Teilaspekten zusammensetzt.

Und auch die Umgebung des Hauses beeinflusst die Arbeitsfähigkeit. Der Arbeitsschutz wirkt hierbei als ein Schutzmechanismus, aber auch das Privatleben übt einen Einfluss aus. Arbeitsfähigkeit kann nur dann wachsen, wenn alle Stockwerke des Hauses gleichzeitig betrachtet und alle Handlungsfelder integriert werden. Wer sich nur auf einzelne Teile konzentriert, kann nach Ansicht von Ilmarinen die Arbeitsfähigkeit nicht langfristig und bleibend verbessern.

Die Arbeitsfähigkeit kann berechnet und damit sichtbar gemacht werden. Der *Work Ability Index* oder *Arbeitsbewältigungsindex* (WAI bzw. ABI) ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Hierzu wird ein Fragebogen entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. Ärzten oder Ärztinnen bei der betriebsärztlichen Untersuchung, ausgefüllt und ausgewertet. Das Ziel der Anwendung ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Die Arbeitsfähigkeit eines Menschen beruht auf der Wechselwirkung zwischen den Ressourcen und den Arbeitsanforderungen. Wenn diese zusammenpassen, kann die Arbeit gut ausgeführt werden. Von Bedeutung ist vor allem die Wechselseitigkeit der Prozesse. Eine gute Arbeitsfähigkeit bedeutet, dass die Arbeitnehmenden mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen die zu leistende Arbeit gut bewältigen können.

Der Handlungsdruck ist also bereits vorhanden – es muss auf allen Ebenen die Notwendigkeit des Age Managements erkannt werden. Gesellschaft, Unternehmen und Individuum sind verschiedene Handlungsfelder mit je-

weils anderen Problemen und Möglichkeiten. Erst wenn auf allen Ebenen agiert wird, kann sich wirklich etwas verändern:

- *Gesellschaftlich* entsteht durch die Finanzierbarkeit der Rentensysteme ein großer Handlungsbedarf.
- In den *Unternehmen* können zum Beispiel Altersstrukturanalysen aufzeigen, welche Probleme und Herausforderungen die Zukunft bringt. Da sich die Personalpolitik eines Unternehmens nicht von einem auf den anderen Tag verändern lässt, ist eine langfristige Planung unabdingbar.
- Und *individuell*: Es ist davon auszugehen, dass jeder Mensch ein großes Interesse am gesunden Älter werden hat. Hierbei spielt das Alter in Kalenderjahren eine weitaus kleinere Rolle, als angenommen wird. Ein „gutes“ Älter werden liegt sehr viel mehr auch in unseren eigenen Händen.

Alle drei Ebenen müssen also auch hier im Auge behalten werden. Nur so kann sich auf längere Sicht eine tatsächliche Verbesserung ergeben, von der alle Beteiligten profitieren.

Geschäftsführung und Personalabteilung stellen sich möglicherweise die Fragen,

- was die Mitarbeitenden in ihrem Unternehmen motiviert,
- warum sie die Arbeit in diesem Unternehmen derjenigen anderer Unternehmen vorziehen,
- wie stark sie sich mit ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen
- und wie sie das Unternehmen sehen.

Als Antwort auf die ersten beiden Fragen wird von vielen vor allem die Höhe des Einkommens als wesentlicher Motivator gesehen. Gute Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten bedeutet aber vor allem,

- ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten und unbefristet beschäftigt zu sein,
- kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- einen Sinn in der Arbeit zu erkennen und Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln
- und die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.

(vgl. Fuchs 2003)

Die Auswirkungen sind erheblich: um so besser die Arbeitsqualität, desto geringer der psychisch-physische Verschleiß und andererseits desto ausgeprägter die Arbeitszufriedenheit und Motivation sowie die Betriebsverbunden-

heit. Deshalb sollten Eigenverantwortlichkeit, Gestaltungsspielräume in der Arbeit, Teamarbeit und weitere motivierende Aspekte am Arbeitsplatz verstärkt ausgebaut werden.

Einer der wichtigsten Faktoren für die Motivierung der Beschäftigten ist der Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur. Ein verlässliches Führungsverhalten sowie Gestaltungsspielräume spielen für die Verbleibsdauer Älterer in Arbeit und für den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit eine signifikante Rolle. Führung entscheidet auch maßgeblich über Wohlbefinden in Arbeit und zugleich über Krankheitshäufigkeit und -dauer.

In ergebnisorientiert ausgerichteten Schritten (vgl. Köchling 2002), die im Rahmen meiner Arbeit an der Carl von Ossietzky Universität in Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen z. B. in einem Projekt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) in der Weser-Ems-Region erprobt wurden, konnten wir allein hier in ca. 25 Unternehmen dazu beitragen, dass sie rechtzeitig und individuell die Weichen zu einer Personalpolitik für alle Altersgruppen stellen konnten und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und verbessert haben. Dabei sind wir nach dem in der folgenden Grafik dargestellten Schema vorgegangen:

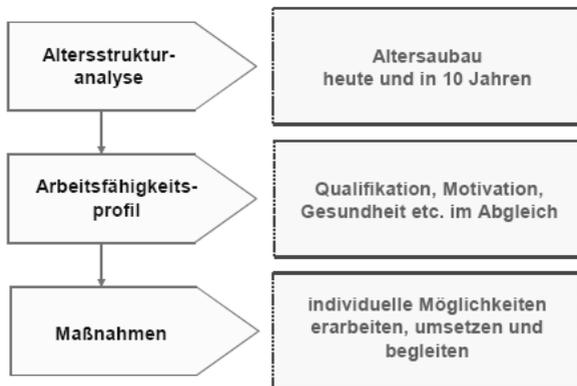


Abb. 4 Ablauf der Unternehmensberatung

Im ersten Schritt geht es um die Analyse der betrieblichen Altersstruktur, die mit wenigen Daten und Annahmen auskommt. Ferner werden die Bereiche festgelegt, die für die Wertschöpfung des Unternehmens besonders wichtig

sind, um hier den Altersaufbau detailliert zu bestimmen. Die Altersstruktur wird anschließend unter Berücksichtigung bestimmter Einflussfaktoren für die kommenden zehn Jahre hoch gerechnet, um absehbare Einbrüche und Veränderungen in der fachlich-personellen Kontinuität verlässlich abschätzen zu können. Die Altersstrukturanalyse ist ein Frühwarnindikator, der Anhaltspunkte zur Steuerung von Personalzu- und -abgängen für die Personalplanung liefert.

In einem weiteren Schritt werden alle betrieblichen Maßnahmen an den Voraussetzungen gemessen, die das Unternehmen zum Erhalt und zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit seiner insgesamt älter werdenden Belegschaft bereitstellt. Unter Arbeitsfähigkeit wird hier in Anlehnung an die erwähnten finnischen Untersuchungen ein Konzept verstanden, das Qualifikation, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Voraussetzungen und nach ihrer Potenzialität bewertet.

Die geplanten Personalmaßnahmen jedes einzelnen Unternehmens – von der Rekrutierung neuer Mitarbeitender über die Altersteilzeit bis hin zur vorzeitigen Verrentung – müssen sich am zukünftig zu erwartenden Personalbestand und dessen Struktur im Sinne einer vorausschauenden quantitativen Personalanpassung ausrichten. Gleichzeitig sind sie als Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Qualifikation, der Motivation und der Gesundheit der Mitarbeitenden im Sinne einer qualitativen Personalanpassung zu konzipieren.

Zu einer langfristigen Personalentwicklung mit Planungszeiträumen bis zu zehn Jahren gehört zur Pflege des Personalbestandes und zur Einschätzung der Entwicklungsfähigkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die bereichsweise Erstellung von Arbeitsfähigkeitsprofilen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten eine Kombination aus drei Faktoren ist (Fedler/ Gebauer/ Seemann 2005, 22 ff):

1. Qualifikation umfasst das, was eine Person gelernt hat und was sie dazu lernt. Geschicklichkeit, erworben durch Übung und natürliche Voraussetzungen, erlaubt die Ausführung spezifischer Tätigkeiten.
2. Motivation ist als Art und Weise mitentscheidend in Bezug auf das qualitative und quantitative Arbeitsergebnis, wie eine Person ihre Ziele verfolgt, ihre Aufgaben wahrnimmt und wie weit sie dabei Kollegen und Kolleginnen im positiven Sinne „mitreißt“ etc.

3. Gesundheit ist der dritte entscheidende Faktor bzw. eine wesentliche und unabdingbare Voraussetzung für die Arbeitsfähigkeit.

Keiner dieser drei Faktoren erfüllt für sich allein genommen die Arbeitsfähigkeit. Die Faktoren müssen zusammenspielen, aber sie werden ganz klar von der Motivation dirigiert. Ohne Motivation wird es keinen zielgerichteten, koordinierten Einsatz der anderen Faktoren geben. Das Führungsverhalten ist dabei wiederum nicht unwesentlich mit entscheidend, u. a. auch für den Fortbildungswillen der Mitarbeitenden.

Die drei genannten Faktoren treffen auf betriebliche Bedingungen, wie z. B. Qualifikationsanforderungen, Lohn- und Gehaltsgestaltung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsarrangements und Arbeitsbedingungen, die im Kontext der Arbeitsfähigkeit und mit ihr im Wechselspiel stehen.

Beim Erstellen des Arbeitsfähigkeitsprofils werden diese Faktoren kombiniert und gewichtet, um zu einer Einschätzung des Ist-Zustandes und zur Entwicklung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zu gelangen. Da Motivation die anderen Faktoren beeinflusst, sollte hier besonders genau hingesehen werden. Das bedeutet: ein Unternehmen, das über den Faktor Gesundheit seiner Beschäftigten und vor allem über die Bereitstellung von sachlichen Voraussetzungen zur motivationalen Unterstützung das Urteil ausreichend fällt, wird – wenn es keine Maßnahmen ergreift, um die Voraussetzungen dafür im Unternehmen zu verbessern – mit großer Sicherheit auch bei den Faktoren Motivation und Qualifikation bald stärker nachlassen und setzt damit letztlich seine Wettbewerbsfähigkeit aufs Spiel.

Hier nun abschließend eine kleine Übersicht von Beispiel-Ergebnissen aus unterschiedlichen klein- und mittelständischen Unternehmen aus Niedersachsen, die verdeutlichen soll, wie breit, individuell und möglicherweise auch unerwartet die Palette an Möglichkeiten ist. Sie reichen von kooperativen Kinderbetreuungsangeboten und gezielten Mitarbeiterbefragungen und -beteiligungen über individuelle Gesundheitsmaßnahmen bis hin zu spezifischen Veränderungen der Arbeitsbedingungen und neuartigen zukunftsorientierten Unternehmensstrukturen. Die Maßnahmen stellen natürlich nur einen Ausschnitt aus einem reichhaltigen Spektrum von Möglichkeiten dar. Die meisten der dargestellten Maßnahmen waren nicht kostenintensiv und konnten relativ problemlos, individuell und zügig in den Unternehmen umgesetzt werden.

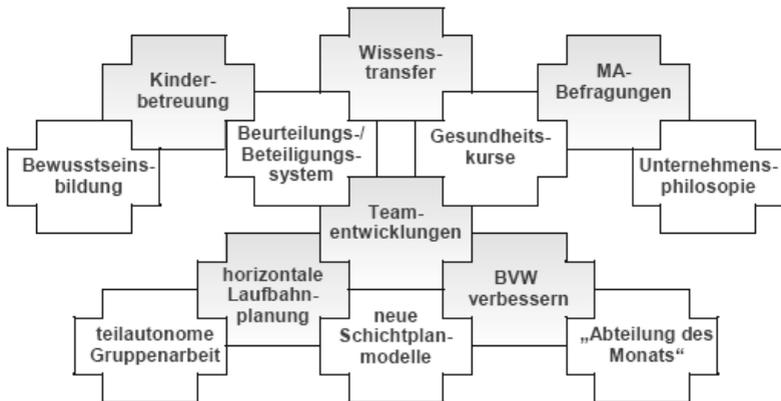


Abb. 5 Beispiele Ergebnisse aus Maßnahmenplanungen in niedersächsischen klein- und mittelständischen Unternehmen

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen: BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin 2/2007.
- Bendix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Knuth, Jutta; Schick, Hubertus (2007): Demographischer Wandel und altersgerechte Personalpolitik. Bestandsaufnahme, Strategien und Unterstützungsbedarfe in regionalen Unternehmen. EQUIB Monitoring-Bericht 2007/2. Bremen.
- Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2006): Die demografische Lage der Nation – Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? dtv. München.
- Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (2005): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. 2. Auflage Bertelsmann Stiftung, Bielefeld.
- BildungsSPIEGEL (2007): Studie: Systematische Förderung kann Arbeitsfähigkeit Älterer langfristig erhöhen. Unter: <http://www.bildungsspiegel.de/news-zum-thema/studie-systematische-foerderung-kann-arbeitsfaehigkeit-aelterer-langfristig-erhoehen.html?Itemid=518>.

- BLK – Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.) (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115. Bonn. Unter: www.bmbf.de/pub/strategie_lebenslanges_lernen_blk_heft115.pdf.
- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2007): Demografische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demografischen Wandel in deutschen Unternehmen. Unter: www.de.capgemini.com/m/de/tl/Demographische_Trends_2007.pdf.
- European Association for Personnel Management (EAPM) / Boston Consulting Group (BCG) (2007): The future of HR in Europe: Key challenges through 2015, EAPM / BCG-Broschüre. Unter: http://www.bcg.com/publications/files/ES_Future_HR_Europe.pdf.
- EU-Studie zur Erwerbsbevölkerung 2003. In: Meier, Johannes (2008): Der demographische Wandel. Gesellschaftspolitische Herausforderungen und Konsequenzen. KibNet Jahrestagung 2008. Unter: http://www.kibnet.org/fix/files/doc/KIBNET%20JT%202008_Keynote_Meier.pdf.
- Fedler, Michael; Gebauer, Günter; Seemann, Sabine (2005): Fit für den demografischen Wandel in Unternehmen – Altersstrukturanalysen und Arbeitsfähigkeitsprofil. Neue Methoden der Personalentwicklung. Handreichung für Unternehmen. Landkreis Osnabrück.
- Forschung Frankfurt 2/2007, Universität Frankfurt. Unter: <http://www.forschung-frankfurt.uni-frankfurt.de/2007/index.html>.
- Fuchs, Tatjana / INIFES (2003): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen. Studie 2003 im Auftrag von INQA. Unter: <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/erste-ergebnisse,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- Homepage der Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen. Unter: <http://www.50plus-an-ems-hase-und-vechte.de/>.
- Ilmarinen, Juhani (2007): Das Haus der Arbeitsfähigkeit gestalten: Erfahrungen und Erkenntnisse aus den finnischen Pprogrammen zum demografischen Wandel. Unter: http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Politik/Arbeit/Bremen111007_d.pdf.
- Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? 1. Auflage, VSA Verlag, Hamburg.

- Jasper, Gerda; Jürgenhake, Uwe; Rohewedder, Annegret; Sczesny, Cordula (2006): Altersstrukturanalyse von Belegschaften. ABAS – Ein Blick in die Zukunft. Leitfaden und EDV-Tool für KMU. Berlin. Unter: http://www.unique-berlin.de/unique_pdf/abas_broschuere.pdf.
- Jung, Hans-Ulrich u. a. (2005): Wirtschaftsstandort Hannover. Auf dem Weg in die Metropolregion. Regionaler Entwicklungsbericht 2005. Nord LB Hannover.
- Köchling, Annegret (2002): Projekt Zukunft, Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. Dortmund.
- Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2007): SWOT-Analyse für das Operationelle Programm für den europäischen Fonds für soziale Entwicklung (EFRE) im Ziel „Konvergenz“, Förderperiode 2007 bis 2013. Unter: http://agip.fh-hannover.de/fileadmin/institut/pdf/SWOT_Ziel_Konvergenz.pdf.
- Seemann, Sabine; Gebauer, Günter; Rettke, Ursula (2008): Neue Wege in der Personalentwicklung. Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit im demografischen Wandel. Eine Handlungshilfe für Personalverantwortliche in mittelständischen Unternehmen. BWU.
- Staudinger, Ursula M. (2006): Dynamisches Personalmanagement als Antwort auf den demographischen Wandel. Unter: <http://www.demographie-netzwerk.de/upload/Downloads/KnowHowKongress2007/ws1-staudinger.pdf>.
- Wolf, Heimfried; Spieß, Katharina; Mohr, Henrike (2001): Arbeit – Altern – Innovation. Universum Verlagsanstalt. Wiesbaden.

Teil II

Bedarfsermittlung von Qualifikationen – Konzepte, Erhebungsmethoden, Ergebnisse

Qualifikationsforschung ohne Qualifikationen

1 Problemstellung

Qualifikationsforschung stellt die Frage, über welches Wissen und Können Beschäftigte verfügen müssen, um ihre Arbeitsaufgaben erfolgreich ausführen zu können. Ihre Ergebnisse sollten für die berufliche Aus- und Weiterbildung wichtig sein. Das gilt vor allem dann, wenn schneller wirtschaftlicher und technischer Wandel betriebliche Veränderungen bis auf die Ebenen der Arbeitsorganisation verlangt und zu veränderten Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen führt. Beschäftigte können die neuen Wissens- und Könnenselemente informell erlangen. Reicht dies nicht aus, werden systematische berufliche Weiterbildungsprozesse notwendig. Tiefgreifende Wissens- und Könnensveränderungen sollten in die berufliche Ausbildung aufgenommen werden.

Neuere Ansätze versuchen, Qualifikationsforschung direkt auf das Ziel auszurichten, Informationen zur Gestaltung von Weiterbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Sie sollen zuständigen Institutionen umgehend zur Verfügung gestellt werden. Diesen Anspruch hat auch das Projekt „Entwicklung eines Weiterbildungspanels niedersächsischer Unternehmen (WepaN)“. Die regionalen Weiterbildungsträger können die ihnen regelmäßig zukommenden Informationen nutzen, um sowohl ihre Angebote laufend zu überprüfen als auch einzelne Unternehmen bei der Bewältigung ihres Qualifikationsbedarfs gezielt zu unterstützen.

Auf der Bundesebene hat die Früherkennungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung diesen Anspruch. In ihren Projekten sollen Methoden zur frühzeitigen Erfassung von neuen Qualifikationen entwickelt werden. In den folgenden Ausführungen soll geprüft werden, ob die mit diesen Methoden gewonnenen Ergebnisse so inhaltsreich sind, dass sich daraus ausdifferenzierte berufs- und tätigkeitsspezifische Weiter- und Ausbildungsprogramme entwickeln lassen. Die berufsfeldwissenschaftliche Forschung bestreitet dies. Ob sie es besser kann, soll im dritten Teil der Ausführungen untersucht werden.

2 Die Früherkennungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

2.1 Entstehung und Konzeption der Früherkennungsinitiative

1999 verständigten sich die Partner des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ – Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Bundesregierung – darauf, Maßnahmen zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu ergreifen (siehe dazu und zum Folgenden Bundesregierung 1999, S. 4–6; 18 f.; 54–56). Um für solche berufsbildungspolitischen Entscheidungen „hinreichend gesicherte Informationen“ zu erlangen, sollten die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an mittlere Fachkräfte vor allem in neuen Beschäftigungsfeldern und in Bereichen mit schnellem technischem und ökonomischem Wandel möglichst frühzeitig und an der „Quelle“ ihres Entstehens ermittelt werden. Mit der Durchführung solcher „systematischen Untersuchungen“ sollte schon 1999 begonnen werden. Diese vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell geförderte sogenannte Früherkennungsinitiative hatte eine Laufzeit von sechs Jahren und umfasste zwölf Forschungsinstitutionen und Forschungsinstitute.

Die Früherkennungsinitiative sollte die vor allem im Bereich der Berufsausbildung bestehenden festen Zuständigkeiten nicht verändern. So wurde im Beschluss ausdrücklich festgehalten, dass nicht nur die Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sondern auch die dazu notwendige Beobachtung der Veränderungen der Arbeit grundsätzlich Sache der Sozialpartner, also der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, sei. Die Früherkennungsinitiative sollte die Aufgaben der Beobachtung und der Ermittlung der Qualifikationsanforderungen und -veränderungen nur für neue und/oder innovative Bereiche und Beschäftigungsfelder wahrnehmen, in welchen noch keine festen Sozialpartnerstrukturen vorhanden waren. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sollten den Sozialpartnern und den vorgesehenen Gremien als „Serviceangebote“ zur Verfügung gestellt werden. Sie sollten den Sozialpartnern Informationen für bildungspolitische Entscheidungen über mögliche neue Ausbildungsberufe, auch über notwendige Veränderungen bestehender Ausbildungsberufe und über die Schaffung von Zusatzqualifikationen und notwendigen Weiterbildungsangebote bieten. Einen eigenständigen Anspruch auf die Ausgestaltung der Aus- und Weiterbildung sollte die Früherkennungsinitiative nicht haben.

Durch vorausgegangene Pilot- und Machbarkeitsstudien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und weiterer Forschungsinstitutionen waren das Forschungsprogramm und die Forschungsmethoden zum Zeitpunkt des Beschlusses schon weitgehend entwickelt (siehe dazu Alex 1999, 5–10). Auch die zu beauftragenden Forschungsinstitute und Forschungsinstitutionen lagen zum größten Teil fest. Das Ziel der Früherkennungsinitiative sollte es sein, in neuen, wachsenden und innovativen Beschäftigungsfeldern neue Qualifikationen und Veränderungen der Qualifikationsanforderungen an der „Quelle“, also an den Orten ihres Entstehens und ihrer Sichtbarwerdung, den Arbeitsplätzen, zu erfassen und zwar bereits dann, wenn sie sich „abzuzeichnen“ begännen und in neuem oder verändertem Qualifikationsbedarf äußerten (siehe dazu Alex 1999, 7).

Für diese Aufgabe waren, auf das BIBB sowie die anderen Forschungsinstitutionen verteilt, unterschiedliche qualitative Forschungsmethoden entwickelt worden (siehe dazu Alex 1999, 7–12): Stellenanzeigenanalysen und Analysen von Weiterbildungsangeboten sowie die Befragung externer Experten (durch das BIBB), Methoden zur Ermittlung von Trendsettern und Trendqualifikationen (durch das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung) sowie das Fallstudien und quantifizierende Befragungen integrierende Konzept des Fraunhofer Instituts für Arbeit und Organisation, „Vergleichende Untersuchungen zur Qualifikationsermittlung in OECD-Ländern“ (durch das Wissenschaftszentrum Berlin) und die Erschließung der Datenbanken der Kammern und der Fachverbände der Wirtschaft (durch das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung). Später kamen ein Projekt zur Qualifizierung von betrieblichen Bildungscoaches (durch den Deutschen Gewerkschaftsbund) und Untersuchungen zu Qualifikationsanforderungen bei einfachen Tätigkeiten (durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung) hinzu. Diese sehr unterschiedlichen Forschungsansätze wurden im Beschluss als ein „sich ergänzendes Ensemble methodischer Instrumente“ bezeichnet. Es sollte nicht nur für neue, sondern auch für vorhandene Beschäftigungsfelder, also allgemein anwendbar sein.

Für die zunächst zu untersuchenden Bereiche gab es Vorgaben. Als vordringlich galt der Dienstleistungsbereich, darin vor allem Gesundheit, Kultur, Freizeit, Tourismus, Transport, Verkehr, Logistik, Umwelt. Weitere Themen der Projekte wurden im Verlauf der Initiative: sicherheitsrelevante Dienstleistungen, Medien, Lebens- und Biowissenschaften, Finanzdienstleistungen, Facility Management, E-Commerce, Automatenwirtschaft und

technologische Innovationen wie die Nano-Technologie sowie innovative Prozesse in den Bereichen Kfz-Handwerk, Bau, Chemie, Einzelhandel, in den Informationstechnischen Berufen, bei kaufmännische Tätigkeiten, im Metall- und Elektrobereich. Es gab also im Verlauf der sechsjährigen Laufzeit der Initiative die Tendenz, die vorgegebenen Beschränkungen zu überschreiten und auch vorhandene Beschäftigungsfelder zu untersuchen. Begünstigt wurde diese Entwicklung durch unklare Formulierungen im Beschluss selber.

Nicht im Bündnisbeschluss von 1999 enthalten sind Überlegungen zur Schaffung fester kommunikativer und kooperativer Strukturen zwischen den Projekten. Solche wurden noch 1999 nachträglich mit dem auch vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Vernetzungsprojekt“ FreQueNz geschaffen. Nach außen tritt das Netzwerk mit seinen Projekten durch die FreQueNz-Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ (Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag) und über das Internetportal www.frequenz.net in Erscheinung.

2.2 Die Projekte: Konzeptionen, Ergebnisse, Bewertungen

Im Folgenden sollen die wichtigsten Forschungsansätze der Früherkennungsinitiative beschrieben und bewertet werden. Die Reihenfolge der Darstellung richtet sich nach der zunehmenden Inhaltlichkeit der erzielten Ergebnisse.

(1) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB):

Stellenanzeigenanalysen

(Siehe dazu Dietzen/Kloas 1999; Bott 2000; 2004; 2007; BIBB (c); sowie Windelband 2006, 45–47.)

Konzeption: Projektgegenstand sind neue Qualifikationsanforderungen, besonders in neuen Beschäftigungsfeldern und Tätigkeitsbereichen. Sie sollen mittels Analysen von Stellenanzeigen erhoben werden. Die Stellenanalysen finden regelmäßig in zwei Ausrichtungen statt. Einmal über alle Tätigkeitsfelder und zum anderen auf beruflicher Ebene in ausgewählten Tätigkeitsfeldern (wie zum Beispiel der Informationstechnik, den Finanzdienstleistungen, dem Gesundheitsbereich). Die Auswertung der jeweils mehrere Tausend umfassenden Menge an Stellenanzeigen ist quantitativ, für Teilmengen auch qualitativ. Der Realitätsgehalt der Anzeigen wird in einer Befragung der

Inserenten, die ein halbes Jahr später stattfindet, durch Fragen nach zusätzlichen Informationen zur Stelle, zur Besetzung und zur Bedeutsamkeit bestimmter Qualifikationen für die Besetzung überprüft.

Ergebnisse: Es werden folgende tätigkeitsspezifische Ergebnisse erzielt: 1. Allgemein gehaltene fachliche Qualifikationsanforderungen (wie zum Beispiel bei informationstechnischen Fachkräften: Konzipieren und Implementieren von informationstechnischen Lösungen, Administration, Beratung). 2. Benötigte Schlüsselqualifikationen (wie zum Beispiel Team- und Kooperationsfähigkeit, selbstständige Lern- und Arbeitstechniken, Kommunikationsfähigkeit, kognitive Problemlösungskompetenz, Weiterbildungsbereitschaft, Kunden- und Dienstleistungsorientierung).

Bewertung: Die Qualifikationsanforderungen sind zwar auf bestimmte Tätigkeitsfelder bezogen und geben einen Überblick über die Vielfalt der an die jeweiligen Fachkräfte gestellten Anforderungen. Sie enthalten aber keine Informationen darüber, aus welchen praktisch handlungsrelevanten Teilqualifikationen sich die Nennungen zusammensetzen. Gleiches gilt auch für die Soft Skills oder Schlüsselqualifikationen. Sie können deswegen auch keine Informationen zu empirisch substantiellen praxisrelevanten Ausdifferenzierungen von Weiterbildungsmaßnahmen und Veränderungen von Ausbildungsinhalten geben.

(2) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB):

Analyse von Weiterbildungsangeboten

(Siehe dazu Alt/Borutta/Tillmann 1999; BIBB (d); Feller 2002; 2003; Schade 2004; 2007; sowie Windelband 2006, 51-56.)

Konzeption: Gegenstand der Projekte sind berufliche Weiterbildungsangebote privater und öffentlicher Weiterbildungsträger. Neuerdings werden auch Angebote allgemeiner Weiterbildungsträger aufgenommen. Die zugrunde liegende Annahme ist, dass Weiterbildungsträger aus Wettbewerbsgründen auf den neuen Qualifizierungsbedarf der Unternehmen und Privatpersonen ihrer Region relativ schnell reagieren und entsprechende Angebote schaffen. Wie die Ergebnisse einer Vorstudie zeigen, beobachten die Bildungsträger den regionalen Markt und kommunizieren mit Unternehmen, Verbänden und Kammern sowie Privatkunden und anderen Bildungsträgern. Um die Weiterbildungsangebote zur Gewinnung von Informationen über neue Qualifikationsanforderungen zu nutzen, wurden zwei Ansätze entwickelt:

1. Analysen der Weiterbildungsangebote in der Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit.
2. Regelmäßige Befragungen von Weiterbildungsanbietern (wbmonitor).

zu 1: Auswertung der Datenbank KURS

(Siehe dazu auch BIBB (a); BIBB (b); Bundesagentur für Arbeit)

Konzeption: Die Datenbank KURS umfasst 460.000 Veranstaltungen von über 12.000 beruflichen Bildungs-Einrichtungen. Sie enthält unter anderem neben dem Veranstalter der Maßnahme das Bildungsziel (Thema) und eine Inhaltsangabe, zum Teil verbunden mit Links zu weiteren Informationen des Anbieters. So ist zum Beispiel für die beliebten Themen unternehmerisches Denken und Kundenorientierung zu finden:

„Unternehmerisches Denken – BWL – Controlling im Sekretariat: Rechnungswesen, Finanzwesen, Finanzen, Kalkulation, BWL, Kosten, Mahnung, Mahnwesen, Auswertungen, Bilanz, GuV, Controlling, Liquidität, Auswertung, Steuer, Reisekosten, Bewirtung, Schuldner.“

„Achtsam und selbstbewusst – bürgerfreundliches kundenorientiertes Verhalten: bürgerfreundliches, kundenorientiertes, ökonomisches und effektives Verhalten im Büroalltag, der/die Bürger(in) als Kunde, Kundenkontakt im Gespräch, Telefonat und Schriftverkehr, Konfliktpotentiale frühzeitig erkennen und entgegensteuern, Konfliktbewältigung und Interessenwahrung, interne Serviceorientierung.“

Die Datenbank wird regelmäßig, unter dem Aspekt, neue Angebotstrends festzustellen, von der Bundesagentur nach Kursthemen, Kursinhalten, Zertifizierungen, Fortbildungsberufen, Zielgruppen, Unterrichtsformen und Anbietern durchsucht.

Ergebnisse: Auf Grund von sekundärstatistischen Auswertungen lassen sich über die Erhebungsjahre hinweg absolute und relative Zu- oder Abnahmen von Themenfeldern und Einzelthemen feststellen und somit Aussagen über zunehmenden oder abnehmenden Weiterbildungs- und also Qualifikationsbedarf treffen. Insofern können gegenwärtige Trends des Qualifikationsbedarfs bestimmt werden. Auch neu auftretende Angebote können festgestellt werden.

Bewertung: Vermutlich haben die Weiterbildungsträger selber den größten Nutzen von den Ergebnissen der Auswertung der KURS Datenbank. Auch

die berufliche Ausbildung kann Hinweise für neue oder stärker zu gewichtende fachliche Themen erhalten. Aber häufig ist aus den Kurstiteln und Inhaltsangaben nicht zu erschließen, ob innovative Angebote vorliegen. Zudem scheinen die Angaben der Anbieter wie auch die Auswertungsklassifizierungen der Bundesagentur fehlerbehaftet zu sein. Informationen über die tatsächlich an den Arbeitsplätzen gebrauchten und verlangten konkreten Inhalte solcher Themen sind den Angaben nicht zu entnehmen. Sie geben vielmehr wieder, was Programmplaner und Lehrkräfte der Weiterbildungsträger an Einzelthemen und Lehrbuchstoff unter solche Themen subsumieren. Wenn es ums Schweißen geht, mag der Qualifikationsinhalt klar sein. Bei vielen anderen Themen werden vermutlich auch die Stichwortgeber nicht genau wissen, was genau sie inhaltlich meinen.

zu 2: Weiterbildungsträgerbefragungen (wbmonitor)

(Siehe dazu auch BIBB (e); BIBB (f))

Konzeption: Die Analysen der in der Datenbank KURS gesammelten Daten werden durch regelmäßige Befragungen der Weiterbildungsanbieter ergänzt. Gefragt wird nach dem Bedarf an Qualifizierung, nach den interessierten Zielgruppen, nach neuen Qualifizierungskonzepten und Qualifikationen, nach Veränderungen bei der Gestaltung der Weiterbildung, nach Zertifizierungen, Erfahrungen aus der Praxis sowie nach Trends und Problemen in der Weiterbildung. Befragt wurden jährlich zunächst 3.000, dann 4.500 Weiterbildungsanbieter der Datenbank KURS (rund 30 %). Seit 2007 beträgt die Zahl bei Einbeziehung der Anbieter allgemeiner Weiterbildung über 5.000. Die Befragung findet inzwischen online statt.

Ergebnisse: Die Ergebnisse liefern eine Menge an Informationen zum Weiterbildungsmarkt. Sie geben auch viele Hinweise auf die Selbsteinschätzung der Anbieter. In sehr allgemeiner und schlagwortartiger Weise können Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen gefunden werden.

Bewertung: Die Befragung von Anbietern bringt zwar viele wichtige und neue Informationen zum Weiterbildungsmarkt. Sie liefert aber nicht mehr als recht allgemeine Schlagworte zu Qualifikationsanforderungen. Wissen über die praxisrelevanten Inhalte von Weiterbildungsangeboten und also über Qualifikationsinhalte ist nicht darunter.

(3) Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln:

Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft

(Siehe dazu: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung/Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln 2001; Bromberger/Diedrich-Fuhs 2004; Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln/Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung 2005a; 2005b; Ludzay/Schaumann 2006; Hoffschroer/Schaumann/Diedrich-Fuhs/Eickhoff 2007; sowie Windelband 2006, 67–74)

Konzeption: Projektgegenstand ist der branchenspezifisch aufgegliederte Qualifikationsbedarf. Stark vertreten sind handwerkliche Bereiche. In neueren Untersuchungen sind auch besonders junge Branchen, die noch keine Verbandsstruktur aufweisen, einbezogen. Es sollen Hinweise auf Qualifikationsthemen gefunden werden, die zu neuen Ausbildungsberufen führen könnten oder in die branchenspezifischen Ausbildungs- und Fortbildungsberufe sowie in Weiterbildungsmaßnahmen aufgenommen werden sollten. Der Ansatz besteht darin, die mehrere tausend Experten (Aus- und Weiterbildungsberater, Technologie-, Betriebs- und sonstige Berater) zur Informationsgewinnung über Qualifikationsentwicklungen systematisch zu befragen. Dafür wurde ein Instrumentarium zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung entwickelt. Es besteht aus folgenden Schritten: 1. Identifizierung und Erfassung von branchenspezifischen Trends, 2. Experten-Workshop I: Validierung der Trends und Entwicklung eines standardisierten Fragebogens. 3. Damit Befragung weiterer Experten und 4. Experten-Workshop II: Auswertung der Ergebnisse mit Schlussfolgerungen. Mögliche Folgeuntersuchungen innerhalb von Branchen können sich anschließen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse sind, neben kurzen Branchenüberblicken einschließlich der Angabe von Qualifikationstrends, Feststellungen der wichtigsten branchenspezifischen Qualifikationsthemen. Diese branchenspezifischen Themenkataloge sollen zu Empfehlungen für Veränderungen der Ordnungsmittel und/oder für Aufnahme in die Weiterbildung führen.

Bewertung: Es werden lediglich Qualifikationsthemen genannt. Was aber in den Branchen inhaltlich unter die Themen fällt, wird nicht erhoben.

(4) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB):

Erschließung des Expertenwissens von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen

(Siehe dazu: Dietzen/Schemme/Schöngen/ Selle 2002; Dietzen/Selle 2003; Dietzen/Selle/Schemme/Schöngen 2003; Dietzen 2003; 2005; 2007; Dietzen/Latniak 2005; Dietzen/Latniak/Selle 2005a; 2005b)

Konzeption: Mit diesem Projekt soll das Wissen, das externe Berater (Unternehmensberater, Technologieberater, Anbieter von Bildungsleistungen) sowie betriebliche Begleiter von Veränderungsprozessen (Vertreter der Geschäftsführung und der Personal- und Entwicklungsabteilung, Betriebs- und Personalräte) über betriebliche qualifikationsrelevante Veränderungsprozesse, über Bestimmungen des Qualifikationsbedarfs und über Qualifizierungsprozesse in Unternehmen erworben haben, erschlossen werden. Folgende Methoden werden dazu eingesetzt: 1. Leitfadengestützte Interviews mit externen Beratern und betrieblichen Experten (Dauer 90 Minuten), 2. Fallstudien von Beratungs- und Begleitprozessen bei betrieblichen Umstrukturierungen, 3. Gruppendiskussionen zur Überprüfung der Ergebnisse.

Ergebnisse: Die Expertengespräche und Fallstudien ergeben höchst aufschlussreiche Informationen über den Stellenwert der Personalplanung in den Betrieben, über die Entstehung des Qualifikationsbedarfs, über Schwierigkeiten der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, über den praktischen Umgang mit Qualifikationsbedarf und über innerbetriebliche Verhältnisse bei Veränderungsprozessen. Einzelergebnisse der Interviews sind unter anderem: die nach wie vor hohe Bedeutung fachlicher Qualifikationen, die Wichtigkeit des Erfahrungswissens, zunehmende Ansprüche an Flexibilität, Lern- und Anpassungsfähigkeit, die Notwendigkeit der Kenntnis der in der Wertschöpfungskette vor- und nachgelagerten Arbeitsschritte; die Bedeutung der Arbeitshaltung; die ausschlaggebende Bedeutung einer integrierten Nutzung „fachlicher, prozessualer und sozialer Kompetenzen“ zum erfolgreichen Umgang mit Unbestimmtheit und Komplexität, Intransparenz und widersprüchlichen Interessen.

Bewertung: Das Projekt liegt quer zu den anderen Früherkennungsansätzen. Es steuert wenig zur Erkennung einzelner Qualifikationen bei und liefert keinen direkten Beitrag zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildung. Es betont die Differenz, die zwischen Wissens- und Könnenselementen, wie sie in Aus- und Weiterbildung vermittelt werden, und den betriebs- und tätigkeits-

spezifischen Adaptionen und Transformationen besteht, und nähert sich derart der Hackerschen Unterscheidung zwischen lehrbuchmäßigem, theoretischem Wissen und handlungsleitendem Wissen und Können (vgl. Hacker 1999, 369–448).

(5) Forschungsinstitut Betriebliche Bildung:

Entwicklung von Diagnoseinstrumenten für den Bereich einfacher Arbeiten

(Siehe dazu Zeller/Richter/Dauser 2004a; 2004b; 2004c; Zeller/Richter/Galiläer/Dauser 2004; Galiläer/Zeller 2006; Galiläer 2007; 2008; Galiläer/Wende 2008a; 2008b; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (a); Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (b))

Konzeption: Der Gegenstand der Forschungen sind Qualifikationserfordernisse an Arbeitsplätzen für einfache Arbeiten. Die Erhebungen finden in Betrieben der Kreislauf- und Abfallwirtschaft sowie der Metall- und Elektroindustrie statt. Als Erhebungsmethode ist die kooperative Arbeitsanalyse entwickelt worden. Auf regionaler Ebene wird unter Leitung des Projektträgers ein Steuerungskreis aus betrieblichen Personalverantwortlichen zur Organisation der empirischen Arbeit und zur Einschätzung und Auswertung sowie zur Weiterverarbeitung der Ergebnisse eingerichtet. Ziel ist es, die Betriebe anzuregen, die Nutzung der Potentiale von An- und Ungelernten zu verbessern. Die Erhebungsmethoden sind: 1. Leitfadengestützte Experteninterviews mit Personalverantwortlichen, Geschäftsführern oder Abteilungsleitern sowie Fachkräften, 2. Arbeitsplatzbeobachtungen, 3. Fallstudien und 4. Gruppendiskussionen.

Ergebnisse: Die Ergebnisse sind betriebliche Tätigkeits- und Anforderungs- sowie Soll-Profile für typische Tätigkeiten. Aus der Gegenüberstellung der Soll- mit den Ist-Profilen der Arbeitsplatzinhaber wird der betriebliche Qualifizierungsbedarf festgestellt. Die Ergebnisse werden zu folgenden Zwecken verwandt: 1. Zur Entwicklung von Arbeitshilfen und Instrumenten für die betriebliche Erstellung von Anforderungsprofilen, 2. Zur Erstellung von Arbeitshilfen für die Qualifizierung von Beschäftigten (Kompetenzentwicklungsplänen), 3. Zum Transfer der Ergebnisse in die Berufsbildungspraxis.

Bewertung: Die Erhebungen erbringen Auflistungen der an den jeweiligen Arbeitsplätzen anfallenden Tätigkeiten und spezifizieren vor allem das dazu notwendige Wissen und Können. Die Ergebnisse sind zur Abschätzung eines

innerbetrieblichen Qualifizierungsbedarfs sinnvoll. Bei hoher Fallzahl können sie zur Einschätzung branchentypischer Trends herangezogen werden. Welches Wissen und Verhalten in welcher Form bei den Tätigkeiten tatsächlich genutzt und wichtig ist, bleibt unbestimmt.

(6) Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung:

Ermittlung von Trendqualifikationen

(Siehe dazu Abicht/Bärwald 2004; Schlicht/Schumann 2004; Abicht/Schumann 2006; Abicht/Freikamp 2007; Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung; sowie Windelband 2006, 59-63.)

Konzeption: Auch dieser Forschungsansatz geht gemäß dem Bündnisbeschluss zur Früherkennung davon aus, dass neue Qualifikationen direkt an der „Quelle“ ihres Entstehens, also in den Arbeitsprozessen selber, erforscht werden müssen. Ebenso geht er davon aus, dass die neuen Qualifikationen auch schon zum Zeitpunkt ihres Entstehens durch geeignete empirische Methoden erfasst werden könnten. Es sollen vor allem Trendqualifikationen, also Qualifikationen, von denen vermutet wird, dass sie sich zu starken Bedarfstrends entwickeln können, erfasst werden. Die Untersuchungen richten sich in Branchen mit starken Veränderungen auf

- innovative Unternehmen (Trendsetter), die den anderen Betrieben voraus „neue Produktionsweisen“ entwickelt haben (Marx 1973, S. 337 f.) und deswegen neuen und andersartigen Qualifizierungsbedarf „deutlich eher spüren und artikulieren können“ (Abicht & Freikamp 2007, S. 20 f.) als die anderen Firmen;
- das Wissen von Schlüssellieferanten um die Auswirkungen neuer Technologien auf die Qualifikationsanforderungen.

Da angenommen wird, dass das sich herausbildende neue Wissen und Können den betrieblichen Akteuren nicht oder nur wenig bewusst, also implizit ist, gilt ein empirisches Vorgehen als geeignet, das in sehr konzentrierten Betriebsuntersuchungen mit leitfadengestützten Interviews in intensivem Dialog mit zuständigen Managern und betroffenen Beschäftigten die neuen Qualifikationsanforderungen herauszuarbeiten versucht. Wesentlich für den Erfolg dieses Vorgehens ist, dass einer der Interviewenden über fundiertes fachliches Wissen verfügt, sei es als Branchenscout mit großem Insiderwissen, sei es als fachlicher Experte, und dadurch in der Lage ist, die fachliche Bedeutung der erhaltenen Informationen einzuschätzen. Zur Überprüfung

der aus den empirischen Befunden konstruierten Trendqualifikationen finden Workshops mit Experten statt. In jedem Bereich wird eine Vielzahl von Unternehmen untersucht.

Ergebnisse: Berichte über Trendqualifikationen liegen für folgende Bereiche vor: Informationstechnik/Multimedia, Einzelhandel, Finanzdienstleistungen, Gesundheitswesen, Wellness, Tourismus, Life Science, Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, Mobilität/Öffentlicher Personennahverkehr, Bauwesen, Regenerative Energien, Biologisierung, Nanotechnologie und Landwirtschaft. Sie enthalten 1. einen Bericht über die innovativen Entwicklungen in der untersuchten Branche, 2. detaillierte Beschreibungen neuer Tätigkeiten und Tätigkeitsprofile, 3. differenzierte Beschreibungen zugehöriger neuer Qualifikationen und Qualifikationsprofile mit genauen Angaben zu dem verlangten Wissen und den benötigten Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten und den erforderlichen Persönlichkeitsmerkmalen (Soft Skills) sowie 4. Angaben zu Tätigkeits- und Berufsverwandtschaften. Sie geben weiter kurz- und mittelfristige Handlungsempfehlungen für die Modifizierung bestehender Berufe und für kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen sowie für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und Weiterbildungsprogramme. Die entworfenen Profile haben zum Teil Eingang in fachhochschulische Studiengänge und in Berufe außerhalb der Ausbildungsordnungen gefunden.

Bewertung: Die Erhebungen betreffen überwiegend neue oder erheblichem Wandel ausgesetzte Branchen. Die Ergebnisse sind heuristisch wichtig, denn es bleibt zunächst offen, ob es sich bei den gefundenen neuen Qualifikationen um Trendqualifikationen handelt. Insofern kann nur begrenzt auf neue Berufe geschlossen werden. Doch können Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden. Die angegebenen Qualifikationen sind in fachwissenschaftlicher Manier aufgelistet, es gibt nur wenig Hinweise darauf, wie und in welchem Umfang das aufgelistete Wissen tatsächlich bei den Tätigkeiten genutzt wird.

(7) Fraunhofer Institut für Arbeit und Organisation. Infratest Sozialforschung. Helmut Kuwan Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München:

Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben (ADeBar)

(Siehe dazu Gidion/Kuwan/Schnalzer/Waschbüsch 2000; Gensicke/Gidion/Kuwan 2004; Gensicke/Schnalzer 2004; Kuwan/Martinetz/Gidion 2004; Schletz/Schmidt 2004; Gensicke/Kuwan 2004; Gidion/Gensicke/Kuwan/Martinetz 2006; Gensicke/Kuwan/Martinetz 2007; sowie Windelband 2006, 63–67.)

Konzeption: Das Ziel des Projektes ist es, aus der Beobachtung der Arbeitspraxis konkrete Informationen zu Veränderungen der Arbeitsaufgaben und zu neuen Qualifikationserfordernissen von Fachkräften zu gewinnen. Von allen Früherkennungsprojekten ist dies das einzige, das empirisch ausführlicher und direkt die „Quelle“ der Entstehung von Qualifikationen, den Arbeitsprozess, untersucht. Die Beobachtungen sollen zu einer „Verfügbarkeit anschaulicher, konkreter und empirisch gewichteter Informationen über die in der Arbeit selbst erkennbaren Qualifikationserfordernisse“ führen. In der Arbeitspraxis nach neuen Qualifikationsanforderungen für Fachkräfte zu suchen, wird so begründet (siehe auch Alex 1999, 7): 1. Neue Arbeitsinhalte entwickeln sich zunächst nur vereinzelt, 2. Bewähren sie sich, kommt es zu größeren Anteilen und zur Einbeziehung weiterer Personen, 3. Es entwickelt sich ein Bedarf an qualifizierender Unterstützung, 4. Eventuell werden neue Stellen geschaffen, 5. Es kommt zu Übertragungen der neuen Tätigkeiten und Anforderungen in Bildungspläne und in die Ausbildungspraxis.

Das Vorgehen besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden, wobei der qualitative Teil durch das Fraunhofer Institut ausgeführt wird. Es besteht aus mehreren Phasen:

1. Betriebsfallstudien: In jedem Schwerpunktfeld werden mehrere Betriebsfallstudien durchgeführt (so waren es zum Beispiel im Bereich Logistik zehn Studien). Jede Studie konzentriert sich auf eine Aufgabe und besteht aus einer dicht gedrängten zweitägigen Betriebsrecherche, die auch die anderen damit verbundenen vollständigen Arbeitstätigkeiten sowie die Einbettung der Aufgabe in das dazugehörige Arbeitssystem und den Geschäftsprozess miteinbezieht. Als Instrumente werden neben dem Sammeln von schriftlichen

Unterlagen eingesetzt: 1. explorative leitfadengestützte Interviews mit geeigneten Ansprechpartnern auf der Unternehmensebene, in der Abteilung und am Arbeitsplatz sowie bei vor- und nachgelagerten Stellen, 2. detaillierte und systematische Beschreibungen einer Arbeitsaufgabe durch Interviews und Arbeitsplatzbeobachtung.

2. Aus den Ergebnissen und ihrer Analyse werden Entwicklungsthesen zu neuen Aufgaben und Qualifikationsbündelungen im Schwerpunktfeld entwickelt.

3. Um festzustellen, ob die Thesen verbreitete Trends darstellen, werden mündliche Interviews mit einem standardisierten Fragebogen durchgeführt; sie dauern nicht länger als eine Stunde. Hierfür ist ein Musterfragebogen für die Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung entworfen worden. In ihn müssen die Thesen übersetzt werden. Die Angemessenheit der Fragen wird durch Workshops und zusätzliche Expertengespräche kontrolliert.

4. Im Anschluß daran findet eine auf einer (repräsentativen) Zufallsstichprobe basierende Befragung statt. Die in Fragen übersetzten Thesen zur Entwicklung der Qualifikationsanforderungen im untersuchten Schwerpunkt werden durch betriebliche Experten bewertet. (Die quantitative Erhebung wird durch Infratest Sozialforschung und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München, durchgeführt.)

5. Eine Conjoint-Befragung liefert gewichtete Qualifikationsprofile.

Ergebnisse: Seit 1999 sind auf diese Weise folgende Bereiche untersucht worden: Logistik, E-Commerce, Facility Management, Informations- und Kommunikationstechnik, Einzelhandel, kaufmännische Bürotätigkeiten. Neu hinzugekommen sind regenerative Energien und telekommunikative Mehrwertdienstleistungen. Die Untersuchungen liefern genaue Beschreibungen der untersuchten Tätigkeit und der Arbeitsaufgaben sowie der Qualifikationsprofile unter Spezifizierung der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten; weiter werden die geschätzten Trends und eine Gewichtung von Qualifikationsprofilen und Qualifikationen nach ihrer künftigen Bedeutung und nach ihrer Bewertung durch betriebliche Experten dargestellt.

Bewertung: Die Ergebnisse gewähren einen klaren Einblick in die Tätigkeits- und Qualifikationsveränderungen der untersuchten Schwerpunkte. Die neuen Arbeitsinhalte und Anforderungen werden gut herausgearbeitet und anschaulich beschrieben. Die Ergebnisse haben genügend Inhaltlichkeit, um

curricular für die Gestaltung der Weiter- und Ausbildung genutzt werden zu können, ohne aber ein ganzes Curriculum fundieren zu können.

2.3 Zusammenfassende Betrachtung

Dem Bündnisbeschluss, Qualifikationsentwicklungen an der „Quelle“, dem Arbeitsprozess, zu erheben, entsprechen im strengen Sinne nur die Projekte zur Entwicklung von Diagnoseinstrumenten für den Bereich einfacher Arbeiten (5), zur Ermittlung von Trendqualifikationen (6) und zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung (ADeBar) (7). Die Projekte zur Stellenanzeigenanalyse (1) und zur Analyse von Weiterbildungsangeboten (2) liefern durch „fremde“, personalpolitische beziehungsweise marktbestimmte Interessen bearbeitete Informationen, deren Bezug zum Arbeitsprozess nicht oder nur schwer zu kontrollieren ist. Dies ist auch bei den Informationen, die von Experten kommen, wie im Projekt zur Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft (3), und die vermutlich stark vom Hörensagen bestimmt sind, der Fall.

Der ebenso im Bündnisbeschluss genannten Aufgabe, Informationen für die Gestaltung von Ausbildungsberufen und Weiterbildungsmaßnahmen zu erlangen, kommen streng genommen nur die Projekte zur Ermittlung von Trendqualifikationen (6) und zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung (ADeBar) (7) nach. Für das Projekt zur Entwicklung von Diagnoseinstrumenten für den Bereich einfacher Arbeiten (5) trifft dies sehr viel weniger zu. Nur die Forschungsansätze des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung (6) und des Fraunhofer Instituts für Arbeit und Organisation (7) erbringen für Gestaltungsmaßnahmen hinreichend anschauliche, konkrete, differenzierte und kohärente Beschreibungen der beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten und ihrer Veränderungen. Die Qualifikationsanforderungen und ihre Entwicklung werden jedoch bei beiden im wesentlichen über Experten-Interviews erhoben. Bei beiden nehmen direkte Arbeitsbeobachtungen keine zentrale Stelle ein. Das führt aber dazu, dass die – sehr differenziert – angegebenen Anforderungen ohne empirisch fundierte inhaltliche Füllung bleiben. In den Projekten zur Ermittlung von Trendqualifikationen (6) werden die entsprechenden fachwissenschaftlichen Stoffgebiete eingesetzt. In den Projekten zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung (7) sind die Beschreibungen stärker aufgabenspezifisiert, jedoch auch hier ist die für Arbeitsbeobachtungen aufgewandte Zeit zu kurz, um das tatsächlich tätigkeitsspezifisch handlungsleitende Wissen und Können zu erhalten.

Im Folgenden sollen diese Befunde mit den Ergebnissen und den angewandten Methoden der berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung kontrastiert werden.

3 Berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung

3.1 Begründung der berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung

Die berufsfeld- oder berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung, die sich inzwischen domänen- oder berufsspezifische Qualifikationsforschung nennt, hat ebenso wie die Früherkennungsforschung das Ziel, empirische Informationen für die Gestaltung der Ausbildungsprozesse im dualen System der Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule zu erlangen. Während sich die Früherkennungsforschung vorrangig auf die Gewinnung von Informationen zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen und der betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne richtet, hat die berufswissenschaftliche Qualifikationsforschung vor allem die Gestaltung der beruflichen Rahmenlehrpläne für den berufsschulischen Unterricht zum Gegenstand. Wie die Früherkennungsforschung ist aber auch die berufsfeldwissenschaftliche Forschung daran interessiert, neue und künftig bedeutsame Entwicklungen zu erfassen. Im Unterschied zur Früherkennungsforschung beansprucht die berufsfeldwissenschaftliche Qualifikationsforschung selbst Lehrpläne auf der Basis der gewonnenen Informationen zu entwickeln, und zwar nicht nur die schulischen, sondern auch, darüber hinausgehend, möglichst integrierte, die betriebliche und die schulische Ausbildung gemeinsam umfassende Berufsbildungspläne (siehe Rauner 2004b, 22 f.). Sie stößt jedoch ebenso wie die Früherkennungsprojekte an die Grenzen der vorgegebenen berufsbildungspolitischen Zuständigkeiten für Entscheidungen über die Inhalte der Ausbildungsordnungen, der zugehörigen Ausbildungsrahmenpläne und der schulischen Rahmenlehrpläne.

Immerhin sind Vertreter der berufswissenschaftlichen Forschung bei der Neuordnung der Kfz-Berufe hinzugezogen worden und konnten ihre Erhebungsergebnisse sowie einen ausgearbeiteten Ausbildungsrahmenplan den Sachverständigen zur Entwicklung der Ordnungsmittel vorlegen (vgl. dazu Rauner/Hitz/Spöttl/Becker 2002; Becker/Spöttl 2006). Auch von der verwandten bildungswissenschaftlichen Qualifikationsforschung wurden Curri-

cula entwickelt, allerdings für den Fortbildungs- und Fachhochschulbereich (siehe Buchmann 2006).

Die berufswissenschaftliche Forschung hat sich in den achtziger Jahren an Hochschulinstituten zur Ausbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen für gewerblich-technische Berufsfelder entwickelt (siehe dazu Grottker 1998; Martin/Pangalos/Rauner 2000; Windelband 2006, 107–111). Maßgebend für die Entwicklung waren die Institute an den Universitäten Bremen, Flensburg und Magdeburg sowie an den Technischen Universitäten Hamburg-Harburg und Dresden. Die berufsfeldwissenschaftliche Qualifikationsforschung ist inzwischen nicht mehr auf die gewerblich-technischen Berufsfelder begrenzt, sondern hat sich auch in anderen Berufsfeldern verbreitet (unter anderem im Berufsfeld Gesundheit).

Die Intention der Berufsfeldwissenschaft ist es, die berufsschulischen Lehrpläne nicht länger an vereinfachten fachwissenschaftlichen Stoffgebieten, sondern an den tatsächlichen Arbeitsanforderungen zu orientieren (siehe dazu auch Pätzold/Rauner 2006). Mit der Entwicklung solcher Berufsbildungspläne für die Auszubildenden sollen sich auch die hochschulischen Ausbildungsinhalte für die künftigen berufsschulischen Lehrkräfte ändern (siehe dazu unter anderem Pahl 1998). Mit der Einführung der Handlungsorientierung des Unterrichts an Berufsschulen und der Gestaltung der Lehrpläne nach Lernfeldern durch die Kultusministerkonferenz erweitert sich die Diskussion über den Zusammenhang zwischen Lehrplanentwicklung und Qualifikationsforschung (siehe dazu Kultusministerkonferenz 1996). Lernfeldcurricula für Berufsschulen sollen sich an „konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen“ orientieren (ebd., 22) und der berufliche Unterricht in den Berufsschulen sich „grundsätzlich in Beziehung auf konkretes, berufliches Handeln“ und in „Situationen, die für die Berufsausübung bedeutsam sind“, vollziehen (ebd., 17). Die aus dürftigen Zielformulierungen und stichwortartigen fachwissenschaftlichen Inhaltsangaben bestehenden Lernfelder vermitteln den Lehrkräften jedoch keine Kenntnis realitätsnaher beruflicher Handlungsfelder und Arbeitssituationen. Eine solche Kenntnis ist aber umso nötiger, als die lernfeldstrukturierten Lehrpläne von den Schulen selber überhaupt erst zu unterrichtlich umsetzbaren schulischen Stoffplänen ausgearbeitet werden müssen (dazu Klauser 2003). Dieser schulische Bedarf unterstützt Forderungen nach einer berufsspezifischen Qualifikationsforschung.

3.2 Konzeption, Methoden, Ergebnisse, Bewertung der berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung

Konzeption: Die berufsfeldwissenschaftliche Qualifikationsforschung versucht, möglichst detailliertes und präzises Wissen darüber zu erlangen, was Fachkräfte in einem Erwachsenenberuf wissen und können sollten. Bezugsbereiche ihrer Untersuchungen sind also die Einsatzfelder für bestimmte Ausbildungsberufe. Ausgeübte Berufe, ob erlernt oder angelernt, grenzen sich von anderen durch spezifische Kombinationen erforderlichen Wissens und Könnens ab. Berufliche Tätigkeit verläuft in der Form von Arbeitsaufträgen beziehungsweise von Aufgaben (siehe dazu auch Hacker 1998, 50–72). Zur Durchführung einer bestimmten Aufgabe bedarf es bestimmten Wissens und Könnens. Der sinnvolle Bezugsbereich für die Feststellung von Wissen und Können ist damit die Arbeitsaufgabe. Die Erhebung der beruflichen Arbeitsaufgaben hat deswegen zentrale Bedeutung für die berufsfeldwissenschaftliche Qualifikationsforschung (siehe dazu und zum Folgenden Spöttl 2000; Windelband 2006, 112-175; beispielhaft für den KfZ-Bereich: Rauner/Hitz/Spöttl/Becker 2002; Becker/Spöttl 2006). Mit der empirischen Herausarbeitung der beruflichen Arbeitsaufgaben werden auch die Grundlagen für die Erstellung von Berufsbildern und die Entwicklung von Ausbildungs- und Lehrplänen gelegt. Ebenso bilden sie den Bezugsbereich für die Erfassung des zur Erfüllung dieser Aufgaben notwendigen Arbeitsprozesswissens.

Im Begriff des Arbeitsprozesswissens liegt für die Berufsfeldwissenschaften das Neue ihres Ansatzes (siehe unter anderen Rauner 2000). Die Auszubildenden sollen das Wissen und Können lernen, das tatsächlich im Arbeitsprozess zur Ausführung von Aufträgen und zur Durchführung von Aufgaben gebraucht wird, oder anders gesagt: das eine empirisch fundierte Chance hat, auch wirklich gebraucht zu werden. Ein Zuviel an unnötigem Fachwissen und ein Zuwenig an anwendungsorientierter Vermittlung, dies sind die jahrzehntelangen Kritikpunkte am Berufsschulunterricht. Der Begriff des Arbeitsprozesswissens ist ein Gegenbegriff zum rein fachwissenschaftlich strukturierten Lehrplanwissen. Er findet sich auch in den Überlegungen der Kultusministerkonferenz zur Weiterentwicklung der Berufsbildung von 1998, wurde aber dort nicht weiter expliziert (Kultusministerkonferenz 1998, 2).

Dem Arbeitsprozesswissen wird eine „eigenständige Qualität“ des Wissens zugesprochen (siehe dazu Rauner 1998; 1999; Fischer 2000a; 2000b; 2002; Pahl/Herkner 2000; Roeben 2000). Mit seiner Erhebung sind hohe Erwartungen verbunden. Gelänge es, „das in der praktischen Berufsarbeit inkorpo-

rierte Wissen zu entschlüsseln und dieses Wissen der Curriculumentwicklung zugänglich zu machen“, käme das „einer Revolution in der Curriculumentwicklung“ gleich (Martin/Pangalos/Rauner 2000, 27). Umso mehr erstaunt es, dass der Begriff wenig systematisch entwickelt ist. Das Arbeitsprozesswissen wird als Wissen bezeichnet, das sich auf die selbständige Ausführung einer Aufgabe bezieht und für diesen Arbeitsprozess „unmittelbar benötigt“ wird. Inhaltlich besteht es aus betriebsspezifischem Wissen und betriebsspezifisch adaptiertem fachwissenschaftlichem Wissen. Es wird im Betrieb durch wiederholtes erfolgreiches Ausführen von Arbeitsaufgaben gelernt. Als „inkorporiertes Wissen“ kann es nur bei den individuellen Fachkräften erhoben werden. Um nicht allzu unvollständiges und fehlerhaftes subjektives Wissen zu erhalten, sollen ausgewiesene Spitzenfachkräfte bei ihrer Arbeit beobachtet und befragt werden.

Zwar wird in der berufsfeldwissenschaftlichen Literatur immer wieder die Arbeitspsychologie Hackers erwähnt – doch dabei bleibt es häufig. Es liegen von Hacker aber nicht nur sehr genaue Analysen zur Rolle des Wissens und Denkens bei Arbeitstätigkeiten, sondern auch zu den Merkmalen des Wissens und Denkens von Spitzenkönnern vor, also von Personen, die herausragende Arbeitsleistungen erbringen (siehe dazu und zum Folgenden Hacker 1998, 369–448; Hacker 1992). Zudem entwickeln Hacker und Skell auch ein Konzept zur Erlernung von Arbeitsprozesswissen (siehe dazu Hacker/Skell 1993, besonders S. 71–110). Zentral für Hacker ist der Begriff des tatsächlich handlungsleitenden Wissens. Dieser Begriff entspricht ungefähr dem Begriff des Arbeitsprozesswissens. Es geht nicht um das Wissen „an sich“, sondern um seine „regulierende Rolle in Tätigkeiten“ (Hacker 1998, 403). Für Spitzenkönnern ist nun kennzeichnend, dass sie sich nicht unbedingt durch ein Mehr an Einzelwissen und Einzelfertigkeiten, sondern durch „ein qualitativ anderes Vorgehen“ auszeichnen (Hacker 1998, 382). Hacker beschreibt und analysiert dieses „andere“ Vorgehen sehr genau. Spitzenkönnern verfügen zur Bewältigung von Aufgaben über Arbeitsverfahren, „komplexe Vorgehensweisen, in welche die Kenntnis- und Fertigungsbesonderheiten als abhängige Bestandteile, gleichsam als Werkzeuge, mit flexibler Einsetzbarkeit eingebaut sind“ (Hacker 1992, 29). Sie sind nicht aus der Gesamtheit des darin enthaltenen Wissens und der enthaltenen Fertigkeiten rekonstruierbar, sondern als die Sollform von Tätigkeiten zu lehren und zu erlernen. Hacker empfiehlt deswegen methodologisch, Arbeitsverfahren (Handlungsprogramme, Tätigkeitsmuster: Wissen, was wie zu tun ist) als „Makroeinheiten“ für das Ermitteln von Leistungsvoraussetzungen zu wählen, diese

„in funktionale Teileinheiten“ zu zerlegen und diese „auf ihre psychischen Regulationsgrundlagen in Form von mentalen Repräsentationen und Prozessen“ zu untersuchen (Hacker 1992, 29). Das Hauptproblem einer empirischen Untersuchung ist, dass ein ausschlaggebender Teil der Leistungsvoraussetzungen unbewusst genutzt wird, da sie zum Teil auch „unbewusst erworben“, zum Teil „durch wiederholte Nutzung erst unbewusst geworden“ sind (ebd., 36). Sie können also nicht nur durch Befragen erhoben werden, einem Problem, das Hacker in seiner Arbeitstätigkeitsanalyse ausführlich untersucht (Hacker 1995, besonders S. 117–175).

Folgt man den Ausführungen Hackers, so müssten berufliche Curricula um das Erlernen von Arbeitsverfahren zentriert werden. Das liegt auch in der Logik eines handlungsorientierten Unterrichts. In der betrieblichen Ausbildung ist beginnend mit der Leittextmethode ein solcher Weg schon beschritten worden. Was es für den schulischen Unterricht bedeuten würde, wird indes trotz der Einführung von Lernfeldern kaum thematisiert.

Im berufswissenschaftlichen Curriculum für den Kfz-Mechatroniker erscheinen Arbeitsverfahren einmal in der Kopfspalte, wenn auch in unzutreffender Reihenfolge, als „Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind“ sowie zum Teil als Handlungsfeld und als Qualifizierungsziele. Was sich allerdings unter „Inhalte“ findet, sind Auflistungen (siehe Rauner/Hitz/Spöttl/Becker 2002, 129–139). Ausführlichere Hinweise auf das notwendige Arbeitsprozesswissen, zum Beispiel den Aufbau bestimmter Gedächtnisrepräsentationen, finden sich nicht.

Das Können von Spitzenfachkräften umfasst nicht nur Wissen, sondern auch Denken. In Arbeitstätigkeiten sind die nichtintellektuelle Regulation und die intellektuelle Regulation gemischt (siehe Hacker 1998, 454-479). Im berufswissenschaftlichen Begriff des Arbeitsprozesswissens sind zwar auch Denkanforderungen mit gemeint; sie werden auch zum Beispiel als Problemlösefähigkeiten; Bewerten der Materialzusammensetzung; Anwenden, Beschreiben, Vergleichen und Beurteilen unterschiedlicher aggregat- und baugruppenbezogener Fehlersuch- und Diagnoseverfahren erhoben, sie werden jedoch nicht eigenständig thematisiert und entwickelt. Die explizite Erhebung der jeweiligen Formen und Inhalte der intellektuellen Regulation und ihres Verhältnisses zu nichtintellektuellen Regulationsvorgängen sollte aber zentral für eine Erfassung des Arbeitsprozesswissens sein. Und dies nicht nur deswegen, weil Denken, auch wo es nur „fakultativ“ ist (ebd., 450), „vor-

wegnehmend und entwerfend“ Ausführungsschritte bestimmen und „neudenken“ kann, sondern auch in Verbindung mit Wissen für das Bewältigen offener Aufgaben und unvorhergesehener Situationen entscheidend ist.

Das Problem der Erfassung des Arbeitsprozesswissens liegt also darin, dass die Berufsfeldwissenschaften keine systematische, ausdifferenzierte und arbeitspsychologisch fundierte Konzeption der Regulation von Arbeitstätigkeiten haben. So beschreibt zum Beispiel Windelband detailliert Soll-Tätigkeiten eines Anlageführers in einem Recycling-Betrieb (siehe Windelband 2006, 164 f.), er weist sie aber als „Aufgaben“ aus, obwohl es sich um komplexe Arbeitsverfahren handelt. Welche kognitiven Leistungen der Anlageführer erbringen muss, wird nur unvollständig summarisch auflistend angegeben, nicht dem Arbeitsverfahren und seinen Unterteilungen zugeordnet, arbeitspsychologische Begrifflichkeiten werden nicht verwandt. So bleibt unklar, wie der Arbeitsprozess mit seinen möglichen Verzweigungen vollzogen wird und welche psychischen Regulationen er zeitlich und sachlich erfordert. Enger orientiert an den Arbeitsabläufen und an arbeitspsychologischen Differenzierungen sind Fischers Beschreibungen des Arbeitsprozesswissens bei der Arbeit in Fertigungsinseln (siehe Fischer 2002). Ähnliches gilt für die Beschreibung des Arbeitsprozesswissens von Chemielaboranten (siehe Roeben 1998). Eine auf einer themenorientierten Kategorisierung beruhende, präzise und anschauliche Beschreibung des Arbeitsprozesswissens bei manueller Facharbeit als eines praktischen Expertenwissens findet sich bei Haasler (siehe Haasler 2006). Einen sehr differenzierten an der Durchführung von Arbeitsverfahren orientierten Ansatz zur Erfassung des Arbeitsprozesswissens im Berufsfeld Chemie entwickelt Niethammer (siehe Niethammer 2004).

Es sei hier nur nebenbei erwähnt, dass sich in der 1977 fertig gestellten umfangreichen und auf mehrere Branchen bezogenen Studie „Produktion und Qualifikation“ des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen nicht nur umfangreiche auf die Herausarbeitung der Bedingungen der Qualifikationsentwicklung gerichtete Branchenanalysen (Mickler/Mohr/Kadritzke 1977, Teil I), sondern auch berufsspezifische Analysen der Arbeitsverfahren mit einer auf dem Hackerschen Regulationsansatz beruhenden Analyse der tätigkeitsspezifischen Qualifikationsanforderungen finden (ebd. Teil II).

Methoden: Die berufsfeldwissenschaftliche Forschung grenzt sich von der bestehenden Qualifikationsforschung ab (siehe dazu vor allem Buchmann 2006 und Windelband 2006, 43–106, die auch die Früherkennungsinitiative

einbeziehen; sowie Rauner 2000; 2003; 2004a; Büchter 2003). Besondere Kritik erfährt die Ausbildungsordnungsforschung (siehe dazu noch Becker/Spöttl 2006 und sehr zugespitzt Pätzold/Rauner 2006). Gleichwohl können sie, wie auch die einschlägigen Früherkennungsprojekte, nicht umhin, die üblichen Methoden einer (industrie)soziologischen Qualifikationsforschung zu übernehmen.

Die berufswissenschaftlichen Arbeitsuntersuchungen arbeiten mit vier Methoden: Sektoranalysen, Fallstudien, Arbeitsprozessanalysen und Workshops mit ausgewiesenen Experten für die untersuchten Tätigkeitsbereiche. Im Forschungsprozess können diese je nach dem konkreten Erkenntnisinteresse und den konkreten Projektbedingungen unterschiedlich kombiniert sein und unterschiedliches Gewicht erlangen.¹ Das Hauptziel des Untersuchungsverfahrens ist es, die für die curriculare Gestaltung der Berufsausbildungspläne wichtigen beruflichen Aufgaben mit ihren Anforderungen zu erfassen:

1. Im ersten Untersuchungsschritt sollen Veränderungen der allgemeinen Bedingungen der Arbeit sowie allgemeine Veränderungen der Arbeit und der Aufgaben erfasst werden. Dem dient die Sektoranalyse. Sie beruht auf der Auswertung vielfältiger Literatur und auf einer Vielzahl von Gesprächen mit Sektorexperten.²
2. Im zweiten Schritt geht es um die Erfassung der konkreten Arbeitsaufgaben in ausgewählten Betrieben. Das Mittel dazu sind Fallstudien mit Expertengesprächen auf unterschiedlichen Ebenen und Betriebsbegehungen sowie die Erhebung betrieblicher Dokumente.
3. Im Rahmen von Fallstudien können auch Arbeitsbeobachtungen verbunden mit Beobachtungsinterviews und nachfolgenden Expertengesprächen mit den beobachteten Fachkräften stattfinden. Sie dienen zum einen der Aufgabenanalyse und zum anderen der Erhebung des Prozesswissens. Unter curricularen Aspekten kommt es besonders auf die Bestimmung des jeweiligen Gegenstands der Facharbeit, die Werkzeuge, Methoden und die Organisation der Facharbeit, sowie die Anforderungen an Facharbeit und Technik an.

1 Siehe dazu im einzelnen besonders Spöttl 2000; Becker 2004; Becker/Spöttl 2006; Windelband 2006, 112–139; sowie zum Experten-Facharbeiter-Workshop Rauner/Kleiner 2004, 121 ff.; als Abschlußbericht zur Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe Rauner/Hitz/Spöttl/Becker 2002

2 Sektoren werden hier synonym mit Branchen gesetzt.

4. Den (eintägigen) gemischten Experten-Facharbeiter-Workshops (jeweils 10–12 Fachkräfte) kommt eine wichtige Rolle zur Strukturierung der Aufgaben zu. Die Workshops können unterschiedlich eingesetzt werden. Zum Beispiel substitutiv zu Fallstudien und Arbeitsprozessuntersuchungen als Workshops, denen die Aufgabe obliegt, überhaupt, ohne Vorgaben, die beruflichen Arbeitsaufgabenklassen zu identifizieren und zu formulieren sowie die für das Berufsbild charakteristischen Arbeitsaufgabenklassen zu bestimmen.
5. Liegen die beruflichen Aufgabenklassen fest, so folgt ein Workshop, dessen Zweck es ist, die Aufgabenklassen und Aufgaben in eine „ausbildungslogische“ Abfolge zu bringen. Diese ausbildungslogische Abfolge orientiert sich an der Entwicklung eines Auszubildenden vom Novizen zum Könner und konstituiert die aufeinanderfolgenden Lernbereiche. Diese beginnen mit Aufgaben, die Orientierungs- und Überblickswissen vermitteln, und enden bei komplexen offenen Problemen, für die keine algorithmisierten Lösungen vorliegen.
6. Es folgt eine Evaluation. Unterschiedliche Experten bewerten in Expertengesprächen und halbstandardisierten Befragungen die ermittelten Ergebnisse.

Wie sich die Methoden der berufsfeldwissenschaftlichen Qualifikationsforschung und der arbeits- und industriesoziologischen Forschung ähneln, so sind auch Umfang und Aufwand vergleichbar. Bei Windelband waren die Fallstudien mit durchschnittlich anderthalb Tagen relativ kurz. Die Arbeitsprozessanalysen umfassten fünf Tage (vgl. Windelband 2006, 139). Im Projekt zur Neuordnung der Berufe im Kfz-Sektor sind zur Aufgabenanalyse der Fahrzeugkommunikationstechnik in 12 Betrieben Arbeitsprozessanalysen durchgeführt worden. Für die anderen Aufgabenanalysen wurde auf umfangreiche Vorarbeiten zurückgegriffen. Für den Bereich Nutzfahrzeuge wurde eine eigene Studie erstellt. Es wurden über zehn Workshops durchgeführt, in die Evaluation über 100 Experten einbezogen (vgl. Rauner/Hitz/Spöttl/Becker 2002, 32–46). Der empirische Aufwand bekommt also schon die Dimensionen (industrie)soziologischer Qualifikationsstudien (vergleiche zum Beispiel Mickler/Mohr/Kadritzke 1977 Teil I, 56–60b, Tab. I/2, S. A2; Kern/Schumann 1984, 333 ff.; Baethge/Oberbeck 1986, 52 ff.; Baethge-Kinsky/Holm/Tullius/Baethge 2006, 43-52).

Wenn auch die inhaltlichen Ausrichtungen der beiden Forschungsansätze, der industriesoziologischen und der berufswissenschaftlichen, unterschiedlich sind, das Erkenntnisinteresse beider liegt in der Erfassung des Arbeitsprozesswissens. Dazu dient wie in der berufswissenschaftlichen Forschung das Beobachtungsinterview (vergleiche Rauner 1998, 26 f.), also ein Beobachten der Arbeitsvorgänge, das sich mit Fragen und Antworten verbindet und es dadurch ermöglicht, Beobachtbares und damit zum Teil nicht Aus-sagbares mit nicht direkt zu Beobachtendem (zum Beispiel Wissen) zu verbinden und beides wechselseitig aufeinander zu beziehen und dadurch zu überprüfen (siehe dazu Hacker 1995, 132-134). Auch der Einsatz fachlich einschlägig vorgebildeter und/oder erfahrener Forscher ist kein Alleinstellungsmerkmal berufswissenschaftlicher Forschung.

Der entscheidende Unterschied zwischen berufsfeldwissenschaftlicher und soziologischer Qualifikationsforschung liegt in der Zielsetzung. Berufswissenschaftliche Forschung ist ausdrücklich „gestaltungsorientiert“, das heißt, sie spezifiziert methodisch und inhaltlich ihre Instrumente auf den Gewinn curriculumrelevanter Informationen. Das ist nicht das primäre Erkenntnisinteresse soziologischer Forschung. Ihre Ergebnisse müssten also gesondert unter dem curricularen Aspekt durchgegangen werden.

Die berufswissenschaftliche Forschung versteht sich nicht ausdrücklich als Früherkennungsforschung. Es gibt jedoch Ansätze, das methodische Instrumentarium früherkennungstauglich zu machen (siehe dazu Windelband/Spöttl 2004; Spöttl/Windelband 2006; Windelband 2006, 168-215). Windelband und Spöttl entwickeln zur Erfassung zukunftsstabilen Qualifikationsbedarfs ein klares Konzept sektorspezifischer Dauerbeobachtungssysteme. Zentral ist die Sektoranalyse. Bei Bedarf sollen Fallstudien und Arbeitsprozessanalysen durchgeführt werden. Wichtig werden nun Zukunfts-Experten-Workshops zur Diskussion von Trends und Szenarien. Die Ergebnisse sollen zu Vorschlägen für die Anpassung von Berufen, zur Initiierung neuer Berufe, für Zusatzqualifikationen und für Weiterbildungsmaßnahmen werden.

Ergebnisse: Mit dem Abschlußbericht zur Neuordnung der Berufe im Kfz-Sektor und weiteren Forschungsberichten und Publikationen hat die berufsfeldwissenschaftliche Forschung eindrücklich nachgewiesen, dass auf der Grundlage ihrer empirischen Ergebnisse arbeitsprozessorientierte und entwicklungslogisch sinnvolle berufliche Curricula erstellt werden können.

Bewertung: Die berufsfeldwissenschaftliche Forschung stellt zwar das Konzept des Arbeitsprozesswissens in ihren Mittelpunkt, in ihren Untersuchungen jedoch konzentriert sie sich auf die Erfassung der beruflichen Aufgaben. Auch die Arbeitsprozessanalysen dienen wesentlich diesem Zweck. Aufgaben und Arbeitsprozesse werden anschaulich, sehr gründlich, detailliert und differenziert beschrieben. Was fehlt, sind die Schlussfolgerungen auf die psychische Struktur der jeweiligen Arbeitstätigkeit, also der psychischen Prozesse und (mentalen) Gedächtnisrepräsentationen, die das Arbeitshandeln regulieren. Da sie fehlen, sind die Arbeitsprozessanalysen häufig Tätigkeitsbeschreibungen. Erst die Schlussfolgerungen der Forscher aber bringen das implizite Wissen und Können der Beschäftigten heraus und erlauben es, das Arbeitsprozesswissen begrifflich zu konstruieren. Insofern ist das Arbeitsprozesswissen ein normatives Konstrukt der Forscher. Nur so wird es den Forschern möglich, die impliziten Bedingungen einer erfolgreichen Arbeitsdurchführung der Beschäftigten wissen zu können. Und nur dadurch wird Arbeitsprozesswissen lehrbar.

4 Gesamtbewertung und kritische Anmerkungen

Das Ziel der Früherkennungsinitiative ist es, durch Gewinnung von Wissen über Qualifikationsentwicklungen in der Gegenwart Informationen über wichtige Qualifikationsanforderungen in der Zukunft zu erhalten. Das hebt schon Alex mit seiner Bemerkung hervor, die Früherkennung richte sich „auf die Prozesse der Gegenwart und damit letzten Endes auf die gegenwärtige Bedarfslage“ (Alex 1999, 7). Künftigem Qualifikationsmangel soll durch das Vertrauen dadurch vorgebeugt werden, dass „in dem Heute [...] sich schon das Morgen [...] wandelt“ (Friedrich Schiller, Wallensteins Tod, 532).

Allerdings ist schon die Erhebung der gegenwärtigen Qualifikationsanforderungen mit beträchtlichen Schwierigkeiten verbunden. Auch die erfolgreichen Projekte der Früherkennungsinitiative tun sich schwer, ihre differenzierten Nennungen von Anforderungen inhaltlich zu füllen. Sie greifen mehr oder weniger auf die mit den jeweiligen Qualifikationen, auch den Soft Skills, assoziierten fachwissenschaftlichen Stoffgebieten zurück. Solches Wissen zu erwerben, mag häufig notwendig sein, es macht aber nur einen Teil der Anforderungen an erfolgreiche Aufgabendurchführung aus und ist, wie die Arbeitspsychologie nachweist, nicht ausschlaggebend für die erfolgreiche Ausführung von Tätigkeiten. Das hieße also, dass es Qualifikationsfor-

schungen meist nur gelingt, manifeste Stoffgebiete anzugeben, kaum aber die – häufig impliziten – leistungsrelevanten Anforderungen spezifischer Tätigkeiten aufzudecken.

Die berufsfeldwissenschaftliche Qualifikationsforschung versucht mit der Erkundung des Arbeitsprozesswissens dieses implizite Wissen und Können der Beschäftigten zu erheben. Dass ihr dies nicht recht gelingt, liegt daran, dass sie darauf verzichtet, aus ihren dichten Beschreibungen das Arbeitsprozesswissen schlußfolgernd zu konstruieren. Deshalb kann sie nicht herausarbeiten, was die Arbeitenden zwar können, aber häufig nicht mehr bewusst wissen.

Wenn schon die Ermittlung der gegenwärtigen Qualifikationsanforderungen fragwürdig ist, dann sind es die Schlussfolgerungen für die Zukunft umso mehr. Ihr größter Nutzen ist noch für die verbandlich noch nicht organisierten neuen Tätigkeitsbereiche und für innovative Bereiche zu erwarten. Die berufsbildungspolitischen „Entscheider“ werden für diese weniger oder nicht bekannten Bereiche mit empirisch fundierten Informationen über aktuelle Entwicklungen mit Expertise versorgt und können „klüger entscheiden“ (vgl. Luhmann 2000, 167 f.).

Darüber hinaus aber ist der Nutzen einer Früherkennung prinzipiell fraglich. Die Ergebnisse sind zu unsicher, um neue Berufe zu begründen. Zwar reichen sie hin, um Zusatzqualifikationen sowie Weiterbildungsmaßnahmen anzuregen, doch Betriebe reagieren auf neuen Qualifikationsbedarf ohnehin weitgehend autonom. Für die Einrichtung neuer Beruf oder eine größere Änderung bestehender Berufe müssten Entwicklungen sich erst als zeitlich stabil und für Bereiche oder Branchen allgemein zutreffend erweisen. Das würde ein Dauerbeobachtungssystem notwendig machen. Die Früherkennungsinitiative ist aber 2005 ausgelaufen.

Das Ziel der Früherkennungsinitiative war es, Arbeitskräfte auf die Qualifikationen von morgen vorzubereiten und zu diesem Zweck neue und sich verändernde Qualifikationen von heute zu erheben. Schon die bestehenden Ausbildungsordnungen wie die Ausbildungsrahmen- und die Rahmenlehrpläne beruhen auf der Fiktion, dass ihre Inhalte zukunftsadäquat seien. Für die Annahme, dass die durch Früherkennungsmethoden festgestellten Qualifikationen zukunftssicher sind, gibt es keine Anhaltspunkte. Die Beschäftigten kommen auf jeden Fall in die Situation, mit einer unvorhergesehenen Zukunft und mit neuen, nicht vorhergesehenen Anforderungen umgehen zu

müssen. Das mag durch ein gut strukturiertes, wenn auch nicht mehr recht passendes Vergangenheitswissen erleichtert werden. Wenn vergangenheitsbestimmtes Wissen aber das Handeln in einer zukünftigen Gegenwart festlegt, kann es die Einstellung auf Neues behindern. Dieter Mertens, der für seine Zeit das Problem einer betriebsamen zukunftsfixierten Qualifikationsforschung thematisierte, kommt zum – zugestanden zugespitzten – Schluss, die „mentale Kapazität“ solle „nicht mehr als Speicher von Faktenkenntnissen“ genutzt werden, sondern als „Schaltzentrale für intelligente Reaktionen“. „Denkschulung“ im Heute sei das beste Mittel zur Bewältigung der unbekanntenen Anforderungen in der Zukunft (Mertens 1974, 40). Luhmann spricht davon, dass das „Unbekanntsein der Zukunft“ als eine Ressource verstanden werden solle, die es ermögliche, in neuartigen Situationen gegen Vergangenheitsfestlegungen durch „Ausnutzung des Nichtwissens“ die Freiheit der Entscheidung zu gewinnen (siehe Luhmann 2002, 197 f.). Deshalb solle das Lernen der Ausnutzung des Nichtwissens das Lernen von Wissen weitgehend ersetzen.

Literatur

- Abicht, L. & Bärwald, H. (2004): Trendqualifikationen in der IT-und Mediabranche. In: Bullinger, H.-J.; Bott, P. & Schade, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt. Bertelsmann, Bielefeld, S. 61–78.
- Abicht, L. & Freikamp, H. (2007): Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. In: Abicht, L.; Bott, P.; Dworschak, B. & Galiläer, L. (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 19–30.
- Abicht, L. & Schumann, U. (2006): Untersuchung zu innovativen Qualifikationsanforderungen im Bereich der Nanotechnologie. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel. Bertelsmann, Bielefeld, S. 54–58.
- Alex, L. (1999): Stand der Überlegungen zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung. In: Alex, L. & Bau, H. (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 5–12.
- Alt, Ch., Borutta, A. & Tillmann, H. (1999): Analyse von Weiterbildungsangeboten in ausgewählten Regionen – Vorstudie im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. In: Alex, L. & Bau, H.

- (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 127–182.
- Baethge, M., Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Campus, Frankfurt/Main.
- Baethge-Kinsky, V.; Holm, R.; Tullius, K. & Baethge, M. (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Schlussbericht des Forschungsvorhabens: „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Formen, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik“. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen. Unter: www.econbiz.de/archiv1/2008/41319_schlussbericht_des_forschungsvorhabens.pdf
- Becker, M. (2004): Zur Ermittlung der Diagnosekompetenz von Kfz-Mechatronikern – Ein berufswissenschaftliches Forschungskonzept. In: Rauner, F. (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum. Bertelsmann, Bielefeld, S. 167–184.
- Becker, M. & Spöttl, G. (2006): Die Neuordnung der Kfz-Berufe: Eine beinahe gelungene Innovation in der ordnungsbezogenen Qualifikationsforschung. In: Pätzold, G. & Rauner, F. (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung. Steiner, Stuttgart, S. 199–220.
- BIBB (a) Bundesinstitut für Berufsbildung: Analyse des Weiterbildungsangebots der Datenbank KURS. Unter: www.bibb.de/de/wlk14301.htm
- BIBB (b) Bundesinstitut für Berufsbildung: Entwicklung des Weiterbildungsangebots in KURS von 2001 bis 2003. Unter: www.bibb.de/de/wlk14301.htm
- BIBB (c) Bundesinstitut für Berufsbildung: Repräsentative Analysen der Qualifikationsnachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Unter: www.frequenz.net
- BIBB (d) Bundesinstitut für Berufsbildung: Trends und neue Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt. Unter: www.frequenz.net
- BIBB (e) Bundesinstitut für Berufsbildung: wbmonitor – Weiterbildungsanbieterbefragungen (Koordination und Weiterentwicklung). Unter: www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_info.php?fpvNr=2.00.510&typ=1&freie_suche=wbmonitor
- BIBB (f) Bundesinstitut für Berufsbildung: Weiterbildungsanbieter-Befragungen wbmonitor. Unter: www.bibb.de/de/12018.htm

- Bott, P. (2000): Erste Ergebnisse im Rahmen der repräsentativen Stellenanzeigenanalysen des BIBB. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Bertelsmann, Bielefeld, S. 75–80.
- Bott, P. (2004): IT-Fachkräftenachfrage auf dem Stellenmarkt. In: Bullinger, H.-J.; Bott, P. & Schade, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt. Bertelsmann, Bielefeld, S. 51–60.
- Bott, P. (2007): Stellenanzeigenanalysen, Inserentennachbefragungen und Betriebsbefragungen – Methoden zur Ermittlung betrieblichen Qualifikationsbedarfs auf repräsentativer Basis. In: Abicht, L.; Bott, P.; Dworschak, B. & Galiläer, L. (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 109–121.
- Bromberger, N. & Diedrich-Fuhs, H. (2004): Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit System: Ergebnisse und Erfahrungen des KWB-Projektes am Beispiel der Kfz-Branche. In: Windelband, L.; Dworschak, B. & Schmidt, S. L. (Hrsg.): Qualifikationen für die Arbeit von morgen erkennen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 125–140.
- Buchmann, U. (2006): Empirische Qualifikationsforschung und ihr Beitrag zur Curriculumkonstruktion – Eine Kommentierung deutschsprachiger Literatur. In: Pätzold, G. & Rauner, F. (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung. Steiner, Stuttgart, S. 235–256.
- Büchter, K. (2003): Zum Verhältnis von Qualifikationsforschung und Curriculumkonstruktion in der Berufsbildungs- und Weiterbildungsdiskussion. In: R. Huisinga & U. Baumann (Hrsg.): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung (S. 267–291). Frankfurt/Main: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Bundesagentur für Arbeit: KURSNET. Unter: infobub.arbeitsagentur.de/kurs
- Bundesregierung, Die: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ (1999): Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.
- Dietzen, A. (2003): Das Erfahrungswissen von Beratern als Zugang zu aktuellen und prospektiven Arbeits- und Kompetenzanforderungen. Unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/kibb_expstutt.pdf
- Dietzen, A. (2005): Organisation und Kompetenz. Neue Lern- und Kompetenzanforderungen in organisatorischen Veränderungsprozessen und

- ihre „Bearbeitung“ durch Unternehmen. In: A. Dietzen, E. Latniak & B. Selle (Hrsg.): Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung (S. 23–65). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A. (2007): „Boundary Spanning“ – ein Forschungszugang für die Früherkennung? In: L. Abicht, P. Bott, B. Dworschak & L. Galiläer (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen (S. 31–48). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A. & Kloas, P.-W. (1999): Stellenzeigenanalyse – eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: L. Alex & H. Bau (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen (S. 12–32). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A. & Latniak, E. (2005). Probleme betrieblicher Qualifikationsbedarfsanalyse. In: A. Dietzen, E. Latniak & B. Selle (Hrsg.): Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung (S. 131–160). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A., Latniak, E. & Selle, B. (2005a). Beraterwissen als Ressource für die Früherkennung und Qualifikationsforschung – zusammenfassende Betrachtungen. In: A. Dietzen, E. Latniak & B. Selle (Hrsg.): Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung (S. 181–195). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A., Latniak, E. & Selle, B. (2005b). Früherkennung von Qualifikationsanforderungen in organisatorischen Veränderungsprozessen – eine Einführung. In: A. Dietzen, E. Latniak & B. Selle (Hrsg.): Beraterwissen und Qualifikationsentwicklung (S. 9–22). Bertelsmann, Bielefeld.
- Dietzen, A.; Schemme, D.; Schöngen, K. & Selle, B. (2002). Das Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt 2.2.007. Unter: www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_22007.pdf
- Dietzen A. & Selle, B. (2003). Qualifikationsentwicklung in betrieblichen Veränderungsprozessen. Zur Ermittlung von betrieblichem Qualifikationsbedarf durch Beratung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3, S. 41–45.
- Dietzen, A.; Selle, B.; Schemme, D. & Schöngen, K. (2003). Das Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als

Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.2.007. Unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22007.pdf

- Feller, G. (2003). Wbmonitor – Blick auf die Weiterbildung aus Sicht der Anbieter. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 3, S. 30–33.
- Feller, G. & Schade, H.-J. (2002). Weiterbildungsanbieter und Kurse in Deutschland im Überblick. Analysen aus KURS und wbmonitor. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 3, S. 103–17.
- Fischer, M. (2000a). Arbeitsprozesswissen von Facharbeitern – Umrisse einer forschungsleitenden Fragestellung. In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): *Berufliches Arbeitsprozesswissen* (S. 31-49). Baden-Baden: Nomos.
- Fischer, M. (2000b). Arbeitsprozesswissen von Facharbeitern und dessen Bedeutung für die Gestaltung beruflicher Qualifizierung. In: F.-J. Kaiser (Hrsg.): *Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert* (S.415–423). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Fischer, M. (2002). Was kompetente Facharbeiterinnen und Facharbeiter wissen sollten. In: U. Clement & R. Arnold (2002), *Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung* (S. 55–80). Opladen: Leske+Budrich.
- Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln & Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (2005a). Projekt: Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft. Abschlußbericht 2002–2005. Bonn: KWB.
- Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln & Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (2005b). Projekt: Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung. *Qualifikationen im Wandel*. Bonn: KWB.
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Einfache Arbeit im Wandel. Projekt: Tool-PE: Arbeitshilfen: www.tool-pe.de/toolpe/arbeitshilfen.html
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Einfache Arbeit im Wandel. Projekt: Tool-PE: Expertenbefragung-Leitfaden. Unter: www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Instrumente/Fragebogen_KAW_BQ.pdf

- Galiläer, L. (2007). Das Kooperative Analyseverfahren – ein feldnahes Verfahren der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. In: L. Abicht, P. Bott, B. Dworschak & L. Galiläer (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen (S. 49-62). Bertelsmann, Bielefeld.
- Galiläer, L. (2008). Qualifikationsentwicklungen im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen. Das Beispiel Kreislauf- und Abfallwirtschaft. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Ergebnisse und Transferwege der Früherkennungsforschung am Beispiel einfacher Fach Tätigkeiten (S. 55–80). Bertelsmann, Bielefeld.
- Galiläer; L. & Wende, R. (2008a). Früherkennung im Betrieb – Instrumente und Methoden zur Erhebung des aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarfs. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Ergebnisse und Transferwege der Früherkennungsforschung am Beispiel einfacher Fach Tätigkeiten (S. 81–106). Bertelsmann, Bielefeld.
- Galiläer; L. & Wende, R. (2008b). Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fach Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Ergebnisse und Transferwege der Früherkennungsforschung am Beispiel einfacher Fach Tätigkeiten (S. 23–54). Bertelsmann, Bielefeld.
- Galiläer, L. & Zeller, B. (2006). Einfache Arbeit im Wandel – Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen bei einfachen Tätigkeiten. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel (85–90). Bertelsmann, Bielefeld.
- Gensicke, M., Gidion, G. & Kuwan, H. (2004). Soft Skills – Hart zu erarbeiten und schwer zu fassen. In: H.-J. Bullinger, R. Mytzek & B. Zeller (Hrsg.): Soft Skills. Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse (S. 91–123). Bertelsmann, Bielefeld.
- Gensicke, M. & Kuwan, H. (2004). IuK-Technologien und IuK-Qualifikationen im Tätigkeitsfeld „kaufmännische Bürotätigkeiten“. In: H.-J. Bullinger, P. Bott & H.-J. Schade (Hrsg.): Qualifikationserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt (S. 101–112). Bertelsmann, Bielefeld.

- Gensicke, M., Kuwan, H. & Martinetz, S. (2007). Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen durch Fallstudien und quantifizierende Befragungen – Das integrierte Forschungskonzept des ADeBar-Verfahrens. In: L. Abicht, P. Bott, B. Dworschak & L. Galiläer (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen (S. 63–78). Bertelsmann, Bielefeld.
- Gensicke, M. & Schnalzer, K. (2004). Neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik – Ergebnisse der Fallstudien und der Betriebsbefragung aus dem Projekt ADeBar. In: L. Windelband, B. Dworschak & S. L. Schmidt (Hrsg.): Qualifikationen für die Arbeit von morgen erkennen (S. 81–106). Bertelsmann, Bielefeld.
- Gidion, G., Gensicke, M., Kuwan, H. & Martinetz, S. (2006). Qualifikationsentwicklungen am Beispiel Erneuerbarer Energien – Methodik, Ergebnisse und Transfer im Projekt ADeBar. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel (59–65). Bertelsmann, Bielefeld.
- Gidion, G., Kuwan, H., Schnalzer, K. & Waschbüsch, E. (2000). Spurensuche in der Arbeit. Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse. Bertelsmann, Bielefeld.
- Grottker, D. (1998). Berufsfelder – Wissenschaftsfelder – Spannungsfelder. Probleme der Gegenstands- und Methodenbestimmung von Berufsfeldwissenschaft und Berufspädagogik. In: J.-P. Pahl & F. Rauner (Hrsg.): Betrifft: Berufsfeldwissenschaften (S. 31–50). Bremen: Donat.
- Haasler, B. (2006): Das praktische Wissen als Gegenstand der Qualifikationsforschung – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung fertigungstechnischer Facharbeit. In: G. Pätzold & F. Rauner (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung (S. 167–182). Stuttgart: Steiner.
- Hacker, W. (1992): Expertenkönnen. Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. (1995): Arbeitstätigkeitsanalyse. Heidelberg: Asanger.
- Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie. Bern: Huber.
- Hacker, W. & Skell, W. (1993): Lernen in der Arbeit. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hoffschroer, M., Schaumann, U., Diedrich-Fuhs, H. & Eickhoff, M. Th. (2007): Instrumentarium zur Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft – Methodischer Hintergrund, Konzept und bisherige Erfahrungen. In:

- L. Abicht, P. Bott, B. Dworschak & L. Galiläer (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen (S. 79–90). Bertelsmann, Bielefeld.
- Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung. Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Unter: www.isw-online.org/projektbereich2.php?action=project&id=28
- Kern, H. & Schumann, M. (1985): Das Ende der Arbeitsteilung? (2. Aufl.). München: Beck.
- Klauser, F. (2003): Sind die Curricula im beruflichen Bildungswesen noch aktuell? In: R. Huisinga & U. Baumann (Hrsg.): Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung (S. 27–43). Frankfurt/Main: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Kultusministerkonferenz (1996): Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn: Sekretariat der Kultusministerkonferenz
- Kultusministerkonferenz (1998): Überlegungen der Kultusministerkonferenz zur Weiterentwicklung der Berufsbildung. Bonn: Sekretariat der Kultusministerkonferenz.
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung & Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln & (2001): Projekt: Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Projektbericht. Bonn: KWB.
- Kuwan, H., Martinetz, S. & Gidion, G. (2004): Ermittlung neuer Qualifikationsanforderungen im Bereich regenerativer Energien im Rahmen der ADeBar-Studie. In: L. Windelband, B. Dworschak & S. L. Schmidt (Hrsg.): Qualifikationen für die Arbeit von morgen erkennen (S. 63–80). Bertelsmann, Bielefeld.
- Ludzay, D. & Schaumann, U. (2006): Leistungspotenzial des KWB/FBH-Konzepts zur Qualifikationsfrüherkennung. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel (36-41). Bertelsmann, Bielefeld.
- Luhmann, N. (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Luhmann, N. (2002): Das Erziehungssystem der Gesellschaft. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Martin, W., Pangalos, J. & Rauner, F. (2000): Die Entwicklung der Gewerblich-Technischen Wissenschaften im Spannungsverhältnis von Technozentrik und Arbeitsprozessorientierung. In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen (S. 13–30). Baden-Baden: Nomos.
- Marx, K. (1973): Das Kapital. 1. Bd. Berlin: Dietz.
- Mertens, D. (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, S.36–43.
- Mickler, O., Mohr, W. & Kadritze, U. (1977): Produktion und Qualifikation. Teil I und II. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.
- Niethammer, M. (2004): Facharbeit im Berufsfeld Chemie als Gegenstand berufswissenschaftlicher Arbeitsanalyse. In: F. Rauner (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum (S. 243-268). Bertelsmann, Bielefeld.
- Pätzold, G. & Rauner, F. (2006): Die empirische Fundierung der Curriculumentwicklung – Annäherungen an einen vernachlässigten Forschungszusammenhang. In: G. Pätzold & F. Rauner (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung (S. 7–29). Stuttgart: Steiner.
- Pahl, J.-P. (1998): Berufsfeldwissenschaften und Hochschulcurricula – Ansätze und Perspektiven in der Beruflichen Fachrichtung Metall- und Maschinentechnik. In: J.-P. Pahl & F. Rauner (Hrsg.): Betrifft: Berufsfeldwissenschaften (S. 171–202). Bremen: Donat.
- Pahl, J.-P. & Herkner, V. (2000): Arbeits- und Arbeitsprozesswissen – Ansatzmöglichkeiten zur Akzentuierung eines berufswissenschaftlichen Hochschulcurriculums. In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen (S. 353–376). Baden-Baden: Nomos.
- Rauner, F. (1998): Zur methodischen Einordnung berufswissenschaftlicher Arbeitsstudien. In: J.-P. Pahl & F. Rauner (Hrsg.): Betrifft: Berufsfeldwissenschaften (S. 13–30). Bremen: Donat.

- Rauner, F. (1999): Entwicklungslogisch strukturierte beruflichen Curricula: Vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 3, S. 424–446.
- Rauner, F. (2000): Der berufswissenschaftliche Beitrag zur Qualifikationsforschung und zur Curriculumentwicklung. In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): *Berufliches Arbeitsprozesswissen* (S. 329–352). Baden-Baden: Nomos.
- Rauner, F. (2003): Zum Zusammenhang von Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung. In: R. Huisinga & U. Baumann (Hrsg.): *Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung* (S. 247–265). Frankfurt/Main: Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung.
- Rauner, F. (2004a): Qualifikationsforschung und Curriculum – ein aufzuklärender Zusammenhang. In: F. Rauner (Hrsg.): *Qualifikationsforschung und Curriculum* (S. 9–44). Bertelsmann, Bielefeld.
- Rauner, F. (2004b): Reform der Berufsausbildung: www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/expertise_nrw.pdf
- Rauner, F., Hitz, H., Spöttl, G. & Becker, M. (2002): Abschlussbericht. Wissenschaftliche Begleitung zur Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe. Aufgabenanalyse für die Neuordnung der Berufe im Kfz-Sektor. Unter: www.itb.uni-bremen.de/uploads/media/Kfz-Neuordnung-Bericht4.pdf
- Rauner, F. & Klein, M. (2004): Experten-Facharbeiter-Workshops – ein Instrument für die Qualifikations- und Curriculumforschung. In: F. Rauner (Hrsg.): *Qualifikationsforschung und Curriculum* (S. 115–134). Bertelsmann, Bielefeld.
- Roeben, P (1998): Die Bedeutung des Arbeitsprozesswissens – dargestellt am Wandel der Facharbeit im chemischen Labor. In: J.-P. Pahl & F. Rauner (Hrsg.): *Betrifft: Berufsfeldwissenschaften* (S. 139–154). Bremen: Donat.
- Roeben, P. (2000): Die Analyse des Arbeitsprozesswissens von Chemiefacharbeitern und die darauf basierende Entwicklung eines computergestützten Erfahrungsdokumentationssystems (EDS). In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): *Berufliches Arbeitsprozesswissen* (S. 239–252). Baden-Baden: Nomos.

- Schade, H.-J. (2004): Strukturen und Trends beim Weiterbildungsangebot für IT-Fachkräfte. In: H.-J. Bullinger, P. Bott & H.-J. Schade (Hrsg.): Qualifikationserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt (S. 133–156). Bertelsmann, Bielefeld.
- Schade, H.-J. (2007): Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in der beruflichen Weiterbildung – Untersuchungsansätze im Bundesinstitut für Berufsbildung. In: L. Abicht, P. Bott, B. Dworschak & L. Galiläer (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen (S. 91–109). Bertelsmann, Bielefeld.
- Schletz, A. & Schmidt, S. L. (2004): Neue Qualifikationserfordernisse in der Softwareentwicklung von KMU – Eine Fallstudie zum beschleunigten Aufgabenwandel bei Programmierstätigkeiten. In: H.-J. Bullinger, P. Bott & H.-J. Schade (Hrsg.): Qualifikationserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt (S. 113–132). Bertelsmann, Bielefeld.
- Schlicht, E. & Schumann, U. (2004): Erkennung von Trendqualifikationen im Bereich der Nanotechnologie. In: L. Windelband, B. Dworschak & S. L. Schmidt (Hrsg.): Qualifikationen für die Arbeit von morgen erkennen (S. 107–124). Bertelsmann, Bielefeld.
- Spöttl, G. (2000): Der Arbeitsprozess als Untersuchungsgegenstand berufswissenschaftlicher Qualifikationsforschung. In: J.-P. Pahl, F. Rauner & G. Spöttl (Hrsg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen (S. 205–222). Baden-Baden: Nomos.
- Spöttl, G & Windelband, L. Berufswissenschaftlicher Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf. Unter: www.trainingvillage.gr/etv/upload/information_resources/Bookshop/446/39_de_spoettl.pdf
- Windelband, L. (2006): Früherkennung des Qualifikationsbedarfs in der Berufsbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Windelband, L. & Spöttl, L. (2004): Entwicklung von berufswissenschaftlichen Forschungsinstrumenten zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf – Leonardo Projekt „EarlyBird“. In: L. Windelband, B. Dworschak & S. L. Schmidt (Hrsg.): Qualifikationen für die Arbeit von morgen erkennen (S. 39–62). Bertelsmann, Bielefeld.
- Zeller, B., Richter, R. & Dauser, D. (2004a): Das Projekt „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen“.

- In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Zukunft einfacher Arbeit (S. 21–29). Bertelsmann, Bielefeld.
- Zeller, B., Richter, R. & Dauser, D. (2004b): Kompetent für einfache Tätigkeiten? Der Wandel der Kompetenzanforderungen an „einfache Arbeit“. In: H.-J. Bullinger, R. Mytzek & B. Zeller (Hrsg.): Soft Skills. Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse (S. 43–90). Bertelsmann, Bielefeld.
- Zeller, B., Richter, R. & Dauser, D. (2004c): Kompetenzen für einfache Arbeit. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Zukunft einfacher Arbeit (S. 51–60). Bertelsmann, Bielefeld.
- Zeller, B., Richter, R., Galiläer, L. & Dauser, D. (2004): Das Prozessmodell betrieblicher Anforderungen – Einblicke in die betriebliche Praxis. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hrsg.): Zukunft einfacher Arbeit (S. 31–49). Bertelsmann, Bielefeld.

Die Methode der Online-Befragung

1 Einführung

„Papier-und-Bleistift“-Fragebögen, persönliche (mündliche) Interviews und Telefonumfragen gelten als die klassischen Formen der strukturierten Befragung. In den vergangenen Jahren hat eine vierte Methode der Befragung jedoch zunehmend an Bedeutung gewonnen: Webbasierte Online-Befragungen finden mittlerweile Verwendung in der Markt- und Meinungsforschung aber auch in der empirischen Bildungs- und Sozialforschung.

Vor mehr als zehn Jahren nannten Batinic und Boshnjak (1997) sieben Merkmale solcher webbasierter Befragungen:

1. Asynchronität (zeitunabhängige Durchführung der Befragung)
2. Alokalität
3. Automatisierbarkeit der Durchführung und Auswertung
4. Dokumentierbarkeit (der Durchführung)
5. Flexibilität (der Integration verschiedener Medientypen)
6. Objektivität (bei der Durchführung und Auswertung)
7. Ökonomie

Es fällt auf, dass die von Batinic und Boshnjak genannten Merkmale allesamt positiv konnotiert sind. Nach mehr als einem Jahrzehnt Erfahrung mit Online-Befragungen gilt es zu überprüfen, inwieweit eine solch uneingeschränkt positive Bewertung noch aufrecht erhalten werden kann. Dazu sollen im Folgenden eine Reihe von technischen und methodischen Aspekten von Online-Befragungen dargestellt werden.

Abschließend soll dann der Frage nachgegangen werden, welche Probleme mit der Anwendung von Online-Befragungen als Methode der Bildungsbedarfsanalyse verbunden sind.

2 Tools zur webbasierten Befragung

Beinhaltete vor einigen Jahren die Entwicklung eines Online-Fragebogens i.d.R. noch die Erstellung entsprechender Webseiten mit HTML-Editoren und deren Verknüpfung mit selbsterstellten Auswertungsskripten, so stehen mittlerweile komfortable Softwarelösungen mit umfangreichen Funktionen für die Fragebogenerstellung, Umfragedurchführung und -auswertung sowie für den Export der erhobenen Daten zur Verfügung (Abb. 1).

Zu den typischen Funktionen bzw. Elementen einer Online-Survey-Software zählen:

- Projektverwaltung
Verwaltung verschiedener Befragungen, Grundeinstellungen zu den Befragungen, Festlegung des Befragungszeitraums.
- Itemdatenbank
Instrument zur Speicherung und Verwaltung von Fragen, Antwortalternativen und Einstellungen, das deren Wiederverwendbarkeit über mehrere Befragungen hinweg ermöglicht.
- Fragebogeneditor
Steuerung des Ablaufs der Befragung, die die Reihenfolge der Fragen steuert. Dies ermöglicht flexible Formen der Itemdarstellung:
- Verzweigungen (unterschiedliche Itemdarbietung in Abhängigkeit von vorangegangenen Antworten),
 - Schleifen (wiederholte Itemdarbietungen, bei denen nur einzelne Textelemente ausgetauscht werden) und
 - Randomisierungen (zufällige Reihenfolge von Items zur Verminderung von Kontext-Effekten).
- Itemeditor
Erstellung von Items, Fragen und Eingabeelementen. Dabei ist i.d.R. eine Vielzahl von Itemtypen mit unterschiedlichen Eingabeelementen möglich. Neben einfachen offenen Eingabefeldern und Multiple-Choice-Items stehen zuweilen multimediale und interaktive Itemtypen zur Auswahl. Die Darbietung der Antwortalternativen kann in Abhängigkeit von früheren Antworten des/der Befragten erfolgen. Verschiedene Itemtypen können zumeist zu Matrixabfragen kombiniert werden.

- Plausibilitätschecks
Einstellungen zur Überprüfung der Datenvollständigkeit und -plausibilität während der Eingabe. Bei unvollständigen, fehlerhaften oder wenig plausiblen Eingaben kann der/die Befragte zu einer erneuten Eingabe aufgefordert werden. Plausibilitätschecks können verschiedene Eingaben einer Person kombinieren und auf logische Schlüssigkeit prüfen (z. B. ob das angegebene Alter mit dem angegebenen Schulabschluss übereinstimmen kann).
- Fragebogenlayout
Layout der Befragungsseiten, Einfügen von Verlaufsanzeigen, Darstellung der Eingabelemente.
- Zugriffsverwaltung
Verwaltung der Befragungsteilnehmer/innen (freier oder personalisierter Zugriff). Verwaltung derjenigen, die Zugriff auf die Befragungsergebnisse haben.
- Durchführungskontrolle
Überprüfung der Beteiligung an der Befragung, Bestimmung des Anteils abgebrochener Befragungen, Ermittlung der Beteiligung in Teilgruppen.
- Reporting
Automatische Erstellung von Auswertungen. Simultane Auswertungserstellung während der Befragung und ggf. Rückmeldung an die Befragten.
- Datenbereinigung
Ermittlung und Eliminierung unvollständiger oder problematischer Datensätze, Bestimmung von Kriterien für den Ausschluss von Fällen.
- Daten-Export
Download der Ergebnisdatensätze auf lokale Rechner für komplexere Auswertungen mit Statistik- oder Tabellenkalkulationssoftware.

Kommerzielle Anbieter von Online-Survey-Lösungen vermarkten meist nicht Lizenzen ihrer Software sondern lediglich die Nutzung einer online gehosteten Survey-Plattform. Der Anwender erhält Zugang zu dieser Plattform und hat dort die Möglichkeit, eigene Online-Befragungen anzulegen und durchzuführen. Die Gebühren für die Nutzung der Plattformen richten sich häufig nach der Anzahl der Befragten.

Beabsichtigt man, häufige Befragungen mit vielen Teilnehmer/innen durchzuführen, kann die Installation einer Survey-Software auf einem eigenen Server von Vorteil sein. Hier stehen mittlerweile neben kommerziellen Angeboten auch kostenlose (Open Source-)Systeme zur Verfügung.

Beispiele für kommerzielle Plattformen Survey Software Anbieter:

- 2ask (<http://www.2ask.de/>)
- Onlineumfragen (<http://www.onlineumfragen.com>)
- EFS Survey (www.globalpark.de bzw. www.unipark.info)
- KeyPoint (<http://www.pki.de>)
- Rogator G4 (<http://www.rogator.de/software/lizenz-modell/>)
- Exavo (<http://www.exavo.de/>)
- Webropol (<http://www.webropol.de/>)
- Polliscope (<http://www.polliscope.de/>)
- Askallo (<http://www.askallo.com/de/>)
- XPertSuite (<http://www.xparo.com>)
- Inquiry Survey Server (<http://www.inworks.de>)

Freie Software:

- LimeSurvey (<http://www.limesurvey.org/>)
- OpenSurveyPilot (<http://sourceforge.net/projects/osp/>)

Eine gute Übersicht über aktuelle kommerzielle und freie Software findet sich auf der Website der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS)

<http://www.gesis.org/Methodenberatung/Datenerhebung/Online/software.htm>.

Die aus einem EU-Projekt hervorgegangene Web Survey Methodology Site (<http://www.websm.org/>) listet mehr als 300 kommerzielle und freie Software- und Plattformanbieter.

EFS Survey Status Projekte Mitarbeiter Optionen English Help Logout

Startseite » Projekte » Umfragemenü » Fragebogen editieren

Fragebogen editieren

Fragebogen: Befragung der Lehrkräfte

Neue Seite oder Filter anlegen Vorschau Fragenimport

Vorschau: http://www.unipark.de/uc/OL_Uni_Oldenburg_Mueskens_LS/22cd/ Zum klassischen Fragebogeneditor wechseln

Seitenliste

Sie bearbeiten den Fragebogen in der Sprache "Deutsch".

Alle aufklappen Alle zuklappen Fragen anzeigen Undo Redo Feedback zum Editor

Titel	ID	Info	Aktionen
Begrüßung	428770		
Fragen zur Person	428790	P	
Schule	429206	D	
Vorwissen und Vorbereitung	429210	D	
Filter_Lehrgang?	429217	F	
ECDI_Lehrgang	429218		
Zusammenarbeit	429283		
Schüler I	429291		
Schüler II	429300	P	
Lernen I	429338		
Lernmaterial	429360		
Diagnostetests	429362		
Technische_Probleme	429372		
Prüfungen	429380		
Module_Loop [Module]	429387		
Module I	429383		
Motivation	429394		
Anmerkungen	429396		
Endseite	428768		

Legende: P Plausிக்க vorhanden D Verwendet Vollständigkeitscheck (DAC) F Filterbedingung anzeigen

Login: Wolfgang Mueskens
Users Online: 32 user(s) online
78 respondent(s) online
Date (GMT): 25.02.2008 15:10:29
Local date (+0:00): 25.02.2008 15:10:29

Abb. 1 Funktionsvielfalt einer modernen Survey-Plattform (EFS Survey 5.2)

3 Vorbereitung und Durchführung einer Online-Befragung

Der Ablauf eines Online-Befragungsprojektes unterscheidet sich zunächst einmal nicht grundsätzlich vom Vorgehen bei herkömmlichen Papier- und Bleistift-Befragungen (Abb. 2).

Am Beginn der Befragungsvorbereitung steht die Ableitung der Befragungsinhalte aus unterschiedlichen Quellen wie Literatur- und Internetrecherchen oder Gesprächen, z. B. mit Expert/inn/en der Befragungsthematik.

Wurden die Befragungsinhalte erfolgreich spezifiziert, folgt die Erstellung eines Fragebogenentwurfs, der aufgrund des hohen Aufwands einer Umsetzung in eine Online-Form meist zunächst noch als Papierversion erstellt wird.

Dieser erste Fragebogenentwurf kann dann Angehörigen der potenziellen Befragungszielgruppe oder Fachexpert/inn/en vorgelegt werden, um diesen auf Verständnisschwierigkeiten, inhaltliche Lücken und andere Probleme hin zu überprüfen.

Auf der Grundlage dieser Rückmeldungen kann dann mithilfe einer Survey-Software eine Pretest-Version des Fragebogens erstellt werden. Diese sollte abermals von einigen Vertreter/inne/n der Befragungszielgruppe begutachtet und probeweise bearbeitet werden.

Nach ggf. weiteren Überarbeitungen des Fragebogens wird dieser für die Online-Befragung freigeschaltet. Die Zielgruppe wird per E-Mail oder postalisch auf die Befragung hingewiesen. Bei personalisierten Befragungen enthält das Anschreiben individuelle Zugangsdaten (z. B. ein Passwort), bei anonymen Befragungen meist nur den Link zur Befragungswebseite.

Moderne Online-Survey-Plattformen liefern dem Anwender bereits während der Durchführung der Befragung vorläufige Auswertungen und eine umfassende Kontrolle der Teilnahme. So kann festgestellt werden, bei welchen Fragen Schwierigkeiten auftreten, besonders viel Zeit für die Beantwortung benötigt oder die Befragung von mehreren Teilnehmer/inne/n abgebrochen wird. Solche Informationen können dann – während der bereits laufenden Befragung – noch für nachträgliche Korrekturen des Fragebogens genutzt werden.

Viele Survey-Plattformen verfügen zwar über eine Reihe von statistischen Auswertungsmöglichkeiten, zumeist reichen diese jedoch nicht über einfache deskriptive Statistiken wie Häufigkeitsauszählungen sowie Maße der zentralen Tendenz und Streuung sowie deren grafische Aufbereitung hinaus. Inferenzstatistische und multivariate Analysen erfordern den Download des Ergebnisdatensatzes und dessen Analyse mit einer lokal installierten Statistiksoftware.



Abb. 2 Schematischer Ablauf eines Online-Befragungsprojektes

Wesentliche Elemente der eigentlichen Erstellung des Online-Fragebogens zeigt Abbildung 3. Im Mittelpunkt steht hierbei die Erstellung der Befragungsseiten. Diese können eine oder mehrere Fragen bzw. Items beinhalten.

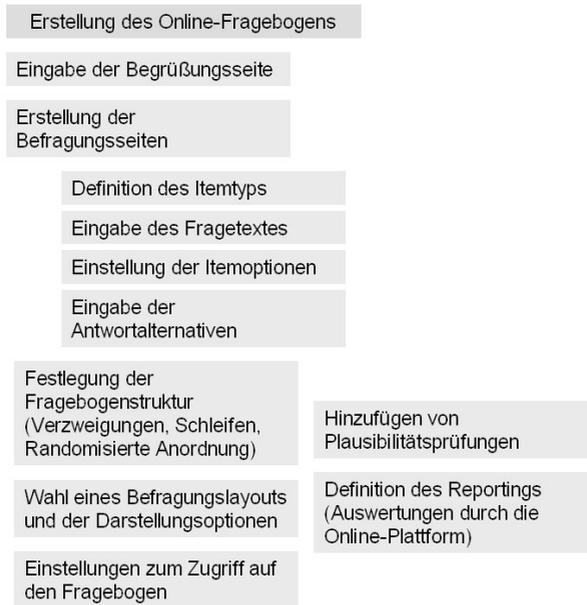


Abb. 3 Elemente der Fragebogenerstellung auf einer Survey-Plattform

Aktuelle Online-Survey-Plattformen ermöglichen eine Vielzahl von Itemtypen. Neben einfachen Auswahl- und Mehrfachauswahl-Typen stehen z. B. Matrix-Typen, die mehrere ähnliche Abfragen kombinieren, Schiebereglerformate oder semantische Differentiale zur Verfügung (Abb. 4). Auch multimediale und interaktive Itemformate sind möglich.

Im Anschluss an die Wahl eines Itemtyps lassen sich der Fragetext und ggf. die Beschriftungen von Antwortalternativen festlegen.

Die von den Befragten an- bzw. eingegebenen Antworten lassen sich unmittelbar auf Plausibilität bzw. Widersprüchlichkeiten überprüfen. So kann der/die Befragte ggf. aufgefordert werden, seine/ihre Eingaben zu überprüfen bzw. zu korrigieren.

Weiterhin bieten Online-Survey-Plattformen verschiedene Möglichkeiten einer flexiblen Abfolge von Items bzw. Befragungsseiten: Die Darstellung der Befragungsseiten kann abhängig von den Eingaben der Befragten erfol-

gen (Verzweigungen), die Reihenfolge der Seiten kann zufällig erfolgen (Randomisierungen) und es können ähnliche Items zu unterschiedlichen Befragungsthemen ökonomisch über Abfolgeschleifen festgelegt werden.

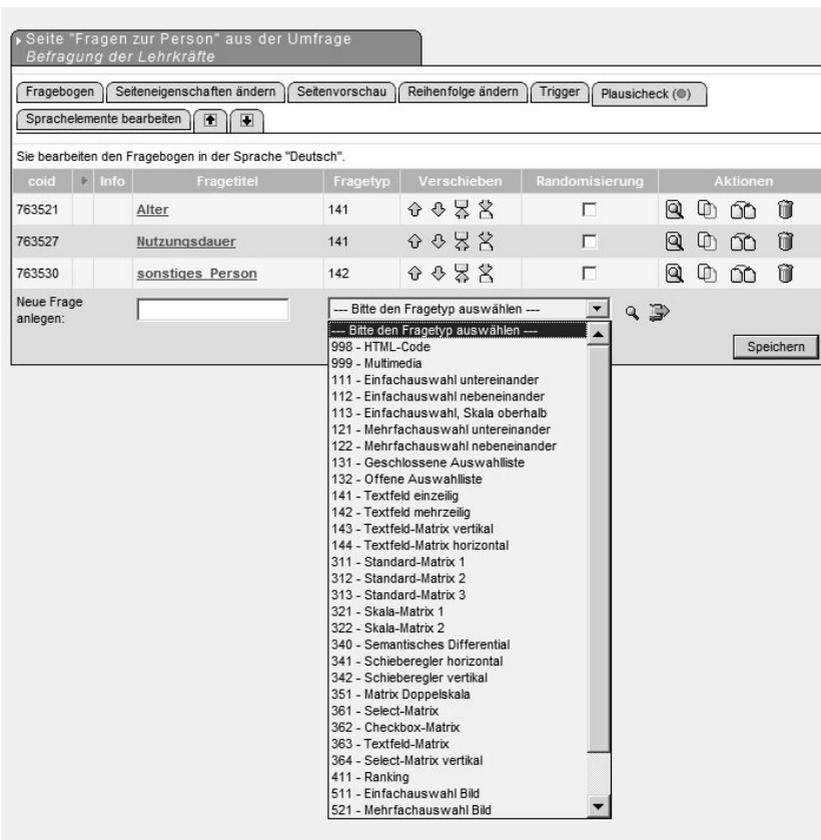


Abb. 4 Auswahl des Itemtyps in EFS Survey 5.2

Neben der inhaltlichen Definition der Fragebogenitems erfordert die Erstellung eines Online-Fragebogens auch die Wahl bzw. Erstellung eines Darstellungslayouts. Sollen während oder unmittelbar im Anschluss an die Befragung erste Auswertungen zur Verfügung stehen, muss außerdem ein Ergebnis-Bericht definiert werden (Reporting). Abschließend sollte festge-

legt werden, wer in welchem Zeitraum auf den Fragebogen bzw. die Auswertungen zugreifen darf, und bei personalisiertem Zugriff eine entsprechende Passwortliste erstellt werden.

4 Potenzielle Fehler der Fragebogengestaltung

Ziel jeder Messung ist ein möglichst objektives, reliables und valides Messergebnis. Auch (Online-)Fragebögen beinhalten in aller Regel Messungen – nämlich jene Fragen und Items, deren Antwortergebnisse in Werte umgewandelt, d. h. quantifiziert werden. Somit lässt sich auch für die Daten einer Fragebogenerhebung diskutieren,

- inwieweit deren Erhebung und Auswertung unbeeinflusst von denjenigen erfolgte, die die Befragung durchführten (Objektivität),
- wie genau ein bestimmtes Item etwas erfasst - unabhängig davon, was es erfasst (Reliabilität),
- und in welchem Ausmaß es das erfasst, was es zu erfassen vorgibt (Validität).

Eine Vielzahl von Untersuchungen gibt Aufschluss darüber, welche Fehler der Fragebogengestaltung zu einer Verringerung der Reliabilität und Validität der Ergebnisse führen. Die meisten dieser Untersuchungen beziehen sich zwar nicht auf Online- sondern auf Papier- und Bleistift-Befragungen. Es liegen jedoch keinerlei Hinweise darauf vor, dass die dort gefundenen Ergebnisse sich nicht auf webbasierte Befragungen übertragen lassen. Umfassende Übersichten zu möglichen Fehlerquellen bei Befragungen mit Gestaltungs- und Konstruktionshinweisen für Fragebögen finden sich z. B. bei Tränkle (1983), Mummendey (1987), Konrad (2001) und Porst (1998).

Als validitätsbeeinträchtigende „handwerkliche“ Fehler der Fragebogenkonstruktion werden u. a. beschrieben:

- Fehler in der Fragenformulierung:
 - Suggestive Fragen und Fragen, die Unterstellungen beinhalten,
 - Fragen, die affektiv getönte Begriffe beinhalten,
 - unverständliche Fragen (z. B. durch Verwendung von Fremdworten),
 - Verknüpfungen mehrerer Fragen,
 - komplizierte und ungewöhnliche Satzkonstruktion,
 - Abfragen hypothetischer Sachverhalte.

- Fehler in den Antwortalternativen:
 - nicht-disjunkte Kategorien bei optionalen Antwortalternativen,
 - unvollständige Kategorien,
 - ungeordnete Kategorien,
 - zu wenige oder zu viele Kategorien
- Fehler im Bezug zwischen Frage und Antwortkategorien
 - doppelte Verneinungen („Haben Sie keine Kinder?“: „ja/nein“),
 - nicht zur Frage passende Antwortkategorien.

Gräf (1999) fordert einen Verzicht auf sogenannte „Matrixfragen“, d. h. Blocks von Items, mit jeweils identischen Antwortalternativen, die in tabellarischer Form dargestellt werden. Zum einen besteht bei solchen Fragen bzw. Items die Gefahr, dass Antworttendenzen stärker ins Gewicht fallen als bei sukzessiv folgenden Einzelitems, zum anderen wird befürchtet, dass durch diese Form der Itempräsentation der Zusammenhang der Wahrnehmung von Frage und Antwortkategorie beeinträchtigt wird.

	trifft voll zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Das Lernmaterial unterstützt einen aktiven, handlungsorientierten Unterricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Lernmaterial fehlen wesentliche Inhalte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Lernmaterial ist zu umfangreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Lernmaterial ist gut verständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Struktur und der Aufbau des Materials sind sinnvoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Lernmaterial ist unterhaltsam und wird nicht langweilig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Lernmaterial ist für die Vorbereitung auf die Prüfungen gut geeignet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abb. 5 Umstrittene Abfrage über Matrixitems

5 Standards für Online-Befragungen

Der Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute gibt seit dem Jahr 2000 eine „Richtlinie für Online-Befragungen“ heraus, die gegenwärtig in einer Fassung aus dem Jahr 2007 vorliegt (<http://www.adm-ev.de/richtlinien.html>). Nach Angaben der Herausgeber ergibt sich diese Richtlinie aus dem „Gesetz und den methodischen Standards aber auch aus der Verkehrssitte“ (S. 3).

Die Richtlinie enthält Standards zur Wissenschaftlichkeit der Vorgehensweise bei Online-Befragungen, zur Freiwilligkeit der Teilnahme, zur Anonymisierung der erhobenen Daten sowie zur strikten Trennung von Forschung und forschungsfremden Tätigkeiten. Einige der Forderungen dieser Richtlinie dürften jedoch aufgrund der komplexen Funktionen moderner Online-Testplattformen nur schwer in der Praxis realisierbar sein. So wird beispielsweise gefordert:

„Die Befragten müssen vorab ausdrücklich [...] um ihre Einwilligung gebeten werden, wenn während der Befragung unbemerkt zusätzliche Informationen erhoben und gespeichert werden sollen. [...] Die Befragten müssen während der Befragung jederzeit die Möglichkeit haben, ihre diesbezügliche Einwilligung zu widerrufen.“ (S. 2)

Diese an und für sich plausible Forderung dürfte sich technisch in modernen Testplattformen, bei denen obligatorisch Informationen wie die Dauer der Testung, der Referrer, die verwendete Browser-Version und ähnliches erfasst werden, kaum realisieren lassen.

6 Qualität von online erhobenen Daten

Bereits Vogt (1999) konnte zeigen, dass computergestützte Befragungen ähnlichen Verzerrungseffekten unterworfen sind wie herkömmliche Erhebungsmethoden. Das erste Statement einer Batterie inhaltlich verwandter Items ist geeignet, beim Befragten eine Referenzskala aufzubauen und damit die Beantwortung der weiteren Fragen zu beeinflussen.

Insbesondere bei Personen ohne tiefgehendes Wissen oder Erfahrungen mit dem Erfahrungsgegenstand zeigten sich Response-Order-Effekte in Form von Primacy-Effekten, d. h. die jeweils erste Alternative einer Auswahl wurde bevorzugt gewählt.

Wie ein Item beantwortet wird, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab (vgl. Tränkle 1983):

- von der Art und Weise, wie die Frage gestellt wird,
- vom Kontext der Frage, z. B. von den Inhalten der zuvor gestellten Frage,
- von der Formulierung der Antwortalternativen,
- von der Anzahl und Kategorisierung der Antwortalternativen,
- von der Reihenfolge der Antwortalternativen,
- von der sozialen Erwünschtheit der verschiedenen Antwortmöglichkeiten,
- von der Verständlichkeit der Frage für den Befragten,
- von Antworttendenzen des Befragten (Tendenz zur Zustimmung, Tendenz zur Mitte, Tendenz zu Extremen, etc.)
- von der Stimmung des Befragten, sowie
- vom Ausmaß der Vertrautheit des Befragten mit dem Gegenstand der Befragung.

So berichtet beispielsweise Schwarz (1991) über eine Reihe von Untersuchungen, bei denen sich jeweils dramatisch unterschiedliche Resultate ergaben, je nachdem, in welcher Reihenfolge die Fragen gestellt wurden. Einzeleitems wurden offenbar in Abhängigkeit von ihrem Kontext innerhalb des Fragebogens von den Befragten vollkommen unterschiedlich interpretiert.

Allein durch die formale Gestaltung der Fragebogenstruktur, der Fragetexte und der Antwortalternativen kann somit in sehr starkem Maße Einfluss auf das Antwortverhalten der Befragten genommen werden.

Wie ist nun mit diesem zentralen Befund der Fragebogenforschung umzugehen? Können die Ergebnisse von Einzelfragen gar nicht sinnvoll interpretiert werden? Sollte auf eine Anwendung von (Online-)Befragungen aufgrund dieser methodischen Grenzen vollständig verzichtet werden?

Tatsächlich sollte von einer direkten Interpretation des Antwortverhaltens einer Zielgruppe auf eine einzelne Frage abgesehen werden. Ob beispielsweise auf die Frage „Sind Sie interessiert an einer Weiterbildung zum Thema ‚Web 2.0‘?“ 60 % der Befragten mit „trifft zu“ antworten, ist zunächst einmal nicht sinnvoll interpretierbar. Dieser Prozentsatz hängt u. a. davon ab, ob und wie das Thema ‚Web 2.0‘ bereits in den vorangegangenen Fragen thematisiert wurde, und welche anderen Antwortalternativen außer „trifft zu“ zur Verfügung standen.

Interpretierbar wird der Anteil der Personen, die hier „trifft zu“ antworteten allerdings dann,

- wenn unterschiedliche Gruppen von Befragten miteinander verglichen werden und man z. B. feststellt, dass 30 % der befragten Männer aber 80 % der befragten Frauen mit „trifft zu“ antworteten, oder
- wenn das Interesse an verschiedenen Weiterbildungsthemen miteinander verglichen wird und man beispielsweise feststellt, dass nur 10 % der Befragten angeben, dass es zutrifft, dass sie an einer Weiterbildung zum Thema ‚Java‘ interessiert seien.

Häufig werden somit also erst durch die Anwendung von Vergleichen, d. h. durch Komparation, Fragebogenergebnisse interpretierbar.

7 Rücklaufquote von Online-Befragungen

Bei einer Befragung von Langzeitstudierenden an der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg im Jahr 2007 ergab sich für uns die Möglichkeit, die Rücklaufquoten von Online-Befragungen und Papier-und-Bleistift-Befragungen miteinander zu vergleichen (Müskens 2007).

Bei dieser Befragung wurden 490 Personen postalisch angeschrieben und erhielten einen umfangreichen Papierfragebogen mit der Bitte, diesen ausgefüllt zurückzusenden. 235 Studierende wurden per E-Mail angeschrieben und aufgefordert, einen vergleichbaren Fragebogen online zu bearbeiten. Bei den Personen, die per E-Mail angeschrieben wurden, handelte es sich um Studierende der Fächer Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Bei diesen Studierenden wurde eine besonders hohe Technikaffinität angenommen, so dass hier ein besonders hoher Rücklauf erwartet wurde. Tatsächlich ergab sich jedoch eine höchst signifikant geringere Rücklaufquote (16,7 %) für die Online-Befragung als für die Papier-Befragung (26,7 %) ($p < 0,001$).

Es muss angenommen werden, dass mittlerweile Anschreiben per E-Mail als weniger verbindlich angesehen werden als postalisch zugestellte Fragebögen.

Zerr und Müller-Schneider (2002) untersuchten experimentell bei einer Online-Befragung zur Marktforschung die Auswirkungen einer postalischen *Vorankündigung* auf die Rücklaufquote. Die Vorankündigung führte tatsächlich zu einer deutlich höheren Rücklaufquote. Dies galt aber nur für Befragungen ohne Nachfassaktion. Bei Befragungen, bei denen man säumige Per-

sonen nach Beginn der Befragung noch einmal per E-Mail aufforderte teilzunehmen, hatte die postalische Vorankündigung keine Auswirkung auf die Rücklaufquote. Dies deutet darauf hin, dass nach einer gewissen Menge von Aufforderungen, eine „Sättigung“ bei den potenziellen Teilnehmer/innen erreicht wird: Es gelingt dann nicht mehr, durch zusätzliche Hinweise auf die Befragung, die Rücklaufquote zu steigern.

8 Vor- und Nachteile von Online Befragungen

Die Durchführung von Befragungen mithilfe von Online-Survey-Plattformen ist ohne Zweifel mit einer Reihe von erheblichen Vorteilen gegenüber klassischen Papier- und Bleistift-Befragungen verbunden (Abb. 6):

- Der Zeit- und Kostenaufwand für den Versand bzw. die Rücksendung der Fragebögen entfällt.
- Fragebögen lassen sich flexibel und interaktiv gestalten.
- Neue Medien (Bilder, Videos, interaktive Elemente) können in die Befragung eingebunden werden.
- Die Dateneingabe und die mit ihr verbundenen Fehlerquellen entfallen.
- Die Durchführung der Befragung kann simultan verfolgt und kontrolliert werden.
- Vorläufige Auswertungen können während und unmittelbar nach Abschluss der Befragung erstellt werden.

Diesen Vorteilen stehen jedoch auch eine Reihe gewichtiger Nachteile entgegen:

- Bei der Verwendung kommerzieller Survey-Plattformen oder -Software entstehen Kosten durch Lizenzgebühren.
- Komplexe Verzweigungen und andere flexible Strukturen, die überhaupt erst durch eine moderne Online-Survey-Plattform möglich werden, erfordern ein aufwändiges Pre-Testing, um die inhaltlich logische Kohärenz der Befragung sicherzustellen.
- Bei anonymen (d. h. nicht-personalisierten Befragungen) ist es i. d. R. für einen Teilnehmer/eine Teilnehmerin nicht möglich, die Befragung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen.
- Auf der anderen Seite bestehen gerade bei personalisierten Befragungen erhebliche Probleme bezüglich des Datenschutzes. Hier muss entweder ein erheblicher Aufwand betrieben werden, um eine Trennung von Per-

sonendaten und deren Angaben bei der Befragung zu erreichen oder aber vorab eine Zustimmung der Befragten zur personalisierten Speicherung ihrer Angaben eingeholt werden.

- Durch den Wegfall der Dateneingabe entfällt auch die mit diesem Arbeitsschritt verbundene implizite Datenbereinigung. Widersprüchliche und unsinnige An- und Eingaben müssen daher gesondert identifiziert und aus dem Datensatz entfernt werden.
- Papierfragebögen geben den Befragten flexiblere Möglichkeiten einer Rückmeldung. Fragen und Items können von den Befragten gestrichen, mit Kommentaren versehen oder abgeändert werden. Solche Möglichkeiten sind bei Online-Befragungen nur in Ansätzen verfügbar.

Vor dem Hintergrund dieser Schwierigkeiten müssen auch die sieben (positiven) Merkmale webbasierter Befragungen von Batinic und Boshnjak (1997) aus heutiger Sicht mit Fragezeichen bzw. einschränkenden Anmerkungen versehen werden.

Zu 1 (Asynchronität): auch eine postalisch durchgeführte Papier-und-Bleistift-Befragung ist asynchron. Nicht personalisierte Online-Befragungen lassen sich meist nicht unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen.

Zu 2 (Alokalität): Online-Befragungen verlangen zumindest einen Internet-Zugang.

Zu 3 (Automatisierbarkeit): Die Erstellung der Befragung und der größte Teil der Auswertung erfolgen auch heute noch keineswegs automatisiert. Lediglich die Vervielfältigung und der Versand der Fragebögen sowie die Eingabe der Daten entfallen. Kaum zu automatisieren sind hingegen Plausibilitätsprüfungen, Datensatzbereinigung und die Auswertung der Daten insofern diese über einfachste deskriptive Darstellungen (Häufigkeiten, Mittelwerte) hinausgeht.

Vorteile von Online-Befragungen	Nachteile
Geringer Distributionsaufwand	Lizenzgebühren für Testplattform
Möglichkeit einer flexiblen Fragebogenstruktur	Aufwändiges Pre-Testing bei komplexen Fragebogenstrukturen
Möglichkeit der Einbindung von Medien	Unterbrechung der Eingabe bei nicht-personalisierten Umfragen nicht möglich
Perfekte Durchführungsobjektivität	Geringe Flexibilität bei Anmerkungen
Bessere Kontrolle der Durchführung	Fehlende Kontrolle des Zugriffs bei nicht-personalisierten Umfragen
Zeitgewinn	Hoher Aufwand bei der Datensatzbereinigung
Simultanes Reporting möglich	Probleme mit Datenschutz und Anonymität
Keine Dateneingabe erforderlich	

Abb. 6 Vor- und Nachteile von Online-Befragungen im Überblick

Zu 4 (Dokumentierbarkeit): Durch die automatisierte Erfassung von Daten entstehen neue Probleme des Datenschutzes. Online-Testplattformen zeichnen häufig obligatorisch bestimmte Daten über die auf sie erfolgenden Zugriffe auf, deren Speicherung mit der Forderung nach Datenschutz konfliktiert.

Zu 5 (Flexibilität bei der Verwendung von Medien): In der Praxis stehen auch bei heutigen Befragungen Texte als Fragen sowie Multiple-Choice-Items und freie Eingabefelder als Antwortformate im Vordergrund. Bilder, Videos oder interaktive Antwortformate sind zwar technisch problemlos möglich, werden aber kaum genutzt.

Zu 6 (Objektivität): Bei offenen Online-Befragungen ist kaum sicherzustellen, dass der Fragebogen tatsächlich nur von der angestrebten Zielgruppe ausgefüllt wird. Mehrfacheingaben durch die gleiche Person sind möglich. Bei einer Dateneingabe per Hand, wird i.d.R. bereits während der Eingabe die Plausibilität der Daten überprüft. Auffällige Fragebögen können aussortiert und einer genaueren Prüfung unterzogen werden. Komplexe Kodie-

rungsprobleme werden bei einer Eingabe von Hand eher erkannt als bei einer automatischen Datenerfassung.

Zu 7 (Ökonomie): Die Erstellung eines online-Fragebogens ist trotz weit fortgeschrittener Entwicklungslösungen immer noch ein aufwändiger Prozess. Für die Verwendung der Online-Plattformen werden nicht unwesentliche Lizenzgebühren verlangt.

9 Online-Befragungen als Methode der Bildungsbedarfsanalyse?

Die empirische Untersuchung des Bildungsbedarfs eines Landes oder einer Region erfordert, wenn eine gewisse Repräsentativität der Zielgruppe angestrebt wird, Methoden, die sowohl für die Befragten als auch für die durchführende Einrichtung einen möglichst geringen Aufwand verursachen.

Standardisierte Online-Befragungen bilden eine solche ökonomische Möglichkeit der Datenerhebung. Mithilfe von Online-Befragungen ist es möglich, beispielsweise eine große Anzahl von Unternehmen bezüglich ihres Weiterbildungsbedarfs zu befragen. Durch E-Mail-Verteiler kann die Zielgruppe unaufwändig auf die Befragung hingewiesen bzw. unmittelbar zum Online-Fragebogen verlinkt werden.

Diesen Vorteilen steht die möglicherweise geringere Verbindlichkeit von E-Mail-Aufforderungen gegenüber. Diese kann u. U. eine zu kleine und damit wenig repräsentative Rücklaufquote verursachen. Um dieser Gefahr entgegen zu wirken, sollten daher Maßnahmen ergriffen werden, die die subjektive Verbindlichkeit der Befragungsankündigung erhöhen (z. B. Bildung eines Panels).

Die meisten methodischen Probleme von standardisierten Bildungsbedarfsbefragungen ergeben sich jedoch nicht aus der Form der Darbietung und können daher sowohl bei Online- als auch bei Papier- und Bleistift-Fragebögen auftreten:

- Um das Interesse der Zielgruppe an einer Vielzahl von potenziellen Weiterbildungsthemen zu erfragen, ist man häufig gezwungen, das problematische Darstellungsformat von Matrixitems zu verwenden.

- Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse interessieren meist absolute Häufigkeiten bestimmter Antwortkategorien. Eben diese unterliegen jedoch den vielfältigen o. a. Verzerrungseinflüssen.
- Von den Befragten werden häufig spekulative Auskünfte über zukünftige Entwicklungen verlangt, die kaum valide Schlussfolgerungen ermöglichen.
- Die Befragten sind mit den Inhalten der Befragung (z. B. bestimmten Weiterbildungsinhalten) zuweilen wenig vertraut und sind daher möglicherweise gezwungen, Antwortkategorien „aus dem Bauch heraus“ zu wählen.
- Bei Befragungen von Unternehmen, die häufig mit amtlichen Statistiken oder freiwilligen Erhebungen konfrontiert werden, ist eine geringe Teilnahmebereitschaft zu erwarten.

Es ist daher im Einzelfall zu überprüfen, inwieweit die ausschließliche Verwendung standardisierter Fragebogen tatsächlich eine geeignete Methodik zur Ermittlung eines Weiterbildungsbedarfes darstellt. Ggf. versprechen hier in Ergänzung oder alternativ eingesetzte qualitative Erhebungsverfahren (z. B. teilstrukturierte Interviews oder Gruppendiskussionen) eine höhere Datenqualität und zuverlässigere Schlussfolgerungen.

Literatur

- Batinic, B.; Bosnjak, M. (1997): Fragebogenuntersuchungen im Internet. In: Batinic, B. (Hrsg.): Internet für Psychologen. Göttingen, S. 221–243.
- Gräf, L. (1999): Optimierung von WWW-Umfragen: Das Online Pretest-Studio. In: Batinic, B.; Werner, A.; Gräf, L.; Bandilla, W. (Hrsg.): Online Research - Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Göttingen, S. 159–177.
- Hüfken, V. (2000): Methoden in Telefonumfragen. Wiesbaden.
- Konrad, K. (2001): Mündliche und schriftliche Befragungen – Ein Lehrbuch. Landau.
- Mummendey, H. D. (1987): Die Fragebogen-Methode – Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. Göttingen.

- Müskens, W. (2007): Befragung der Langzeitstudierenden an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Unveröffentlichtes Gutachten.
- Porst, R. (1998): Im Vorfeld der Befragung: Planung, Fragebogenentwicklung, Pretesting. In: ZUMA – Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (Hrsg.): ZUMA-Arbeitsbericht.
- Schön, S. (2000): Einsatz von Online-Prüfungen in der beruflichen Weiterbildung: Gegenwart und Zukunft.
- Schwarz, N. (1991): In welcher Reihenfolge fragen? Kontexteffekte in standardisierten Befragungen. In: ZUMA – Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (Hrsg.): ZUMA-Arbeitsbericht.
- Tränkle, U. (1983): Fragebogenkonstruktion. In: Feger, H.; Bredenkamp, J. (Hrsg.): Datenerhebung. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 222–320.
- Vogt, K. (1999): Verzerrungen in elektronischen Befragungen? In: Batinic, B.; Werner, A.; Gräf, L.; Bandilla, W. (Hrsg.): Online Research – Methoden, Anwendungen und Ergebnisse. Hogrefe Verlag, Göttingen, S. 127–143.
- Zerr, K.; Müller-Schneider, T. (2002): Postalische Vorankündigung bei Online-Befragungen? Ein projektbegleitendes Methodenexperiment zur Erhöhung der Ausschöpfungsquote. Planung und Analyse – Zeitschrift für Marktforschung und Marketing, Heft 4/2002, S. 56–59.

Erfahrungen aus dem Bremer Projekt EQUIB

1 Zusammenfassung

Mit dem *Regionalen Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ)* wurde seit dem Jahr 2000 im Land Bremen ein Instrument genutzt und weiter aufgebaut, das auf eine regelmäßige, dabei aber auch flexible qualitative Analyse von Qualifikationstrends in der regionalen Wirtschaft abzielt. Sein primärer Nutzen besteht in der Unterstützung der Akteurinnen und Akteure der Aus- und Weiterbildung des Landes Bremen und in der Politikberatung bei der Gestaltung und Optimierung des Standortfaktors Qualifikation.

Das qualitative Untersuchungsdesign, das in wiederkehrenden Befragungen eines Panels betrieblicher Expertinnen und Experten aus allen regional wichtigen Wirtschaftszweigen sein zentrales Instrument hat, ist nutzerorientiert und daher flexibel angelegt.

Die Ergebnisse werden regelmäßig als „Monitoring-Berichte“ veröffentlicht. Auf ihrer Basis werden die regionalen Akteure/Akteurinnen (Politik, Gremien, Weiterbildungseinrichtungen, Sozialpartner) beraten: In Einzelberatungen und Fachgesprächen werden die Ergebnisse und praktischen Umsetzungsoptionen diskutiert und in die regionalen Netzwerke transferiert.

Die Durchführung erfolgt durch das Projekt EQUIB (Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Region Bremen), das im Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen angesiedelt ist. Das Projekt wird aus Landesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Alle Produkte des Projekts können von der Internetseite www.equib.de heruntergeladen werden.

2 Das Regionale Monitoring-System Qualifikationsentwicklung

Qualifikationsbedarfsanalysen (QBA) in der Region Bremen werden vom Projekt EQUIB¹ bereits seit 1990 durchgeführt.² Vor dem Hintergrund der zunehmenden Geschwindigkeit des qualifikatorischen Wandels entstand die Anforderung an das Projekt, ein methodisches Instrumentarium zu entwickeln, das eine zeitnahe Berichterstattung über Qualifikationsentwicklungen und -trends in allen regional relevanten Wirtschaftszweigen ermöglicht. Dieses Instrument sollte dabei auch erlauben, neue und sich hochdynamisch entwickelnde Untersuchungsbereiche (wie z. B. den Multimedia-Bereich) flexibel integrieren zu können.

Als Antwort hat EQUIB – basierend auf den Erfahrungen aus 10 Jahren qualitativer und quantitativer Betriebsbefragungen – in Zusammenarbeit mit den Auftraggebern, den senatorischen Dienststellen, und unter Beteiligung einer Vielzahl regionaler Experten und Expertinnen das „*Regionale Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ)*“ entwickelt.

Die potenziellen Stärken eines regionalen Ansatzes (Bezug auf regionale Strukturbesonderheiten, Nutzung eines betrieblichen Erhebungsnetzwerks, Möglichkeit der Schwerpunktsetzung auf qualitativen Erhebungsverfahren) wurden in ein entsprechendes Untersuchungsdesign umgesetzt.

2.1 Ziele des Regionalen Monitorings

Eine gezielte *Entwicklung des Standortfaktors Qualifikation* bedarf gesicherter Trendaussagen. Durch eine systematische und kontinuierliche Früherkennung der aktuellen betrieblichen Qualifizierungs- und Ausbildungstrends soll ein grundlegender Beitrag zur Optimierung der regionalen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik geleistet werden. Diese Leistung zielt auf unterschiedliche Akteurinnen und Akteure der regionalen Wirtschaft:

-
- 1 In der jüngsten Laufzeit (1/2005-5/2008) wurde das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Senatorin für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales, der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sowie des Senators für Wirtschaft und Häfen in Bremen finanziert. Die Durchführung erfolgte mit Unterstützung der Arbeitnehmerkammer Bremen am Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen.
 - 2 Zu den Hintergründen, die zu einer frühen und kontinuierlich laufenden QBA im Land Bremen geführt haben, siehe: Hammer/Benedix (2005).

Staatliche Ressorts und Arbeitsagenturen können sich auf Daten und Trendaussagen zu den Anforderungen einer zukunftsorientierten Qualifizierungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik stützen.

Einzelne Unternehmen erhalten Orientierungspunkte für die Unternehmensentwicklung, besonders im Bereich der Personalentwicklung und der Ausbildung.

Qualifizierungsanbietern werden Planungshilfen für die Konzipierung innovativer *Qualifizierungsmaßnahmen* angeboten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen und ihre Vertretungen können sich über nachgefragte Qualifikationen informieren und das Ziel des „lebenslangen Lernens“ besser verfolgen.

2.2 Nutzerorientierung und Flexibilität

Das RMQ ist von der Anlage her auf eine flexible Anpassung an aktuelle Anforderungen seitens der Auftraggeber eingerichtet. In Absprache mit den Auftraggebern lassen sich relativ schnell aktuelle Themen im RMQ umsetzen und Ergebnisse zu neuen Fragestellungen generieren.

Beispiele sind gezielte Untersuchungen zu besonderen regionalen Wirtschaftszweigen (Windkraft, Lebensmittel) und Qualifizierungsmethoden (E-Learning).

2.3 Qualitativer Untersuchungsansatz und Untersuchungsdesign

Das RMQ beruht auf einem qualitativen Untersuchungsansatz. Ausgangspunkt für diese Entscheidung ist die Einsicht, dass praktisch umsetzbare Ergebnisse von Qualifikationsbedarfsanalysen auf das qualitative Element nicht verzichten können. Qualifikationsentwicklung vollzieht sich als dynamischer Prozess, und neue Qualifikationstrends können daher nur durch „entdeckende“ Forschungsdesigns frühzeitig erkannt werden. Auch können sie für die praktische Umsetzung inhaltlich konkrete Empfehlungen liefern – quantitative Befragungen müssen hier notwendigerweise auf einem hohen Abstraktions- und Aggregationsgrad stehen bleiben.

Das RMQ begreift sich dabei jedoch als in einem wechselseitigen Ergänzungsverhältnis zu quantitativen Untersuchungsansätzen stehend. Vorhandene Datenbestände können und sollen sekundäranalytisch genutzt werden

und in die Ergebnisse Eingang finden, da sie strukturelle Entwicklungen aufzeigen können, die sich dem qualitativen, auf Experteninterviews aufbauenden Vorgehen nicht unbedingt erschließen.³

Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein regionaler Ansatz (insbesondere bezogen auf einen Stadtstaat wie Bremen) und ein qualitatives Vorgehen spezifische Synergiepotenziale erschließen: Kurze Wege und die Kenntnis der regionalen Besonderheiten unterstützen die Verankerung und Akzeptanz bei den regionalen Akteurinnen/Akteuren, tragen zu stabilen Arbeitsstrukturen (Erhebungsnetzwerk) mit kontinuierlichen Ansprechpersonen bei und erlauben insbesondere eine flexible Reaktion auf neu entstehende Anforderungen seitens der Auftraggeber.

Die *Durchführung der Untersuchungen* im RMQ basiert auf drei „Säulen“: Betriebspanel, Expertenpool und wissenschaftliche Kooperation.

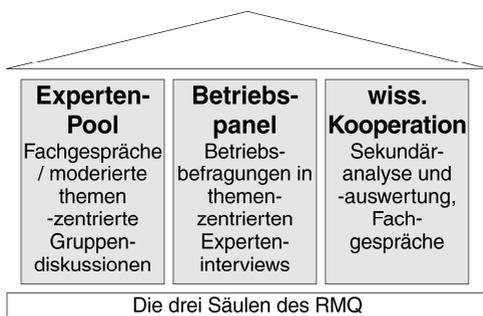


Abb. 7 Die drei Säulen des Regionalen Monitoringsystems

Betriebspanel

Die Ergebnisse basieren zentral auf *regelmäßigen Befragungen betrieblicher Experten/Expertinnen* in einem Panel aus gezielt ausgewählten Betrieben. Die Auswahl zielt darauf ab, eine möglichst hohe *Repräsentanz* der Ergebnisse sicherzustellen, indem eine Vertretung der jeweiligen Unterbranchen und Betriebsgrößen in den untersuchten Wirtschaftszweigen angestrebt wird,

3 Zu den besonderen Problemen der Datenlage und -interpretation in Bezug auf die Ausbildungspotenzialanalyse siehe: Benedix u.a. (2006a).

die die typischen Betriebslagen abbilden.⁴ Die Ansprechpersonen in den Betrieben sind in der Regel den Bereichen der Betriebsleitung, der Personal- und Ausbildungsleitung, der Produktionsleitung oder der Qualitätssicherung zuzuordnen.

Expertenpool

Flankierend wird die *Expertise regionaler Akteure und Akteurinnen* in Anspruch genommen. Die *Beteiligung erfolgt bedarfsgesteuert*, also in Bezug auf die aktuell untersuchten Schwerpunktthemen und Branchen.

Die Aufgabe des Expertenpools ist eine doppelte:

- Beratung und Unterstützung bei der Auswahl der zu beteiligenden Betriebe sowie Unterstützung bei der Entwicklung neuer Fragestellungen,
- Input von branchenspezifischem und branchenübergreifendem Expertenwissen.

Im Expertenpool werden offene, themenzentrierte Einzel- sowie Gruppengespräche durchgeführt.

Wissenschaftliche Kooperation und Sekundäranalysen

Wie bereits erläutert, finden ergänzend Sekundäranalysen (quantitative Daten, QBA-Untersuchungsergebnisse aus anderen Regionen) Eingang in die Berichterstellung.

Einbezogene Branchen und empirische Grundlage

Untersucht werden Branchen, denen eine besondere Bedeutung für die regionale Entwicklung zukommt, z. B. wegen hoher Beschäftigungszahlen oder der Innovationsdynamik in einer Branche.⁵ Das Betriebspanel umfasst Unternehmen aus

- Metall- und Elektrohandwerk und -industrie

4 Der qualitativ begründeten Auswahl der teilnehmenden betrieblichen Partner kommt daher eine Schlüsselfunktion für die Qualität der Ergebnisse zu. Im Monitoring-Bericht 2007/2 werden die theoretischen Grundlagen und die praktische Durchführung einer solchen qualitativen Betriebsauswahl am Beispiel der Befragung zum Thema „Demographischer Wandel und altersgerechte Personalpolitik“ näher erläutert (vgl. Benedix u.a. 2007)

5 Für einige neuere Untersuchungen wurde der Branchenbezug durch eine Clusterorientierung ergänzt, z. B. für das Branchenmonitoring der Fisch- und Lebensmittelwirtschaft in Bremerhaven (Monitoring-Bericht 2006/2, vgl. Benedix u.a. (2006b)).

- KFZ-Handwerk
- SHK-Handwerk
- Nahrungs- und Genussmittelhandwerk und -industrie
- Handel
- Transport-Umschlag-Lagerei/Logistik
- Bauhauptgewerbe (Industrie und Handwerk)
- Tourismus
- Gesundheitswirtschaft
- IT- und Multimedia-Dienstleister
- Zeitarbeit

Derzeit (März 2008) können *knapp 200 Betriebe* zum Panel gezählt werden.

Auf Seiten des Expertenpools sind aktuell mehr als *150 außerbetriebliche Expertinnen und Experten* am RMQ beteiligt. Insbesondere sind vertreten:

- Senatorische Behörden, Arbeitsagenturen und Gesellschaften mit öffentlichen Aufgaben,
- Institutionen der Sozialpartner (Kammern, Verbände, Gewerkschaften),
- Wissenschaftliche Institute,
- Institutionen der beruflichen Bildung (Aus-, Fort- und Weiterbildung).

2.4 Untersuchungsmethode: Experteninterviews und „Mindmap“-Leitfäden

Die Untersuchungen basieren im Kern auf den im Betriebspanel regelmäßig durchgeführten *persönlichen Experteninterviews*. Für deren Durchführung wurde eine neue Form des Leitfadens entwickelt, die *offene Fragestellungen mit „Mindmaps“ kombiniert*. Die Fragestellungen sind einerseits offen zu halten, damit sie dem/der betrieblichen Experten/Expertin den notwendigen Freiraum lassen, den jeweiligen Gegenstand aus seiner/ihrer Sicht und in Bezug auf die spezifischen Erfahrungen aus der realen Betriebspraxis heraus zu entwickeln. Andererseits erfordert die Komplexität des Gegenstandes eine gewisse Strukturierung des Gesprächs, mit der zugleich auch die Vergleichbarkeit der Interviews sicherzustellen ist.⁶ Dies wird erreicht durch die Kombination der offenen Fragestellung mit einer Darstellung wichtiger thematischer Aspekte, die im Zusammenhang mit der offenen Frage stehen, in einer

⁶ Zur Unterstützung der vergleichenden Analyse wird das Programm MaxQDA als Instrument der computerunterstützten qualitativen Datenanalyse eingesetzt.

Art „Mindmap“. Die baumartige Struktur der Darstellung entspricht dabei dem Anliegen, diese Aspekte mehr im Sinn „möglicher Gesprächsthemen“ als einer „abzuarbeitenden Liste“, die in ihrem Umfang die Befragten zu „erschlagen“ droht, zu präsentieren.

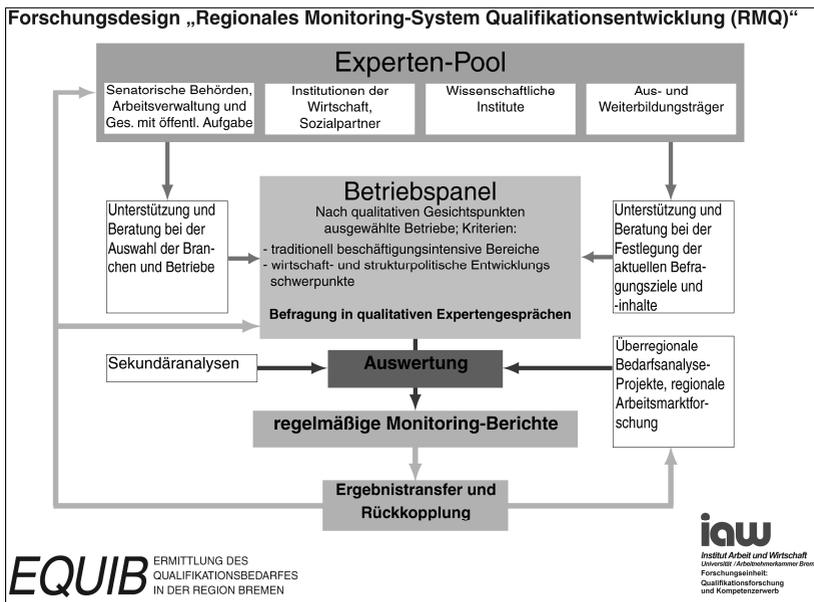


Abb. 8 Forschungsdesign des RMQ

Inzwischen stehen dem Projekt verschiedene Leitfäden zur Verfügung, die kontinuierlich aus den Erfahrungen der Durchführung heraus verbessert werden:⁷

- Der Leitfaden zur Erhebung von Qualifikationstrends folgt der Logik, dass neue Qualifikationstrends sich aus Änderungen der Arbeit ergeben, die auf Innovationen oder geänderte Rahmenbedingungen zurückgehen können. Der Leitfaden verfolgt die Idee, zunächst diese Veränderungen

7 Die eingesetzten Leitfäden sind am Ende der jeweiligen Monitoring-Berichte dokumentiert.

möglichst konkret im Betrieb zu identifizieren und davon ausgehend die Folgen für Personalpolitik, Qualifizierung und Ausbildung zu benennen.

- Der Leitfaden zur Analyse der Ausbildungspotenziale im Rahmen des RMQ stellt die betrieblichen Ausbildungsentscheidungen (Ausbildungsmotivation, Optimierung der Ausbildungsorganisation) an den Anfang; von diesen ausgehend werden sodann die Rahmenbedingungen der Ausbildung thematisiert.
- Weitere, themenspezifische Leitfäden wurden für die branchenübergreifenden Befragungen (z. B. zu altersgerechter Personalpolitik) entwickelt.

3 Ergebnisse des RMQ

Als qualitatives Instrument können vom RMQ keine quantitativen Aussagen im Sinne von Prognosen einer konkreten zukünftigen Nachfrage nach Fachkräften oder einer Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten erwartet werden.

Die Schwerpunkte der *qualitativen Ergebnisse* liegen auf

- der kontinuierliche Beobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung vor dem Hintergrund *technologischer und organisatorischer Innovationen sowie neuer Rahmenbedingungen* in den einzelnen Branchen, z. B. im Recht;
- der kontinuierlichen Beobachtung der *Ausbildungsentwicklung und Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen*. Die dafür förderlichen und hinderlichen Bedingungen werden im Rahmen einer in das RMQ *integrierten Ausbildungspotenzialanalyse* erhoben;
- der Erfassung *branchenübergreifender Trends*, die für die Gestaltung von Qualifizierung wichtig sind (z. B. E-Learning, altersgerechte Personalpolitik).

Die Darstellung der Ergebnisse folgt jeweils der Logik der eingesetzten Befragungsleitfäden. Der vergleichenden Analyse als methodischem Paradigma wird in einer detaillierten, kontrastierenden Darstellung der Diversität der gefundenen Positionen Rechnung getragen, um auf dieser Basis die aufgefundenen gemeinsamen Betriebs- und Branchenstrategien bzw. die darauf bezogenen Handlungsoptionen darzustellen.

Beispiel aus der Logistik

In den Befragungen im Logistiksektor erweist sich kontinuierlich die Frage des betrieblichen Ausbildungsbedarfs für den 2-jährigen Beruf „Fachlagerist/-in“ als ein wichtiges Gesprächsthema. Eine quantitative Abschätzung des zukünftigen Branchenbedarfs für diesen Beruf fällt wie gesagt außerhalb des Untersuchungsansatzes. Vielmehr werden qualitative Antworten auf die Frage gesucht, *warum* dieser 2-jährige Beruf von Logistikbetrieben nur gering bzw. zukünftig vermehrt nachgefragt wird, *wo Hemmnisse* für die Entfaltung zusätzlicher Ausbildungspotenziale liegen und *welche Bedingungen* hergestellt werden müssten, damit sich mit diesem Ausbildungsgang neue, zusätzliche Chancen für „schwächere“ Ausbildungsplatzbewerber/-innen in der Logistik ergeben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Positionen der Betriebe durchaus im Fluss sind: War noch 2005 eine „Spaltung“ zwischen geforderter hoher Qualifikation (abgedeckt v. a. mit dreijährig ausgebildeten Fachkräften für Lagerlogistik) und niedrig qualifizierten Hilfstätigkeiten das typische Bild, das kaum Raum bzw. Bedarf für einen „dazwischen“ angesiedelten 2-jährig angelegten Ausbildungsberuf zu lassen schien, wandelt sich vor dem Hintergrund eines absehbar „enger“ werdenden Ausbildungsmarktes die Lage: 2007 können sich mehr Betriebe vorstellen, ihren Bedarf auch mit Fachlageristen/ Fachlageristinnen zu decken bzw. decken zu müssen. Die Betriebe rechnen damit, dass ihnen zukünftig „gute“ Ausbildungsplatzbewerber/-innen, denen sie eine erfolgreiche Ausbildung im Beruf „Fachkraft für Lagerwirtschaft“ zutrauen, weniger zur Verfügung stehen werden. Sie gehen zunehmend davon aus, sich in ihrer Ausbildung auch auf „schwächere“ Jugendliche stützen zu müssen. Die Ausbildungseignung „schwächerer“ Jugendlicher wird damit zur zentralen Sorge der Betriebe, und es stellt sich damit heute praktisch die Frage nach geeigneten Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung, um Bedarf und Nachfrage zusammenzubringen und erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse abzusichern.

Dieses Beispiel mag auch dafür stehen, wie wichtig die Kontinuität von Bedarfsanalysen, ein längerfristig angelegtes „Monitoring“ ist: Nur so konnte in diesem Fall der in relativ kurzer Zeit erfolgende Einstellungswechsel in den Betrieben zeitnah festgestellt werden.

Die Ergebnisse werden in Form von *regelmäßigen Monitoring-Berichten* veröffentlicht, die sich auf die einzelnen Branchen oder auf übergreifende

Themenstellungen beziehen. Diese Berichte werden darüber hinaus für alle Interessierten zugänglich ins Internet gestellt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für weitere Transferleistungen.

4 Transferleistungen

Beratungs- und Transferleistungen, mit denen die Ergebnisse und die vom Projekt vorgeschlagenen Umsetzungsoptionen in die regionalen Netzwerke eingespeist werden, werden auf folgenden Wegen erbracht:

– *Einzelberatungen*

Das Projekt führt im Jahr mindestens 40 Einzelberatungen durch (2007: 53), insbesondere zur Unterstützung zur Entwicklung von branchen- und zielgruppenspezifischen Bildungsangeboten sowie der Beratung für Antragstellungen (Bedarfsanalyse) in regionalen/überregionalen Förderprogrammen. Nachfrager sind Vertreter/Vertreterinnen von Institutionen aus der Landes-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung und wissenschaftlichen Einrichtungen.

– *Networking*

Die kontinuierliche Teilnahme an themenspezifischen Arbeitskreisen bietet einerseits eine gute Chance, die Projektergebnisse in diese Netzwerke einzuspeisen. Andererseits trägt die Beteiligung selbst zum Monitoring-Prozess bei, weil es hilft, in Bezug auf aktuelle regionale Entwicklungen „auf Stand“ zu bleiben und die Kontakte des Experten-Pools zu pflegen. Ein Beispiel ist die kontinuierliche Teilnahme am Arbeitskreis „Arbeit-Zukunft-Logistik“, der einen Dialog der Akteure/Akteurinnen zur Verbesserung der Fachkräftebedarfsdeckung in der Logistik organisiert.⁸

– *Fachgespräche*

Zu den ergebnisorientierten Fachgesprächen werden gezielt die relevanten Akteure/Akteurinnen eingeladen. Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen werden kurz präsentiert und mit den Anwesenden diskutiert. Beispiele sind: das Fachgespräch „*Die Fisch- und Lebensmittelwirtschaft in Bremerhaven – Perspektiven zur Entwicklung der Standortkompetenz*“

8 Organisiert wird der Arbeitskreis von der bremer arbeit gmbh (bag) und der Bremerhavener Arbeit GmbH (brag).

am 22.03.2007 (in Kooperation mit der Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH und der Bremerhavener Arbeit GmbH) oder das Fachgespräch „*Demographischer Wandel und altersgerechte Personalpolitik*“ am 26.02.2008.

Darüber hinaus werden Beiträge für regionale und überregionale Fachveranstaltungen (z. B. Hochschultage berufliche Bildung 2006, Forum 21) und Methodenberatungen vom Projekt angefordert.

5 Erfahrungen

Das Projekt EQUIB hat mit dem Ansatz des RMQ und der Durchführungsmethodik sehr gute Erfahrungen gemacht. Insbesondere lässt sich festhalten:

- Für die Befragungen zeigt sich eine hohe Akzeptanz in der Wirtschaft, die sich an der kontinuierlichen Teilnahme der Panelbetriebe, einer geringen „Panel-Mortalität“ sowie an der relativ leichten Gewinnung weiterer Betriebe (Ersatz oder Ergänzung z. B. für Ausbildungspotenzialanalyse) festmachen lässt.
- Die Form der Befragung wird positiv aufgenommen. Insbesondere der Leitfaden bewährt sich als der Aufgabe adäquat und als geeignet zur Erfassung komplexer Fragestellungen.
- Die Expertengespräche erweisen sich damit als adäquate Grundlage für praxisnahe Empfehlungen.
- Mit Einzelberatungen, der Beteiligung an Netzwerken sowie mit Fachgesprächen wurden in der aktuellen Förderperiode Transferwege ausgebaut, die die Akzeptanz und praktische Nutzung der Projektergebnisse über die Publikationstätigkeit des Projekts hinaus deutlich verbessert haben.

Literatur

- Hammer, Gerlinde; Benedix, Ulf (2005): EQUIB – Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen. In: Larsen, Christa; Dera, Susanne; Knobel, Claudia; Schmid, Alfons (Hrsg.): Regionales Arbeitsmarktmonitoring. Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland. München, S. 43–52.
- Benedix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Knuth, Jutta; Schick, Hubertus (2006a): Monitoring-Bericht 2005/2. Einsatz des RMQ zur Analyse regionaler Ausbildungspotenziale / Ausbildungspotenzialanalyse Transport-Umschlag-Lagerei/Logistik. Bremen.
- Benedix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Knuth, Jutta; Schick, Hubertus (2006b): Monitoring-Bericht 2006/2. Die Fisch- und Lebensmittelwirtschaft in Bremerhaven. Ein Branchenmonitoring mit dem Schwerpunkt Qualifikation. Bremen.
- Benedix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Knuth, Jutta; Schick, Hubertus (2007): Monitoring-Bericht 2007/2. Demographischer Wandel und altersgerechte Personalpolitik. Bestandsaufnahme, Strategien und Unterstützungsbedarfe in regionalen Unternehmen. Bremen.

Betriebliche Weiterbildung in Niedersachsen – Qualifizierungsbedarfe aus Unternehmenssicht

1 Einleitung

Qualifizierung und Weiterbildung sind Themen, die für den Erfolg von Unternehmen eine immer größere Rolle spielen. Im Zuge gesellschaftlicher Veränderungsprozesse, wie der Alterung der Gesellschaft, aber auch durch immerwährende Innovationen im Produktionsprozess und einen grundlegenden Strukturwandel verändern sich kontinuierlich Arbeitsprozesse und die damit verbundenen Berufe und Tätigkeiten. Die Anforderungen an Arbeitnehmer/-innen wandeln sich, neue und/oder andere Qualifikationen werden erforderlich. Daher wird seit einiger Zeit verstärkt davon ausgegangen, dass die berufliche Erstqualifikation nicht (mehr) ausreicht, um den sich immer stärker und schneller wandelnden Veränderungsprozessen gerecht werden zu können. Damit wird ein allgemeiner Bedeutungsgewinn von beruflichen Weiterbildungen angenommen, die im laufenden Prozess der Arbeit informell oder formell zu Zusatzqualifikationen führen sollen.

Einerseits ist es für Unternehmen wichtig, dass die Lerninhalte und -formen der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen ganz gezielt auf ihre Bedarfe abgestimmt werden. Das erfordert auf der anderen Seite, dass die Weiterbildungsanbieter spezifische Kenntnisse über diese Bedarfe der Betriebe haben müssen. An dieser Schnittstelle setzt das Projekt WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen und die hier vorgestellte Unternehmensbefragung an. Die Bereitstellung der Befragungsergebnisse soll zu einer Optimierung von Weiterbildungsangeboten beitragen.

Zudem wird hiermit eine Informationslücke in der bestehenden Forschung geschlossen, indem erstmals gezielt für das gesamte Land Niedersachsen ein Befragungsinstrument zur kontinuierlichen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen zur Verfügung gestellt wird. Mit den Ergebnissen bestehen Anknüpfungsmöglichkeiten an ähnlich gelagerte Projekte, wie z. B. dem „Regionalen Monitoring-System Qualifikationsentwicklung“ (EQUIB) in Bremen (vgl. Hammer/Benedix in diesem Band) oder an das auf Bundesebene agie-

rende Netzwerk „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ (Fre-QueNz) (vgl. Gerstenberger in diesem Band).

2 Problemstellung und Methoden

Ziel des Projektes „Entwicklung eines Weiterbildungspaneel niedersächsischer Unternehmen“ war es, WepaN als Online-Befragungsinstrument aufzubauen, um künftige Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen besser erkennen zu können.

Mit dem Weiterbildungspanel soll eine stabile, langfristige und wiederkehrende Befragungsmöglichkeit von Unternehmen geschaffen werden. Das Konzept beinhaltet, dass damit eine flexible Anpassung und Erweiterung der wiederkehrenden Befragung erfolgen kann. Gleichzeitig steht das Panel weiteren Befragungen im thematischen Rahmen Weiterbildung offen. Letztlich führt das Weiterbildungspanel zu belastbareren Ergebnissen über die Weiterbildungspraxis und die artikulierten Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen. Weiterbildungsanbieter können sich somit noch besser als bisher an den Bedarfen der Unternehmen orientieren und ihre Angebote entsprechend optimieren. Der Erkenntnisgehalt wird sich vor allem nach dem Aufbau des Weiterbildungspanels steigern, wenn regelmäßige Befragungen durchgeführt werden und ein zeitlicher Vergleich der Ergebnisse möglich wird.

Der Online-Befragungsbogen wurde von dem Institut für Pädagogik der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Arbeitsbereich Weiterbildung, entwickelt und in Kooperation mit Experten aus dem Weiterbildungssektor und von Weiterbildungsanbietern abgestimmt.

Aufbau des Panels

Die Herausforderung aller empirischer Forschung ist es, aus einer Stichprobe valide Daten zu gewinnen, die der Realität des Verhaltens und der Ansichten der Grundgesamtheit entsprechen. Im Fall des Weiterbildungspanels Niedersachsen wurden und werden auch zukünftig zwei Datengewinnungsstrategien verfolgt.

Erstens wird ein Stamm an Unternehmen zusammengestellt, die als eigentliches Panel in Form einer Längsschnittstudie geführt wird, bei der jede Erhe-

bung mit derselben Stichprobe und demselben Erhebungsinstrument wiederholt durchgeführt wird. Die Stichprobe wurde im Herbst 2006 mittels eines postalischen Anschreibens von ca. 10.000 Unternehmen und eines E-Mail-Anschreibens an 4.500 Unternehmen gewonnen, bei dem die Unternehmen um eine prinzipielle Bereitschaft zur Beteiligung an dem Weiterbildungspanel Niedersachsen und der jährlichen Befragung gebeten und Einverständniserklärungen zur Datenverarbeitung eingeholt wurden. Die entsprechenden Adressdaten stammten von verschiedenen Quellen (Unternehmensdatenbank RegIS-Online, Datenbanken von regionalen/lokalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen und Niedersächsisches Wirtschaftsministerium). Daraufhin konnten bis zur Durchführung der ersten Befragung 2007 insgesamt 668 Panelunternehmen mit Strukturdaten (Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit) zusammengestellt werden.

Zweitens wurde ein Unternehmensdatenbestand von über 10.000 Unternehmen mit E-Mail-Adresse aus unterschiedlichen Datenquellen aufgebaut, um diese Unternehmen „offen“ und direkt zu befragen. Von diesen Unternehmen lagen aber keine weiteren Strukturinformationen vor.

Der Vorteil der Panelunternehmen liegt eindeutig in der Tatsache begründet, dass die befragten Unternehmen über mehrere Messzeitpunkte hinweg beobachtet werden können und damit Zeitreihenuntersuchungen auf Individualdatenniveau möglich werden. Dieser Vorteil kommt allerdings erst in der Auswertung der nachfolgenden Befragungen richtig zum Tragen. Der wesentliche Nachteil dieser Form der Längsschnittstudie ist einerseits die sog. „Panelmortalität“, die darin besteht, dass teilnehmende Unternehmen aus welchen Gründen auch immer ausscheiden, und durch nachrückende Unternehmen evtl. Verzerrungen stattfinden können. Zudem kann durch die wiederholte Befragung der Teilnehmer sog. „Paneleffekte“ entstehen, die aus Verfestigungen von Einstellungen und Verhaltensweisen bestehen, weil sich an den Befragungen der letzten Male orientiert wird. Durch die Kombination von Panelbefragung und offener Befragung können diese Nachteile aber abgemildert werden.

Die Befragung wurde im Jahr 2007 in zwei Wellen durchgeführt, ein erster Befragungszeitraum mit zwei Erinnerungen fand von Februar bis April bei den Panelteilnehmern statt, ein zweiter Befragungszeitraum lag zwischen September und November mit der offenen Unternehmensbefragung, die sich nur dadurch von der anderen unterschied, dass die Unternehmen gefragt wurden, ob sie sich zukünftig als Panelteilnehmer regelmäßig befragen lassen

möchten. An beiden Befragungen haben sich insgesamt 1.161 Unternehmen beteiligt. Ausgewertet werden konnten insgesamt 999 Fragebögen.

Von diesen Fragebögen stammen insgesamt 428 von dem Panel, welches damit einen Rücklauf von über 62 % aufweist, der Rest stammt von der offenen Befragung, wodurch dort eine Rücklaufquote von 5,7 % erzielt wurde, was für E-Mail-Befragungen einen normalen Rücklauf bedeutet. Insgesamt hat sich das Befragungswerkzeug in dieser eingerichteten Ausführung als äußerst bedienungssicher erwiesen. Denn die Abbrecherquote (bei den Panelteilnehmern), die während des Ausfüllens des Fragebogens diesen Vorgang abgebrochen haben, lag bei weniger als 4 %.

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich jeweils auf die Gruppe derjenigen, die eine Frage beantwortet haben, ihre Zahl wird mit n angegeben. Die Prozentangaben wurden auf ganze Zahlen gerundet. Wegen der Möglichkeit von Mehrfachantworten, können sich Summenwerte von über 100 % ergeben.

2.1 Strukturmerkmale der befragten Unternehmen

Die Strukturmerkmale der befragten Unternehmen geben Auskunft über die Repräsentativität der vorliegenden Umfragedaten. Die wesentlichen Merkmale sind die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit. Zudem wird im Folgenden auch die regionale Verteilung in den Blickpunkt genommen.

Die Strukturmerkmale der Grundgesamtheit aller Unternehmen in Niedersachsen zu ermitteln ist schwierig, weil verschiedene Angaben statistisch nicht erfasst sind. Es werden hier die Strukturmerkmale Betriebsgröße, Region und Branche mit zwei Datensätzen verglichen, die eine Grundgesamtheit widerspiegeln; einerseits die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verzeichnet sind, andererseits das Unternehmensregister der statistischen Landesämter. Allerdings werden auch zwischen diesen Daten Unterschiede deutlich: In Niedersachsen sind nach Angaben des Unternehmensregisters insgesamt 326.000 Betriebe wirtschaftlich tätig, von denen 44 % keine Beschäftigten aufweisen. Somit existieren 144.500 Betriebe mit Beschäftigten (Jung 2007). Nach der Betriebsdatei existieren im Juni 2006 185.600 Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. (Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen 2008, 6)

2.1.1 Betriebsgröße

In der Grundgesamtheit nach dem Unternehmensregister weisen 106.550 Betriebe (79,2 %) 1 bis 10 Beschäftigte auf. 30.400 (16,7 %) haben zwischen 10 und 50 Beschäftigte, 6.500 (3,5 %) haben 50 bis 250 Beschäftigte, und 1.050 Betriebe (0,6 %) weisen über 250 Beschäftigte auf (alle Zahlen von 2006, vgl. Jung 2007).

Tab. 1 Betriebsgrößenstruktur der Unternehmen

	Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von ... (Anteil in %)					
Grundgesamtheit nach	1-10	10-50	50-250	250 u m		Gesamt
Unternehmensregister	79,2 %	16,7 %	3,5 %	0,6 %		100 %
WepaN-Rücklauf	1-20	20-50	50-100	100-500	500 u m	Gesamt
	48,2 %	19,3 %	13,1 %	15,6 %	3,7 %	100 %

In der ersten Befragungsrunde in WepaN konnten vor allem kleinere Unternehmen erreicht werden, für die es in der Regel eine besondere Herausforderung darstellt, eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Personalentwicklung zu realisieren. Bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten (rd. 48 %) handelt es sich um kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Es folgen rd. 19 % der Unternehmen, die der Betriebsklasse 20 bis unter 50 Beschäftigte zuzuordnen sind, weitere 14 % die 50 bis 99 Mitarbeiter/-innen beschäftigen, sowie 16 % aus der Gruppe 100 bis unter 500 Beschäftigte. 35 Unternehmen beschäftigen 500 Mitarbeiter/-innen und mehr, dies entspricht knapp 4 % der Befragungsteilnehmer/-innen.

Kleine Betriebe mit 49 Beschäftigten und weniger machen 97,7 % des Unternehmensregisters des Niedersächsischen Statistischen Landesamtes aus. Bei der Weiterbildungs-Befragung nahmen gegenüber diesem repräsentativen Wert der Grundgesamtheit aller Unternehmen ein deutlich kleinerer Anteil von KMUs teil. Somit sind bei der Befragung also größere Unternehmen überdurchschnittlich repräsentiert. Allerdings ist dies oftmals ein Merkmal von Unternehmensbefragungen (z. B. Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen 2008, 7f.), weil größere Unternehmen häufiger im Fokus der Betrachtung und damit im auszuwählenden Adressmaterial überrepräsentiert sind. Bei der WepaN-Befragung kann zudem vermutet werden, dass größere Unternehmen eher die Kapazitäten für die Beantwortung von Befragungen haben oder aufbringen als kleine Unternehmen.

2.1.2 Region

Am stärksten haben sich Betriebe aus der Weser-Ems Region beteiligt. Ihr Anteil an allen Befragten liegt bei 50 %. Diese starke Präsenz des nordwestlichen Niedersachsens lässt sich mit dem allgemein hohen Bekanntheitsgrad der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg als befragende Institution sowie mit den guten und engen Kontakten des Projektträgers (regio gmbh) zu Unternehmen und Wirtschaftsförderern der Nord-West-Region erklären. Zudem ist davon auszugehen, dass die zusammengestellte Adressbasis für den Nordwesten einen qualitativ höheren Stand hatte als für das restliche Niedersachsen, da die Unternehmensdatenbank von RegIS-Online als Datenquelle sehr aktuelle und gepflegte Adressdaten zur Verfügung gestellt hat, die mit den anderen Datenquellen in Niedersachsen nicht vergleichbar war.

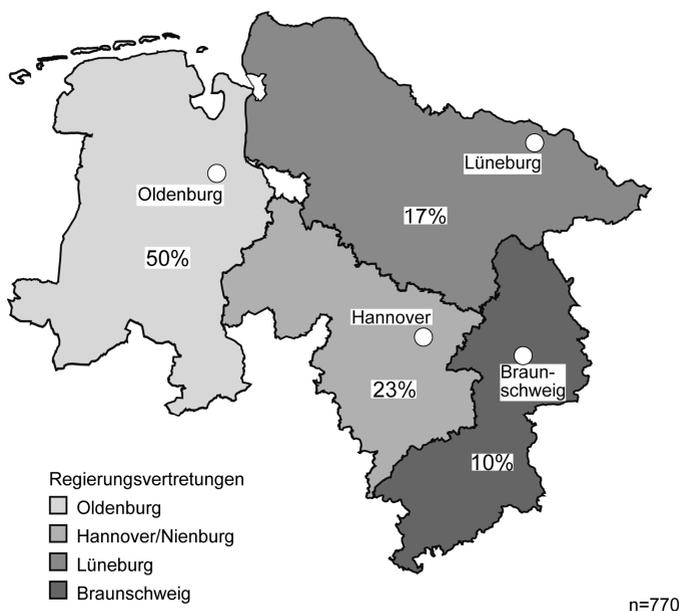


Abb. 1 Aus welchen Regionen haben sich die Unternehmen beteiligt?

Es folgen die Bereiche der Regierungsvertretung Hannover mit einem Anteil von 23 % und Lüneburg mit etwa 17 % sowie die Region der Regierungsvertretung Braunschweig, auf die knapp 10 % der Befragten entfielen. Diese

regionale Verteilung kann als nicht repräsentativ gelten, wenn die Betriebsdatei der Bundesagentur für Niedersachsen zugrundegelegt wird. Danach sind in Weser-Ems 31 %, in den Bezirken Hannover und Lüneburg je 25 % und im Bezirk Braunschweig 20 % der Unternehmen angesiedelt (Forschungsgruppe Firmenpanel Niedersachsen 2008, 23).

Insgesamt sind nach der WepaN-Befragung 71 % aller Betriebe im ländlichen Raum angesiedelt, 29 % sind kreisfreien Städten zuzuordnen. Bei großen Betrieben verschiebt sich diese Verteilung aber deutlich zugunsten der kreisfreien Städte.

Die ungleiche regionale Verteilung scheint dagegen keinen Einfluss auf die Repräsentativität der Ergebnisse zu haben. Ein Vergleich mit wichtigen Indikatoren zu den Weiterbildungsbeteiligungen und -bedarfen sowie weiteren Strukturmerkmalen hat nur vereinzelt signifikante Unterschiede verdeutlicht, die aber vor allem auf Betriebsgrößeneinflüsse zurückzuführen sind. Denn die Unternehmen in Weser-Ems sind im Durchschnitt kleiner als in den übrigen Regierungsbezirken.

2.1.3 Branchen

Die Branchenzugehörigkeit gilt nach wie vor als wichtiges Strukturmerkmal von Unternehmen. Sie gibt an, *was* das Unternehmen schwerpunktmäßig produziert bzw. anbietet, nicht *wie* es hergestellt wird. Unternehmen können aber immer schwieriger den Schwerpunkt ihrer betrieblichen Tätigkeit nur einer einzigen Branche zuordnen. Daher wurde für die Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, sich mehreren Branchen zuordnen zu können, so dass der Gesamtwert der folgenden Branchenzugehörigkeit über 100 % beträgt. Damit ist die Branchenverteilung auch nicht direkt vergleichbar mit der Grundgesamtheit der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Es kann anhand der Werte nur angenommen werden, dass die Anteile des Verarbeitenden und Baugewerbes, bei WepaN als Industrie und Fertigung zusammengefasst ist, und der Handelsbereich etwas unterrepräsentiert sind.

Am stärksten vertreten ist die Dienstleistungsbranche, der sich insgesamt knapp 78 % der Betriebe zuordnen (Dienstleistungen für Unternehmen, Mediendienstleistungen, IuK-Technologien, Forschung und Entwicklung sowie sonstige Dienstleistungen). Davon sind mit knapp 41 % am stärksten Betriebe vertreten, welche für andere Unternehmen tätig sind, während die vor allem haushaltsorientierten Dienstleistungen, zusammengefasst als sonstige

Dienstleistungen, 24 % ausmachen. Dem Verarbeitenden Gewerbe, das sich hinter der Branchenbezeichnung „Industrie und Fertigung“ verbirgt, lassen sich 35 % der Betriebe zuordnen. Der Handel umfasst den Einzelhandel und Großhandel sowie andere Handelssegmente einschließlich der dem KFZ-Handel zugeordneten KFZ-Reparatur und ist mit 15 % vertreten.

Tab. 2 Branchenstruktur der Unternehmen

	WepaN-Befragung		Betriebsdatei der BA
	Anteil in %	N	Anteil in % *
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3,1	24	5,5
Ver- und Entsorgung	3,2	25	0,5
Industrie und Fertigung	35,3	273	19,4
Einzel-/Groß-/KFZ-Handel	15,0	116	22,2
Transport- und Logistik	4,5	35	.
Dienstleistungen für Unternehmen	40,8	315	.
Medien	5,7	44	.
IuK-Technologien	4,4	34	.
Forschung und Entwicklung	3,8	29	.
weitere Dienstleistungen	24,2	187	.
Gesamt	140,0	773	100,0

* Für die nicht ausgewiesenen Branchen lässt sich die Branchenklassifikation der Ba nicht eindeutig zuordnen. Die Werte sind daher nicht ausgewiesen.

Für die Branchenbereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Ver- und Entsorgung sowie Forschung und Entwicklung sind statistisch vertretbare Aussagen nicht möglich, weil die Anzahl der antwortenden Unternehmen zu gering erscheint. Daher werden für branchenbezogene Betrachtungen diese Branchen außer Acht gelassen.

2.2 Ökonomische Selbsteinschätzung und Beschäftigungssituation

Das Thema Qualifizierung und Weiterbildung steht normalerweise in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen, wie andere Studien vielfach herausgefunden haben. Allgemein wird davon ausgegangen, dass wachsende Unternehmen stärker Weiterbildung betreiben als schrumpfende Betriebe. Es wurden schrumpfende und wachstumsstarke Unternehmen nach zwei Kriterien erfasst: Erstens wurde gefragt, ob Unter-

nehmen im Zeitraum von einem Jahr Personal einzustellen beabsichtigen, einen Personalabbau betreiben oder keine Veränderung vornehmen. Gleichzeitig wurde nach einer subjektiven Bewertung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gefragt (sehr gut bis schlecht). Für beide Strukturmerkmale können somit die Weiterbildungsbedarfe und die Qualifizierungspraxis differenziert ausgewertet werden.

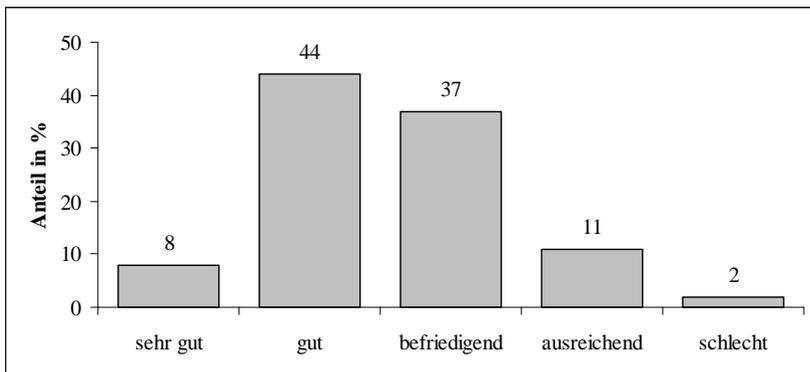


Abb. 2 Beurteilung der aktuellen wirtschaftlichen Lage

Insgesamt ist die Stimmung in den befragten Unternehmen für das Jahr 2007 als überwiegend positiv zu bewerten. Über die Hälfte beurteilt sie als gut oder sogar sehr gut. Weitere 37 % schätzen ihre Situation als befriedigend ein, lediglich 11 % als ausreichend bzw. zwei Prozent als schlecht.

Der offensichtlich überwiegend positive Trend bestätigt sich bei der Frage nach der voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl. Die Antwort stellt nicht nur einen Indikator dar, der auf die wirtschaftliche Lage eines Betriebes hindeutet, sondern sie weist hinsichtlich demographischer und bildungsstruktureller Entwicklungen auch auf mögliche Personalengpässe hin.

Knapp 42 % der Unternehmen beabsichtigten 2007 neues Personal einzustellen, dies sind in erster Linie Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als sehr gut bis befriedigend bewerten. 43 % erwarten keine Veränderung der Beschäftigtenzahl. Eine Minderheit von nur 8 % geht dagegen von einer sinkenden Zahl aus, ebenso 8 % machen hierzu keine Angabe bzw. wissen nicht, wie sich die Beschäftigtenzahl im nächsten Jahr entwickeln wird. Hinzuweisen ist an dieser Stelle nochmals, dass die Befragung im Jahr 2007

durchgeführt wurde, und somit die Ergebnisse sich auf Einschätzungen von vor der weltweiten Wirtschaftskrise beziehen.

2.3 Herausforderungen in den nächsten 12 Monaten

Ein weiteres Kriterium, das zur Bewertung der Unternehmen herangezogen werden kann, sind identifizierte Herausforderungen, vor denen die Unternehmen stehen. Nach diesen Herausforderungen wurde gefragt, um herauszufinden, mit welchen Themen sich die Unternehmen in nächster Zeit konfrontiert sehen. Auf diese Frage konnten wieder mehrere Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden, im Schnitt haben sich die Befragten für drei Herausforderungen entschieden. Dabei kristallisierten sich folgende Schwerpunktbereiche heraus.

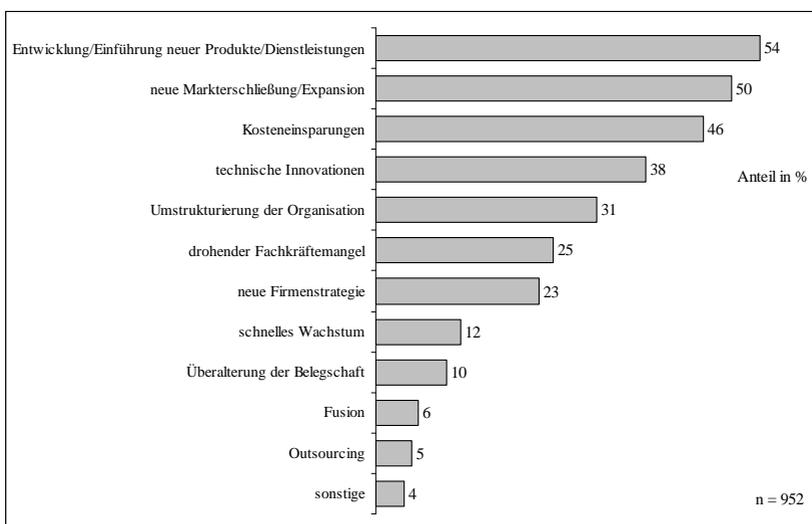


Abb. 3 Herausforderungen der Betriebe innerhalb des nächsten Jahres.

Von 54 %, und damit am häufigsten genannt, wurde die Einführung und/oder Entwicklung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen. Unabhängig von der wirtschaftlichen Situation, in der sich der Betrieb befindet, wurde dies als besonders wichtig charakterisiert, dicht gefolgt von der Erschließung neuer

Märkte und/oder der Expansion des Unternehmens, worin 50 % der Befragten in naher Zukunft eine zentrale Herausforderung sehen.

Der vielfach prognostizierte Fachkräftemangel hingegen scheint für viele der Befragten in der nächsten Zeit nicht vordergründig relevant zu sein. Insgesamt sieht sich nur knapp ein Viertel mit diesem Problem innerhalb des nächsten Jahres konfrontiert. Die größte Sensibilität für diese Frage besteht in der Industrie und Fertigung, 35 % sehen sich hier von einem Fachkräftemangel bedroht. Auch das andere Thema, das im Zusammenhang mit dem Personalmanagement oft als zukünftiges Problem angeführt wird, nämlich die Überalterung der Belegschaft, nimmt nur eine untergeordnete Bedeutung an: 8 % der Unternehmen stellt dies als wichtige nächste Herausforderung dar. Somit scheint sich in den Augen der Unternehmen Wettbewerbsfähigkeit in erster Linie an technischer Prozess- und Produktentwicklung zu orientieren, Personalentwicklung ist dagegen eher von nachrangiger Bedeutung.

Interne Umstrukturierungen, neue Firmenstrategien oder Fusionen von Betriebsteilen bzw. das Gegenteil, ein Outsourcing, scheinen ebenfalls für die wenigsten Unternehmen eine wichtige Herausforderungen zu sein. Die Umstrukturierung der Organisation und eine neue Firmenstrategie werden in besonderem Maße von den Betrieben genannt, denen es wirtschaftlich eher schlechter geht.

3 Qualifizierungstätigkeit und Weiterbildungsbedarfe im Allgemeinen

3.1 Weiterbildungsbeteiligung

Unternehmen betreiben unterschiedlich oft und unterschiedlich intensiv Weiterbildungsmaßnahmen. Um eine Größenordnung dieser Intensität zu erhalten, wurden die Unternehmen nach dem Umfang gefragt, in welchem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wobei nur drei Antwortmöglichkeiten (regelmäßig, eher selten, gar nicht) vorgesehene waren.

Über die Hälfte der Unternehmen (knapp 53 %) geben an, dass Beschäftigte regelmäßig, d. h. mindestens einmal im Jahr, an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. 43 % nehmen weniger als einmal im Jahr, also eher selten an Maßnahmen teil. Nur knapp 4 % weist gar keine Weiterbildungsaktivität auf. Obwohl damit die Weiterbildungsintensität in den Unternehmen hoch erscheint, kann aus diesen Angaben noch nicht auf den quantitativ tatsächlichen Umfang von Weiterbildungsaktivitäten geschlossen werden. Denn es werden nicht die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten erfasst, die Weiterbildungen durchgeführt haben. Ein Unternehmen kann z. B. angeben, dass Mitarbeiter sich regelmäßig weiterbilden, doch dies tun real nur 2 von 200 Mitarbeitern. Gleichzeitig wird aus diesen Angaben noch nicht der konkrete

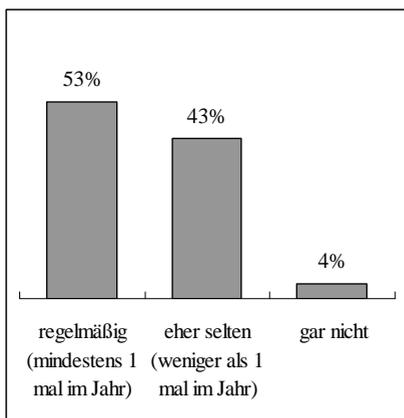


Abb. 4 Umfang der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

zeitliche Umfang ersichtlich, der für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet wird. Schließlich ist dabei ebenfalls noch nicht genau umrissen, was die antwortenden Unternehmen unter Qualifizierungsmaßnahmen verstehen. So kann ein Unternehmen hierunter beispielsweise den Besuch an einer nachmittäglichen Fachveranstaltung oder aber die Teilnahme an einem mehrwöchigen Intensivlehrgang verstehen. Die insgesamt hohe Weiterbildungsbeteiligung ist demnach in ihrer Bedeutung zu relativieren. Bei der Interpretation dieser Weiterbildungsquote von Unternehmen ist

zudem zu berücksichtigen, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllen, sensibilisierter gegenüber dem Thema Weiterbildung eingestellt sind als die Beschäftigten selbst, denn hier wurden nicht Beschäftigte direkt sondern die Unternehmensverantwortlichen befragt.

Dennoch geben die Einschätzungen der Unternehmen ein Indiz für die reale Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen, so breit diese auch definiert sein mögen. Denn immerhin gehen über die Hälfte der Unternehmen davon aus, bei ihnen würden regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden. Es lassen sich einige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung ablesen,

wenn die Unternehmen nach den eingangs dargestellten Strukturmerkmalen unterschieden werden.

So konnte die in vielen anderen Studien getroffene Aussage, dass kleinere Unternehmen weniger häufig ihre Mitarbeiter zu Weiterbildungsmaßnahmen entsenden als größere Unternehmen, hier generell bestätigt werden. Je größer das Unternehmen ist, umso höher ist der Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter/innen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn von dem nur unwesentlichen Rückgang bei den Beschäftigten zwischen 100 und 499 Beschäftigten abgesehen wird.

Während der Anteil der kleinen Betriebe unter 20 Beschäftigten um die Hälfte liegt, so steigt er bei den Großbetrieben von 500 Beschäftigten und mehr auf über 70 % an. Allerdings ist dieses Ergebnis bei der o. g. Problematik der Fragestellung auch mit reiner statistischer Wahrscheinlichkeit zu erklären, denn ein Beschäftigter mit regelmäßiger Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen kommt in Großbetrieben statistisch gesehen wahrscheinlicher vor als in kleinen Betrieben.

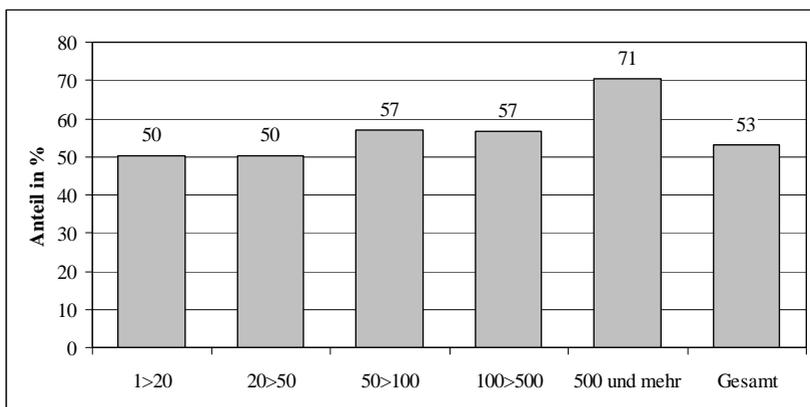


Abb. 5 Betriebe, bei denen Betriebsmitarbeiter/innen regelmäßig (mind. 1 mal pro Jahr) an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen

Wenn die Weiterbildungsbeteiligung nach Branchenbereichen unterteilt wird, dann fällt auf, dass der Transport- und Logistikbereich sowie vor allem das Verarbeitende Gewerbe bzw. die Industrie und der Fertigungsbereich geringere Quoten der regelmäßigen Weiterbildung aufweisen als die Dienst-

leistungsbranchen. Nur der Bereich Medien weist eine ähnlich geringe Quote auf wie die Industrie. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Medienunternehmen oftmals junge Unternehmen sind, deren Beschäftigte erst kürzlich ihren berufsqualifizierenden Abschluss erlangt haben und daher einen geringeren Qualifizierungsbedarf sehen.

Ob die niedrigeren Anteile der regelmäßigen Weiterbildungsbeteiligung bei Fertigung und Verkehr auf dem unterschiedlichen spezifischen Erstqualifizierungsniveau beruhen, lässt sich nicht eindeutig belegen. Obwohl gering Qualifizierte und prekär Beschäftigte in allen Branchen gleichermaßen anzutreffen sind, dürfte die Befragungsbeteiligung gerade der haushaltsorientierten Dienstleistungsunternehmen mit einem überdurchschnittlichen Anteil von niedrig Qualifizierten gering sein. Wie noch zu zeigen sein wird, weisen gerade diese Beschäftigtengruppe eine niedrigere Beteiligungsquote auf.

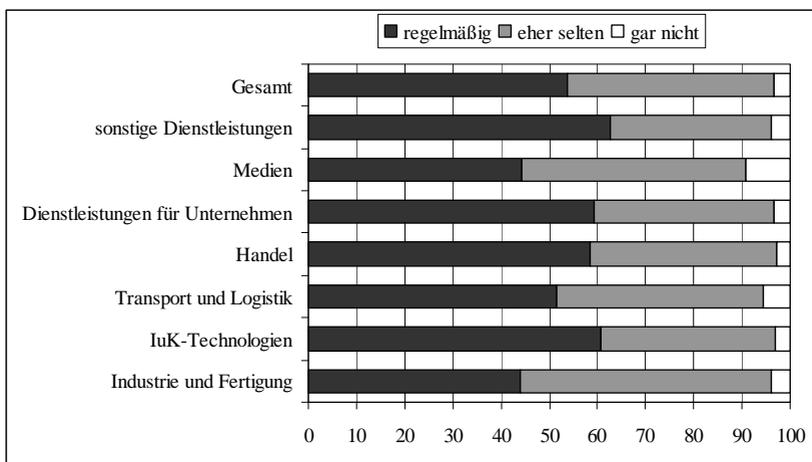


Abb. 6 Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nach Branchen

3.2 Allgemeine Einschätzung der Weiterbildungsbedarfe

Die Betriebe wurden gebeten, eine allgemeine Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs ihrer Mitarbeiter/-innen in Abhängigkeit zum zeitlichen Verlauf abzugeben. Bewertet werden sollte die aktuelle Situation, der voraussichtliche Qualifizierungsbedarf in einem Jahr und letztlich die Situation in zwei bis drei Jahren. Damit wird nicht nach der tatsächlichen Aktivität im

Bereich Weiterbildung sondern nach den angenommenen und wahrgenommenen Bedarfen gefragt.

Zunächst kann festgestellt werden, dass das Thema Qualifizierung in den Unternehmen präsent ist. Immerhin sehen knapp $\frac{3}{4}$ der Befragten aktuell einen mittleren bis hohen Bedarf (55 % und 17 %) mit leicht steigender Tendenz für das folgende Jahr. Allerdings sinkt der Anteil derer, die den Bedarf als hoch einstufen in der Prognose für das kommende Jahr leicht ab auf 15 %, erreicht aber in der mittelfristigen Prognose in 2-3 Jahren wieder einen Wert von 17 %. Nahezu konstant bleibt die Einschätzung derer, die einen geringen Bedarf sehen, sie liegt bei 21 % aktuell und in einem Jahr und erhöht sich leicht auf 22 % in zwei bis drei Jahren.

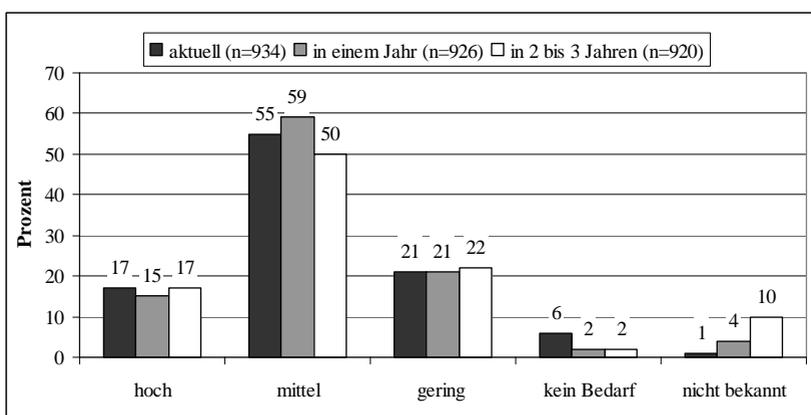


Abb. 7 Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen

Auffällig ist außerdem, dass die Zahl der Unternehmen steigt, denen ihr zukünftiger Bedarf nicht bekannt ist. Das deutet darauf hin, dass es zwar ein Bewusstsein über die Notwendigkeit von Qualifizierung gibt, allerdings Schwierigkeiten bestehen, die Bedarfe über einen längeren Zeitraum hinweg konkret zu einzuschätzen.

Obwohl üblicherweise in anderen Studien ein eindeutiger Zusammenhang zwischen steigender Betriebsgröße und steigendem Weiterbildungsbedarf angenommen wurde, stellt sich dieser Zusammenhang hier differenzierter da. Die Unternehmen bis unter 20 Beschäftigte schätzen für sich überproportio-

nal häufig einen hohen Weiterbildungsbedarf ein (20,3 %), während die Unternehmen ab 50 Beschäftigte diesen Bedarf weniger stark wahrnehmen (zwischen 11,6 % und 13,6 %). Es könnte damit oberflächlich betrachtet die „These der weiterbildungsabstinenten Kleinbetriebe“ (Weiß 2004, 242f.) widerlegt und stattdessen festgestellt werden, dass kleinere Betriebe einen größeren Weiterbildungsbedarf aufweisen als größere Betriebe. Doch wenn der mittlere Bedarf hinzugenommen wird, dann relativiert sich dieses Bild. Danach weisen 69 % dieser Unternehmen einen hohen und mittleren Weiterbildungsbedarf auf, während durchgängig über 75 % der Unternehmen in den Betriebsgrößenklassen von 50 und mehr Beschäftigten diesen Bedarf artikulieren.

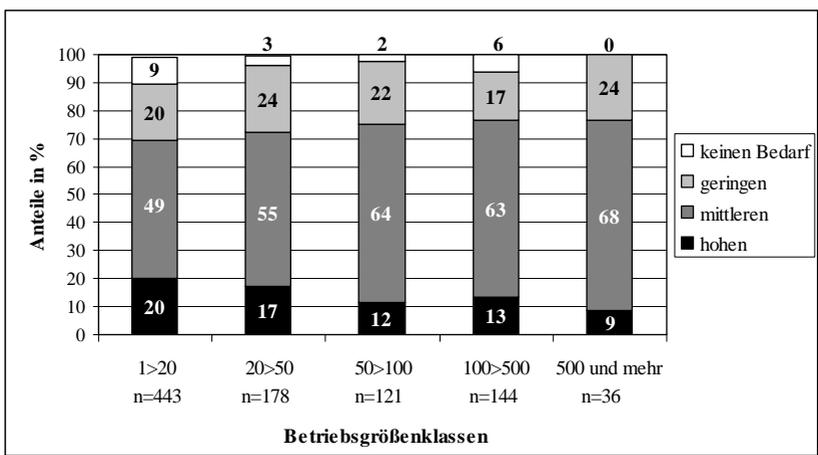


Abb. 8 Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen nach Betriebsgrößen

Das Interessante an den Zahlen ist jedoch ein anderer Befund: Es fällt auf, dass fast 10 % der kleinen Unternehmen gar keinen aktuellen Bedarf an Weiterbildung haben, während dieser Wert in den anderen Größenklassen zum Teil deutlich geringer ausfällt. Dass vor allem kleine Unternehmen keinen Bedarf an Weiterbildung sehen, hängt vor allem mit der statistisch höheren Wahrscheinlichkeit zusammen, dass dort tatsächlich kein Bedarf existiert. Damit erscheint vielmehr der Weiterbildungsbedarf bei kleinen Unternehmen stärker polarisiert zu sein als bei größeren Unternehmen.

Tab. 3 Qualifizierungsbedarf aktuell nach Branchen (Anteile in %)

Branchen	hoch	mittel	gering	kein Bedarf	N
Industrie und Fertigung	16	54	25	6	268
IuK-Technologien	16	50	22	13	32
Transport und Logistik	9	56	21	15	34
Handel	15	62	17	5	116
Dienstleistungen für Unternehmen	20	51	22	7	305
Medien	26	47	19	7	43
sonstige Dienstleistungen	19	55	17	8	180
Gesamt	15	58	21	2	755

Branchenstrukturelle Unterschiede im Weiterbildungsbedarf fallen gering aus. Danach kann der tendenziell geringere Bedarf bei den IuK-Technologien und bei Transport und Logistik vor allem mit der statistisch kleinen Gruppe an Fallzahlen zusammenhängen, so dass die Abweichungswahrscheinlichkeit steigt. Doch auch bei den statistisch gesicherten Branchengruppen Industrie und Fertigung und den unternehmensorientierten und sonstigen Dienstleistungen sind die Unterschiede nicht besonders groß: Hier ist nur ein leicht höherer Bedarf im Fertigungs- gegenüber dem Dienstleistungsbereich zu erkennen.

Die Bedarfe werden von den regelmäßig weiterbildenden und den übrigen Unternehmen ähnlich stark eingeschätzt. D. h. es kann hier, abgesehen von den nicht-weiterbildenden Unternehmen, kein eindeutiger Unterschied im Qualifizierungsbedarf zwischen weiterbildungsintensiven und weniger intensiven Unternehmen festgestellt werden. Logischerweise sehen von den wenigen weiterbildungsabstinenten Unternehmen, die gar nicht weiterbilden, auch überdurchschnittlich viele Unternehmen auch überhaupt keinen Bedarf (35 % zu 6,3 % im Durchschnitt), doch auch von diesen Unternehmen erkennen damit immerhin zwei Drittel einen gewissen Weiterbildungsbedarf an.

Allerdings fällt auf, dass der aktuell hohe Weiterbildungsbedarf von den regelmäßig weiterbildenden Unternehmen deutlich stärker eingeschätzt wird als von den selten oder gar nicht weiterbildenden Unternehmen. Damit kann vermutet werden, dass die Unternehmen, die ohnehin weiterbilden, dies wohl auch in Zukunft verstärkt machen werden, während für die Weiterbildungsförderung die selten oder gar nicht weiterbildenden Unternehmen die ent-

scheidende Zielgruppe wird. Auch hier kann auf einen Trend der Polarisierung geschlossen werden: Es besteht die Gefahr, dass die Schere zwischen weiterbildungsintensiven und abstinenter Unternehmen weiter auseinander geht.

3.3 Weiterbildung von Wachstums- und Schrumpfungsunternehmen

Gerade vor dem Hintergrund der derzeitigen weltweiten Wirtschaftskrise ist die Frage besonders interessant, ob Unternehmen in Krisensituationen stärker in Weiterbildungsaktivitäten investieren oder nicht. Einerseits könnte angenommen werden, dass Unternehmen in der Krise ausreichend Zeit haben, um Weiterbildung zu betreiben, andererseits kann vermutet werden, dass die Unternehmen dann andere Sorgen umtreibt, als Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen oder die Beschäftigten zur Beteiligung an Weiterbildung zu animieren. Wie bereits anfangs erläutert, wurden Wachstums- und Schrumpfungsunternehmen nach der vermuteten Personalentwicklung und nach der subjektiven Bewertung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens identifiziert.

Bezogen auf die Weiterbildungsbedarfe ist vor allem interessant, welche personalpolitischen Konsequenzen ein wirtschaftlicher Wachstums- oder Schrumpfungskurs mit sich bringt. In der Regel ist davon auszugehen, dass ein betriebliches Wachstum auch zu einem Engpass hinsichtlich der Beschaffung von qualifiziertem Personal führt. Es bieten sich einerseits Strategien an, die zu einer externen Beschaffung von entsprechend qualifizierten Beschäftigten führen. Andererseits kann die Strategie verfolgt werden, bestehende Qualifikationen im Unternehmen zu erhöhen und damit den Engpass bei hoch qualifiziertem Personal mittels Weiterbildung zu beseitigen. Wenn ein drohender Fachkräftemangel beklagt wird, ist von einem solchen Engpass auszugehen. Der Fachkräftemangel wurde bei den Unternehmen im Zusammenhang mit den größten Herausforderungen der nächsten Zeit abgefragt. Dabei hat sich herausgestellt, dass dieser Fachkräftemangel als Herausforderung umso stärker im Fokus der Unternehmen ist, je wirtschaftlich besser sich das Unternehmen beurteilt. Gerade wirtschaftlich sich in schlechter oder „eher schlechter“ Lage befindliche Unternehmen erkennen darin kaum eine künftige Herausforderung. Diese Unternehmen plagen ganz andere Sorgen. Denn für sie sind vor allem Kosteneinsparungen die bedeutendste Herausforderung. Somit kann durchaus die Schlussfolgerung gezogen werden,

dass bei wachstumsorientierten Unternehmen der Bedarf an hochwertigen Qualifikation stärker ausgeprägt ist als bei schrumpfenden Unternehmen.

Die wirtschaftlich gesunden und angeschlagenen Unternehmen sollen des Weiteren bezüglich ihres Weiterbildungsbedarfes untersucht werden. Andere Studien belegen oftmals einen Zusammenhang zwischen geringem wirtschaftlichem Wachstum bzw. schwacher Konjunktur und geringer Weiterbildungsneigung bzw. einem geringen Bedarf. Doch dieser Zusammenhang ist hier zumindest nicht eindeutig. Zwar kann festgestellt werden, dass der aktuell hohe Weiterbildungsbedarf um so stärker ausgeprägt ist, je wirtschaftlich besser die betriebliche Lage ist. Aber gleichzeitig weisen die wirtschaftlich am besten gestellten Unternehmen einen überdurchschnittlich geringen Weiterbildungsbedarf auf, d. h. dort stellt sich der Qualifizierungsbedarf fast genauso polarisiert dar wie bei den wirtschaftlich sich schlecht einschätzenden Unternehmen: Ein Fünftel dieser Unternehmen hat einen hohen, ein Viertel dieser Unternehmen aber auch einen geringen Bedarf an Weiterbildung.

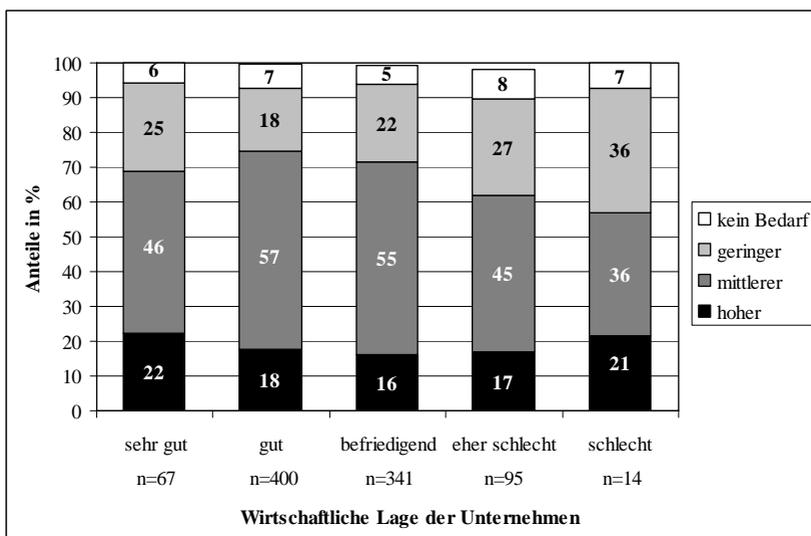


Abb. 9 Aktueller Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter/innen nach der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens

Ebenso nur leichte Unterschiede können ausgemacht werden, wenn der aktuelle Qualifizierungsbedarf mit der geplanten Beschäftigungsentwicklung in einen Zusammenhang gestellt wird. So gehen Unternehmen, die Personaleinstellungen vornehmen wollen, von einem höheren Qualifizierungsbedarf aus als Unternehmen, die einen Personalabbau erwarten. Sicherlich dürften bei Personal einstellenden Unternehmen die Qualifizierungsbelange stärker sensibilisiert sein, als in eher krisengeschüttelten Unternehmen, denn ein betrieblicher Wachstumsprozess ist meist verbunden mit der Auseinandersetzung mit der Qualifizierungsstruktur des Unternehmens.

Es scheint insgesamt trotz des uneinheitlichen Bildes so, dass wirtschaftlich gesündere und wachstumsstärkere Unternehmen demnach einen leicht überdurchschnittlichen Weiterbildungsbedarf aufweisen. Dieser Zusammenhang wird bestätigt, wenn die realen Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt werden. Danach nehmen Beschäftigte der Unternehmen, die Personaleinstellungen planen, stärker an regelmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen teil (Anteil von 58 % der Unternehmen) als der Unternehmen, die einen Beschäftigungsabbau oder keine Veränderung des Personalstandes planen (beide 49 %). Es kann auch umgekehrt darauf geschlossen werden, dass Unternehmen in einer schlechten wirtschaftlichen Situation mit einem zu erwartenden Personalabbau weniger Weiterbildung betreiben. Dies wird auch deutlich an den konkret in den Unternehmen betriebenen Weiterbildungsformen. Gefragt wurde nach Maßnahmen, die ergriffen werden, um ein angemessenes Qualifizierungsniveau im Betrieb zu sichern. Wirtschaftlich eher schlechte und schlechte Unternehmen hatten fast durchgängig eine niedrigere Aktivitätsquote bei der Durchführung von Seminaren/Lehrgängen, Lieferanten-/Herstellerschulungen, Training-on-the-job-Maßnahmen, Job-Rotation und altersgemischten Arbeitsteams zu verzeichnen als wirtschaftlich bessere bzw. sehr gute Unternehmen.¹ Es kann somit in der Tendenz festgehalten werden: Je stärker die wirtschaftliche Lage eingeschätzt wird, um so höher ist der Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter regelmäßig an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.

1 Methodisch sind allerdings die Aussagen der Unternehmen, die ihre Situation als eindeutig schlecht einschätzten, nicht auswertbar, da nur für 13 Unternehmen dieser Gruppe Antworten zur den Weiterbildungsformen vorlagen. Die Unterschiede sind vor allem zwischen den „sehr guten“ und den „eher schlechten“ Unternehmen evident.

Tab. 4 Wie schätzen Sie den aktuellen Qualifizierungsbedarf der MitarbeiterInnen ein? (Anteile in %)

	Personaleinstellungen beabsichtigt	Personalabbau erwartet	Keine Veränderung in der Beschäftigung	weiß nicht	Gesamt
hoch	17,1	15,1	18,0	13,8	17,1
mittel	57,7	49,3	51,6	61,5	54,7
gering	19,9	24,7	23,1	12,3	21,1
kein Bedarf	5,1	9,6	6,5	9,2	6,4
nicht bekannt	0,3	1,4	0,8	3,1	0,8
N	392	73	399	65	929

3.4 Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen

Zunächst soll der im Vorhinein beschriebene allgemeine Qualifizierungsbedarf genauer nach Beschäftigtengruppen spezifiziert werden. Diese wurden unterteilt in Führungskräfte, Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich, Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich und An-/Ungelernte im kaufmännischen/verwaltenden sowie im gewerblich/technischen Bereich.

Nachvollziehbar aus unternehmerischer Perspektive ist, dass der Qualifikationsbedarf von Führungs- und Fachkräften deutlich höher bewertet wird als bei den An- und Ungelernten. Denn dabei ist anzunehmen, dass entsprechende Weiterbildungsinvestitionen zu deutlich stärkeren Produktivitätsgewinnen führen als bei ungelerten Kräften. Bei Führungskräften sehen 21 % einen hohen Bedarf, weitere 47 % einen mittleren Bedarf, zusammengenommen entspricht dies also gut zwei Drittel der Befragten. Ähnlich wird der Bedarf der Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich eingeschätzt. 15 % geben ihn als hoch an, weitere 47 % sehen einen mittleren Bedarf. Bei den Fachkräften im kaufmännisch/verwaltenden Bereich sehen 18 % einen hohen und weitere 51 % einen mittleren Bedarf. Somit unterscheiden sich die postulierten Bedarfe bei den unterschiedlichen Führungs- und Fachkräften kaum. Eher nachrangig wird dagegen die Situation der An- und Ungelernten in diesem Bereich eingeschätzt. Zusammengenommen sieht über die Hälfte der Befragten für diese Beschäftigtengruppe keinen Bedarf (rd. 34 %) oder gibt an, ihn nicht zu kennen (rd. 17 %), weitere 16 % schätzen den Qualifizierungsbedarf für An- und Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich als gering ein.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die An- und Ungelernten im gewerblich/technischen Bereich. Auch hier sieht nicht viel mehr als 1/3 der Unternehmen einen wirklich relevanten, d. h. einen mittleren oder hohen Qualifizierungsbedarf. Hier fällt ebenfalls die Zahl derjenigen auf, denen der Bedarf nicht bekannt ist, er liegt bei 15 %, im Vergleich dazu liegt dieser Wert bei den Führungskräften bei nur knapp 2 %. Diese Diskrepanz lässt sich teilweise dadurch erklären, dass es in der Regel die Führungskräfte bzw. Personalverantwortlichen waren, die an der Befragung teilgenommen haben. Naturgemäß lässt sich der eigene Qualifizierungsbedarf am genauesten einschätzen. Zudem zeigt dies aber auch die geringe Relevanz, die niedrig Qualifizierte für die Personalentwicklung in Unternehmen genießen.

Allerdings muss bei der Interpretation auch berücksichtigt werden, dass nicht bestimmbar war, wieviele An- und Ungelernte in den Unternehmen beschäftigt sind. Möglicherweise sind die Ergebnisse auch Ausdruck von einer tatsächlich geringen Relevanz der Beschäftigtengruppen in den Unternehmen. Darauf kann hindeuten, dass immerhin fast 17 %, die Frage zu den an- und ungelerten Kräften unbeantwortet ließ, bei den Führungskräften lag diese Ausfallquote hingegen nur bei 7 %.

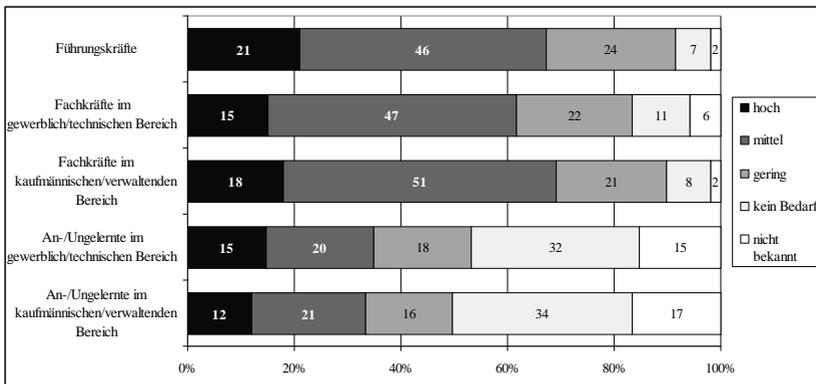


Abb. 10 Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Beschäftigtengruppen

Dieser Sachverhalt spielt auch bei der branchenstrukturellen Differenzierung eine Rolle. Deutlich geringere Weiterbildungsbedarfe wurden für beide Gruppen der An- und Ungelernten in den Branchen IuK-Technologien und

den sonstigen Dienstleistungen formuliert. Bei der ersteren Branche dürften der geringe Beschäftigungsgrad dieser Beschäftigtengruppe eine Rolle für den geringen Bedarf spielen, für die sonstigen Dienstleistungen kann dies allerdings nicht ohne Weiteres angenommen werden. Beim Handel wird vor allem der Weiterbildungsbedarf von Führungskräften artikuliert, während das Verarbeitende Gewerbe vor allem einen hohen und mittleren Bedarf bei Fachkräften des technischen Bereichs besitzt. Insgesamt ergeben die Unterschiede nach Branchen aber keine systematischen Erkenntnisse.

Zusammenfassend lässt sich dennoch feststellen: Je höher der Qualifikationsgrad der Beschäftigten, desto höher werden deren Weiterbildungsbedarfe eingeschätzt und umso eindeutiger werden diese auch wahrgenommen und spezifiziert.

3.5 Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen

Die Befragungsteilnehmer/-innen wurden gebeten, die Kompetenzbereiche auszuwählen, in denen ihres Erachtens der dringlichste Qualifizierungsbedarf besteht. Mehrfachantworten waren daher erwünscht. Im Schnitt wurden zwei bis drei Bereiche genannt.

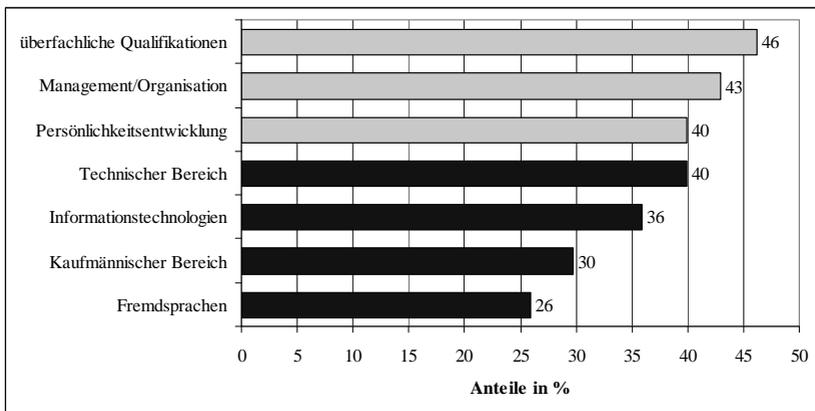


Abb. 11 Weiterbildungsbedarf nach Kompetenzbereichen

Der eindeutige Schwerpunkt liegt in den sogenannten Soft Skills, auch Schlüsselqualifikationen genannt. Sie gehen über das fachliche Wissen hinaus und entwickeln sich zumeist in realen beruflichen Handlungssituationen

und sind dort gefordert. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten geben überfachliche Qualifikationen, wie z. B. unternehmerisches Denken, Verkaufstraining, Kommunikation usw. als dringlichsten Bedarf an (46 %). Auch im Bereich Management/Organisation, welcher an zweiter Stelle der Nennungen liegt, wird Qualifizierung benötigt. 44 % erachten dies als notwendig. Ebenfalls zu den überfachlichen Qualifikationen zählt der Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, wie z. B. Motivationstraining, Kreativitätstechniken, usw., der am dritthäufigsten ausgewählt wurde. Über 41 % sehen hier Handlungsbedarf.

Erst an vierter Stelle befindet sich der technische Bereich (40 %), gefolgt von Informationstechnologien (36 %), dem kaufmännischen Bereich (30 %) und Fremdsprachen (26 %). Somit spielen die fachlichen Kompetenzbereiche eine deutlich geringere Rolle als die überfachlichen und Steuerungsqualifikationen. Letztere gelten als der Schlüssel für die permanente Weiterentwicklung der individuellen Arbeitsfähigkeiten, insbesondere um auf flexibel sich verändernde Anforderungen reagieren zu können. Dagegen zählen die fachlichen Qualifikationen als Basis und sind nur Grundvoraussetzung, die dann selbständig erneuerbar sind.

Tab. 5 Weiterbildungsbedarf in den verschiedenen Branchen nach Kompetenzbereichen

Branchen	Technischer Bereich	Kaufmännischer Bereich	Management/Organisation	Informationstechnologien	überfachliche Qualifikationen	Persönlichkeitsentwicklung	Fremdsprachen	N der Branchen
Industrie und Fertigung	59	25	40	29	39	36	36	273
IuK-Technologien	52	26	48	48	55	29	23	34
Transport und Logistik	22	63	34	53	50	50	47	35
Handel	34	45	43	39	53	44	22	116
Dienstleistungen für Unternehmen	36	30	43	39	46	41	24	315
Medien	33	41	38	60	57	38	19	44
sonstige Dienstleistungen	30	25	40	37	50	44	22	187
Gesamt	40	30	44	36	47	41	26	1082

Gerade bei den genannten Kompetenzbereichen mit dem dringlichsten Weiterbildungsbedarf sind deutliche Unterschiede zwischen den Branchen festzustellen. Die eher technische Ausrichtung von Industrie und Fertigung bei den Beschäftigtengruppen bestätigt sich auch bei den Kompetenzbereichen, Weiterbildung sehen hier fast 60 % der Unternehmen als dringlich an, während dort der kaufmännische Bereich und IT-Technologien, aber auch die überfachlichen Qualifikationen sowie Persönlichkeitsentwicklung deutlich weniger wichtig eingestuft werden. Doch auch die beiden letztgenannten Bereiche haben mit 36 % und 39 % immer noch eine beachtliche Bedeutung. Insgesamt weisen aber alle Branchenbereiche unterschiedliche Schwerpunkte bezüglich der als weiterbildungsrelevant eingestuften Kompetenzbereiche auf. Überraschend werden gerade bei den IuK-Technologien und den sonstigen Dienstleistungen die überfachlichen Qualifikationen als bedeutendster Kompetenzbereich genannt.

3.6 Weiterbildungsformen zur Sicherung des Qualifikationsniveaus

Das Konzept des lebenslangen Lernens beruht auf der Annahme, dass es für die Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie für eine gesellschaftliche Teilhabe erforderlich ist, sich über die Schul- und Berufsausbildung hinaus immer wieder neues Wissen anzueignen und zugleich bestehende Qualifikationen an veränderte Anforderungen anzupassen. Diese Sicherung des Qualifikationsniveaus kann nicht nur von Einzelpersonen erwartet werden, sondern erfordert ebenso kontinuierliche Maßnahmen der beruflichen Bildung für die gesamte Belegschaft eines Betriebs. Gerade für Weiterbildungsanbieter relevant sind die Formen, die Unternehmen durchführen, um das Qualifizierungsniveau zu halten.

Auch hierbei zeigt sich, dass die externe Beschaffung von Qualifikationen über neue Beschäftigte nur eine untergeordnete Strategie darstellt: Neueinstellungen rangieren mit 35 % erst auf dem sechsten Platz der Maßnahmen. Die eindeutig dominantere Strategie ist die Verfolgung von Qualifizierungsstrategien. Dabei nimmt die klassische berufliche Erstausbildung von jungen Beschäftigten eine hohe Bedeutung an: Schließlich nennen 65 % der Betriebe bei Mehrfachnennungen diese Strategie als bedeutsam. 80 % der Befragten hingegen nutzen Seminare oder Lehrgänge, damit liegt diese klassische Form der Qualifizierung mit deutlichem Abstand auf Platz eins.

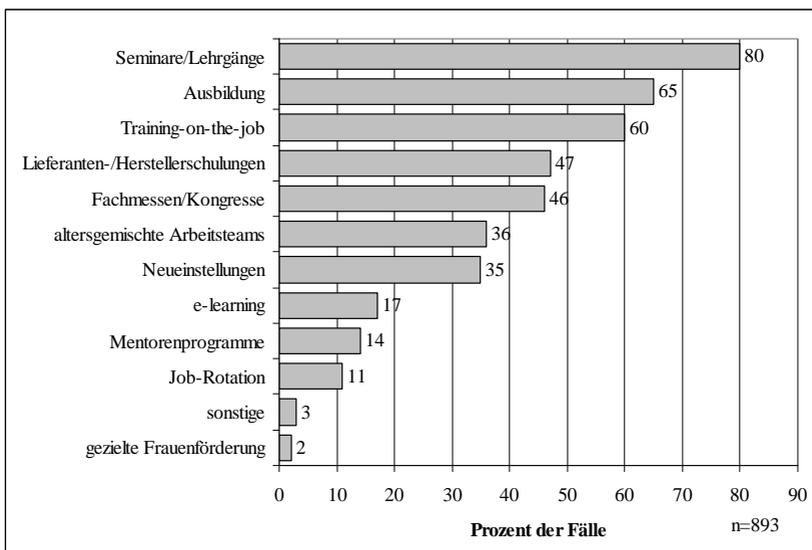


Abb. 12 Maßnahmen zur Sicherung eines angemessenen Qualifikationsniveaus

Die klassischen formalisierten Formen der Aus- und Weiterbildung wie Seminare und Lehrgänge, Ausbildungsgänge oder Schulungen sind somit immer noch deutlich dominant, obwohl sie mitunter schon als veraltet gelten. Doch holen die informellen Formen seit Jahren auf. Dies zeigt auch das Ergebnis der Befragung in Niedersachsen. So haben informelle Formen, speziell arbeitsplatzzentrierte Angebote, mittlerweile eine hohe Bedeutung erlangt, wie Training-on-the-job, Fachmessen/Kongresse oder altersgemischte Mentorenprogramme.

Wenig Zusprache erhält hingegen eine gezielte Frauenförderung, lediglich zwei Prozent sehen hierin eine Möglichkeit, das Qualifizierungsniveau zu sichern. Job-Rotation wird in 11 % der Betriebe genutzt, wobei es insbesondere bei diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument sinnvoll wäre, „den niedersächsischen Betrieben durch gezielte Ansprache die Möglichkeiten von Job-Rotation näher zu bringen“ (Gehrke/Schasse 2006). Für die Weiterbildungsanbieter bestehen hier durchaus Potenziale, noch stärker über alternative Lernformen zu informieren und Betriebe hinsichtlich betrieblicher Weiterbildungsformen zu sensibilisieren.

Dies scheint auch im Interesse der Unternehmen zu sein. So wurde in einer zeitgleichen Untersuchung der Universität Lüneburg für den dortigen Landkreis Lüneburg (zusammen mit Wolfsburg) festgestellt, dass klassische Angebote von extern stattfindenden Seminaren und Schulungen zwar mit Abstand am häufigsten genutzt werden (über 60 %), aber nur die Hälfte davon, nämlich 30 % der Unternehmen, halten diese für sinnvolle Formen (Utsch 2008, 65ff.). Individuellere, zielgerichtetere Formen, wie z. B. Einzeltrainings, scheinen viel öfter gewünscht zu sein, als sie in der Realität genutzt werden. Hier fehlen anscheinend entweder die Ressourcen, um die kostenintensiveren individuelleren Formen einzusetzen, oder entsprechende Angebote.

4 Auswertung nach besonderen Zielgruppen

4.1 Fördermaßnahmen

Die mit deutlichem Abstand am häufigsten in den befragten Betrieben angebotene Fördermaßnahme für die von uns im Speziellen untersuchten beiden Zielgruppen, ältere Beschäftigte und/oder Frauen, sind flexible Arbeitszeitmodelle, wie z. B. (Alters-)Teilzeit. Sie werden in 53 % der Unternehmen angeboten, weitere 6 % beabsichtigen dies einzuführen. In 38 % der Betriebe wird in altersgemischten Arbeitsteams gearbeitet, flexible Arbeitsformen, wie z. B. Heim- oder Telearbeit werden von 19 % angeboten, jeweils 5 % beabsichtigen, diese Maßnahmen zukünftig anzubieten.

In besonderem Maße sind Angebote zur Gesundheitsförderung hervorzuheben. Sie erhalten mit deutlichem Abstand den größten Zuspruch in der Kategorie der beabsichtigten Maßnahmen, 16 % geben an, dieses Angebot einführen zu wollen. In 17 % der Betriebe bestehen bereits Angebote im Gesundheitsbereich. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des zukünftig höheren Renteneintrittsalters gewinnt der Bereich der Gesundheitsförderung eine immer größere Bedeutung. Es gilt, die Betriebe für diese Thematik weiter zu sensibilisieren sowie das vorhandene Interesse aufzugreifen und in entsprechende Weiterbildungsangebote zu überführen, die auf der Ebene der Arbeitsorganisation ansetzen. Es müssen Hilfen angeboten werden, ein präventives Gesundheitsmanagement zu installieren, welches allen Beschäftigtengruppen ermöglicht, die Leistungsfähigkeit an veränderte Anforderungen anzupassen.

4.2 Frauen und Berufsrückkehrerinnen

Insgesamt geben 8 % der Befragten an, keine weiblichen Beschäftigten zu haben. In 40 % der Betriebe liegt der Frauenanteil an der Belegschaft zwischen 1 und unter 20 %, bei rd. 12 % liegt der Frauenanteil über 60 %, dies sind insbesondere Betriebe der Dienstleistungsbranche und des Handels.

Ein besonderer Fokus gilt den Berufsrückkehrerinnen, also denjenigen Frauen, die nach einer Familienphase in den Beruf zurückkehren². Sie sind in 34 % der Betriebe beschäftigt. Ihr Qualifizierungsbedarf sollte in den Bereichen „fachliches Wissen“, „PC-Kenntnisse“, „Teamarbeit“, „Gesundheitsförderung“ und „Fremdsprachen“ bewertet werden.

Der dringlichste Qualifizierungsbedarf wird bei Berufsrückkehrerinnen im fachlichen Bereich gesehen. 23 % schätzen ihn in diesem Bereich als hoch ein, gut 46 % sehen ihn im mittleren Bereich. Es folgen PC-Kenntnisse, hier sehen 22 % einen hohen Bedarf, 38 % einen mittleren. Damit wird deutlich, dass hier im Gegensatz zu dem allgemein formulierten Qualifizierungsbedarf für die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen die fachlichen und technischen Kompetenzbereiche im Vordergrund stehen, Teamfähigkeit als Teil der überfachlichen Qualifikationen haben eine geringere Bedeutung.

Kein Bedarf (31 %) bzw. nur einen geringen Bedarf (27 %) wird im Bereich Fremdsprachenkenntnisse gesehen, was sich wiederum mit dem allgemeinen Qualifizierungsbedarf deckt.

2 Der Anteil an Vätern, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen, liegt deutlich unterhalb der Mütter, so dass die weibliche Bezeichnung Berufsrückkehrerinnen gewählt wurde, Väter sind in diesem Fall mit eingeschlossen.

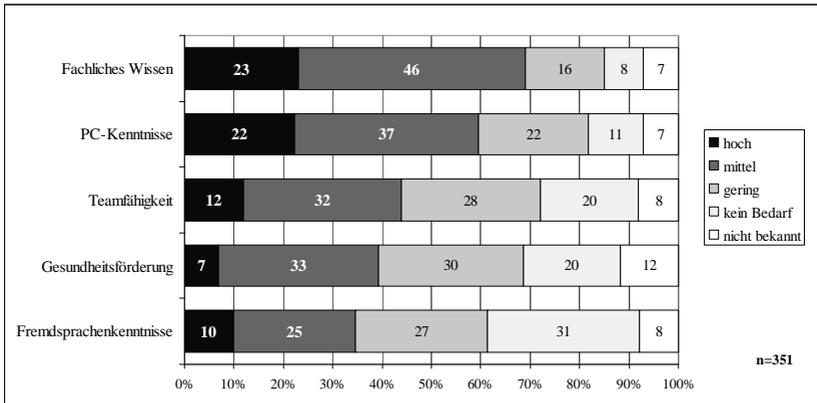


Abb. 13 Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen nach einer Familienpause

4.3 Ältere Arbeitnehmer/-innen

„In unserem Betrieb sind keine über 45-Jährigen beschäftigt“ äußern knapp 12 % der Befragten. Die große Mehrheit von 88 %, die über 45-Jährige beschäftigt, wurde gebeten, weitere Fragen zu dieser Zielgruppe zu beantworten.

Wenn die Rede von älteren Arbeitnehmer/-innen im Zusammenhang mit Qualifizierung ist, tauchen immer wieder gängige Vorurteile auf, wie z. B. „Ältere brauchen keine Weiterbildung mehr, die gehen doch eh bald in Rente“.³ Um hier entsprechende Vorbehalte zu analysieren, wurde in der von uns durchgeführten Befragung auch nach der Einstellung älteren Arbeitnehmer/-innen gegenüber gefragt. Die Befragten wurden gebeten, den Qualifizierungsbedarf dieser Gruppe im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmer/-innen einzuschätzen.

Keinen Unterschied zu den anderen Arbeitnehmer/-innen sehen 50 %. 14 % stellen nur in einzelnen Bereichen einen höheren Bedarf fest, dagegen geben 11 % einen allgemein geringeren Bedarf der Älteren an. Das Stereotyp, dass Ältere keine Qualifizierung mehr benötigten, teilt nur eine kleine Gruppe von knapp 7 %.

3 Die Altersgrenze von „älteren Arbeitnehmer/innen“ wird gemeinhin bei 45 Jahren gezogen. Geht man mit Blick auf das künftige Renteneintrittsalter von 67 Jahren aus, dann liegen aber noch immer 22 Jahre Berufsleben vor den 45-jährigen.

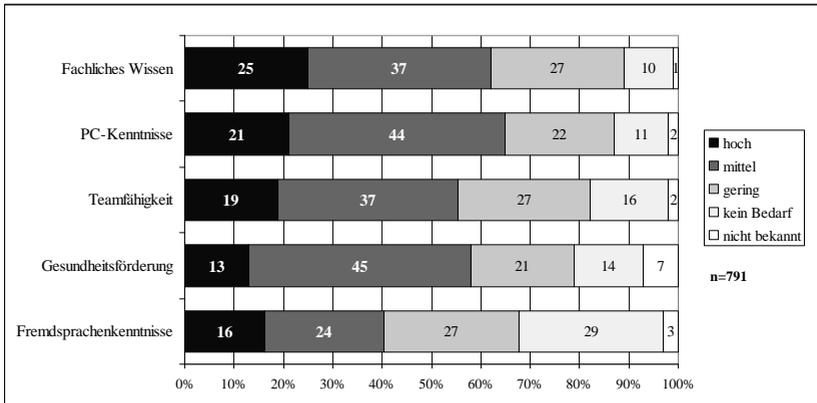


Abb. 14 Qualifizierungsbedarf älterer Mitarbeiter/innen

Dieses Ergebnis zeigt, dass ein Großteil der Befragten die sogenannten älteren Beschäftigten ab 45 Jahren nicht als separate Gruppe wahrnimmt, die einen besonderen Weiterbildungsbedarf haben.

Diese Einschätzung kann fast durchgängig für alle Unternehmensgruppen gelten, auch für die Unternehmen, die einen besonders hohen Anteil an älteren Beschäftigten aufweisen. Wenn Unternehmen unterschieden werden nach ihrem Anteil älterer Beschäftigter, dann ergeben sich zwar Unterschiede in der Einschätzung, dass die Überalterung als große Herausforderung angesehen werde. Doch diese sind keineswegs eindeutig. So steigt zwar der Anteil der Unternehmen, die diese Herausforderung für sich erkennen in den Unternehmensgruppen mit steigendem Anteil älterer Beschäftigter an. Doch selbst die Gruppe der Unternehmen mit dem höchsten Anteil älterer Beschäftigter sieht nur zu 22 % die Überalterung als große Herausforderung an.

Auch auf die real in Betrieben durchgeführten Fördermaßnahmen hat ein niedriger oder höherer Altersdurchschnitt der Belegschaft kaum Auswirkungen. Einzige Ausnahme ist die Gruppe der Unternehmen, die über keinerlei ältere Beschäftigte verfügt: Sie fördert fast durchgehend deutlich weniger spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigte und/oder Frauen als die übrigen Unternehmensgruppen.

Weiterhin wurde, wie auch bei den Berufsrückkehrerinnen, nach den Kompetenzbereichen gefragt, für die ein besonderer Qualifizierungsbedarf für ältere Beschäftigte gesehen wird.

Ähnlich wie bei den Berufsrückkehrerinnen werden fachliches Wissen und PC-Kenntnisse am stärksten bewertet. Einen hohen Bedarf im fachlichen Bereich sehen 25 %, 37 % stufen ihn im mittleren Bereich ein. Bei den PC-Kenntnissen geben 21 % einen hohen Qualifizierungsbedarf, 44 % einen mittleren Bedarf für Ältere an. Auch hier wird der Qualifizierungsbedarf dieser Zielgruppe anders gewichtet als für das gesamte Unternehmen. Teamfähigkeit als überfachliche Qualifikation wird sogar noch weniger wichtig angesehen als Gesundheitsförderung. Hier gibt es in der Bewertung auch einen leichten Unterschied zu den Berufsrückkehrerinnen. Für die Älteren zusammengenommen sehen 58 % einen mittleren bis hohen Bedarf, bei den Berufsrückkehrerinnen liegt dieser Wert bei 39 %. Es zeigt sich erneut, dass in der Gesundheitsförderung ein deutliches Potenzial für Angebote für diese spezielle Zielgruppe existiert.

5 Beratungsbedarf und Auswahl der Qualifizierungsangebote

Ohne Beratung geht es nicht. So kann ein weiteres Ergebnis der ersten WepaN-Befragung zusammengefasst werden. Zumindest dann, wenn unter Beratung auch allgemeine Hilfestellungen verstanden werden, die Orientierung im „Weiterbildungsdschungel“ bieten. Informationsbedarf besteht aber nicht nur zu Angeboten, Anbietern und Fördermöglichkeiten, sondern auch über die Möglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe im betrieblichen Ablauf festzustellen und zu konkretisieren.

5.1 Finanzielle Förderung

Für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es eine Vielzahl an finanziellen Fördermöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen. Uns interessierte, inwieweit diese in Anspruch genommen werden, ohne sie genau zu spezifizieren. Auch bei dieser Frage bestand die Möglichkeit der Mehrfachantwort.

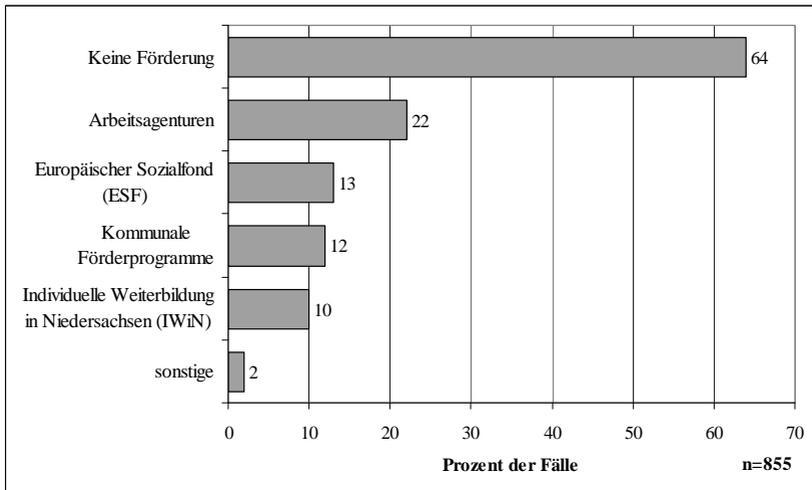


Abb. 15 Welche Möglichkeiten der finanziellen Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen werden genutzt?

Generell nehmen 64 % keine finanzielle Förderung für Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch. Die restlichen 36 % nutzen am häufigsten Angebote der Arbeitsagenturen (22 %), gefolgt vom Europäischen Sozialfonds (ESF) mit 13 %. Kommunale Förderprogramme nehmen 12 % in Anspruch, 10 % nutzen die „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN)“.

5.2 Informationswege

Auf welchen Wegen informieren sich die Befragten über Qualifizierungsangebote? Diese Frage hat erhebliche Relevanz für die Marketingstrategie von Weiterbildungsanbietern. Das Ergebnis dazu ist eindeutig: An erster Stelle der Informationsbeschaffung steht für die Unternehmen das Internet, welches 79 % der Befragten bevorzugt. Weitere Favoriten sind Programmhefte, Flyer, Broschüren o. ä., auf die 67 % zurückgreifen. Es kann daraus gefolgert werden, dass das Internet zu dem Informationsmedium geworden ist, um schnell und präzise Informationen über Angebote zu erhalten. Wenn man gleichzeitig davon ausgeht, dass viele Programmhefte und Flyer auch elektronisch im Internet heruntergeladen werden können, dann verdeutlicht das die nur noch „begleitende Funktion“ von Printmaterialien für die Ver-

marktung von Weiterbildungsangeboten. Für die Weiterbildungsanbieter bedeutet dieses Ergebnis, sich vor allem auf ein gutes Internetangebot mit dortigem umfassenden Informationsangebot zu konzentrieren.

An dritter Stelle rangiert ein eher informeller Weg: 51 % geben an, Empfehlungen zu nutzen, d. h., dass sich immerhin jede/r Zweite bei der Suche nach passenden Angeboten auf das Urteil anderer verlässt. Für die Weiterbildungsanbieter bedeutet das, dass eine Evaluation ihrer Tätigkeiten, insbesondere zur Kundenzufriedenheit unabdingbar ist.

5.3 Beratung

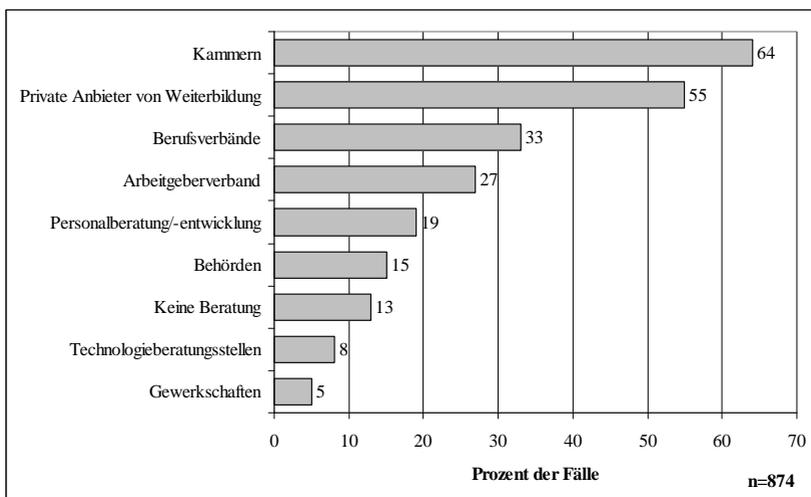


Abb. 16 Welche Möglichkeiten der Beratung über Qualifizierungsmaßnahmen werden genutzt?

Das Interesse, sich hinsichtlich der Themen Qualifizierung und Weiterbildung beraten zu lassen, ist sehr groß. Während nur 12 % der Befragten keine Beratung erhielten, nehmen 88 % der Befragten durchschnittlich zwei bis drei Angebote zur Beratung wahr. An erster Stelle sind hier die Kammern zu nennen, die von 64 % in Anspruch genommen werden. Private Weiterbildungsanbieter beraten 55 % der Befragten, gefolgt von Berufsverbänden, von denen sich 33 % beraten lassen. Daran wird auch deutlich, dass ein

breites Beratungsangebot angenommen wird und häufig mehrere Institutionen aufgesucht werden. Redundante Strukturen sind daher keineswegs hinderlich, sondern eröffnen den Unternehmen Vergleichsmöglichkeiten und Beratungsvielfalt.

5.4 Anbieterwahl

Das Ergebnis der wahrgenommenen Beratungsangebote deckt sich weitgehend mit der Anbieterwahl von Qualifizierungsmaßnahmen. Auch auf die Frage, von welchen Anbietern Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote genutzt werden, bestand die Möglichkeit der Mehrfachantwort, durchschnittlich wurden drei Anbieter genannt.

Auch hier am stärksten nachgefragt werden Angebote der Industrie- und Handelskammern (IHK), die von gut 66 % der Befragten genutzt werden, die Handwerkskammer rangiert bei 31 %. An zweiter Stelle liegen private Institute und Unternehmensberatungen, die von 62 % in Anspruch genommen werden. Die Möglichkeit, sich mit Hilfe von Herstellern zu qualifizieren, geben knapp 47 % an.

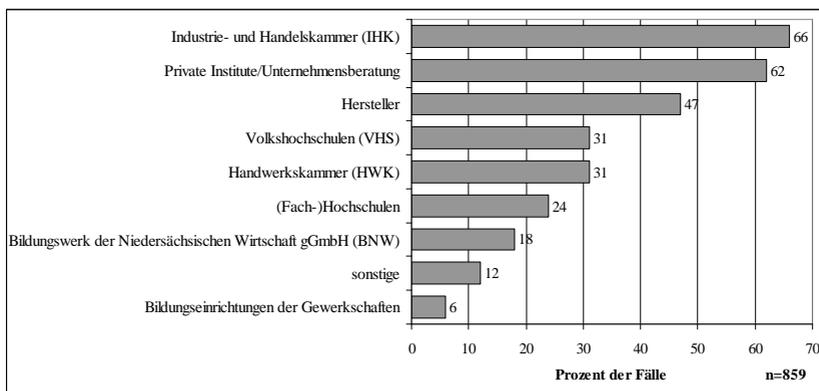


Abb. 17 Welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote werden genutzt?

5.5 Wünsche an Weiterbildung (Kriterien, zeitliche Organisation)

„Welche Kriterien sind nach Ihrer Einschätzung bei Qualifizierungsangeboten wichtig oder weniger wichtig?“ Für die Weiterbildungsanbieter sollte diese Frage hinsichtlich der Angebotsgestaltung und Programmplanung aufschlussreiche Ergebnisse liefern.

Unabdingbar ist die Praxisnähe bzw. die Aktualität der Inhalte, 99 % stufen dieses Kriterium als wichtig (rd. 24 %) bzw. sehr wichtig (rd. 75 %) ein. Ebenfalls von großer Bedeutung sind maßgeschneiderte Inhalte, die direkt auf die Bedürfnisse des Betriebes abgestimmt sind. Knapp 50 % bewerten dies als sehr wichtig, weitere 45 % als wichtig. Eine individuelle Zeitabstimmung mit dem Weiterbildungsanbieter betrachten 82 % als wichtiges bzw. sehr wichtiges Kriterium. Eine dagegen etwas nachrangige Rolle hat der Einsatz neuer Medien, welche 47 % für wichtig und 15 % für sehr wichtig erachten. Auch die Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz wird etwas schwächer bewertet: Insgesamt 64 % geben an, dies sei ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Kriterium. Hier zeigt sich erneut, dass es zu einem stärkeren Informationsaustausch zwischen Anbietern und Nachfragern bezüglich der Vor- und Nachteile spezifischer Angebote, wie z. B. dem E-Learning, kommen sollte.

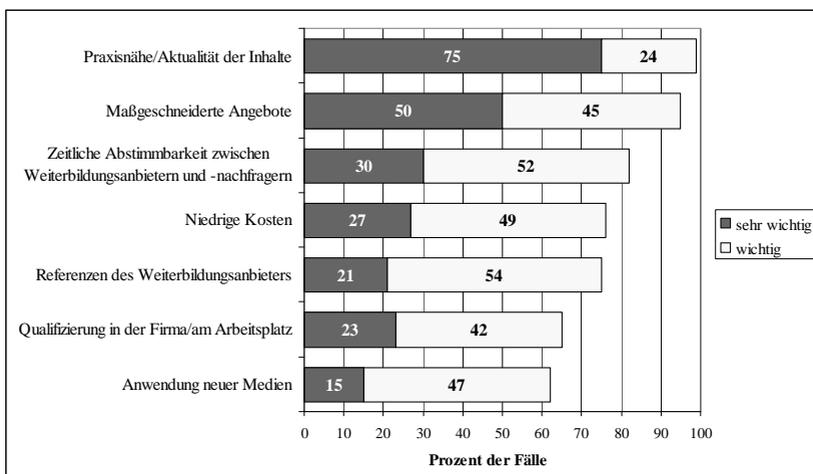


Abb. 18 Welche Kriterien sind bei Qualifikationsmaßnahmen wichtig?

Hinsichtlich der zeitlichen Organisation eines Angebotes lässt sich lediglich eindeutig feststellen, dass eine Veranstaltung maximal zwei Tage dauern sollte, 80 % bevorzugen eher kürzere Zeiten. Bei der Frage, ob eine Weiterbildung lieber innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit und eher in der Woche oder besser am Wochenende stattfinden sollte, gehen die Meinungen auseinander. An dieser Stelle wird der Wunsch nach der zeitlichen Abstimmbarkeit als wichtiges Kriterium für ein Angebot nochmals untermauert.

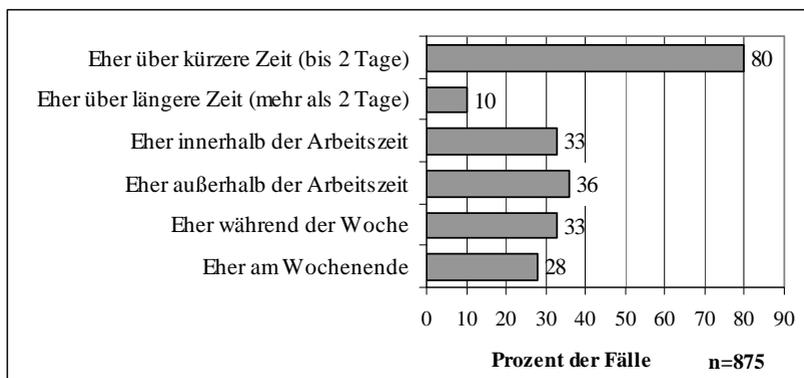


Abb. 19 Zeitliche Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen

6 Fazit und Ausblick

Das Ziel ein Online-Befragungswerkzeug aufzubauen, mit dessen Hilfe Informationen über den Qualifizierungsbedarf niedersächsischer Unternehmen gewonnen werden können, ist erfolgreich realisiert worden. Bereits in der ersten Erprobung konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden. Zum einen hat sich die technische Funktionalität des Befragungsinstruments bestätigt. Zum anderen konnten wesentliche Erkenntnisse zu den Weiterbildungsbedarfen von Unternehmen in Niedersachsen gewonnen werden.

In über der Hälfte der Unternehmen in Niedersachsen nehmen die Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Auch wenn damit noch nicht genau der Weiterbildungsumfang eingeschätzt werden kann, wird die erhebliche Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen in der betrieblichen Realität

deutlich. Trotzdem kann eine Divergenz zwischen dem relativ gut entwickelten Weiterbildungsbewußtsein und der niedriger ausfallenden Weiterbildungsrealität angenommen werden. Viele Unternehmen sind sich der prinzipiellen Aufgabe, den Bereich Weiterbildung in den Fokus ihrer betrieblichen Optimierungsprozesse zu nehmen, durchaus bewußt, die Umsetzung fällt dann aber doch bescheidener aus.

Es konnten wesentliche Ergebnisse der Weiterbildungsforschung bestätigt werden. Mit dem bestehenden Qualifizierungsniveau steigt auch der Weiterbildungsbedarf; im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Unternehmen gerade für gering Qualifizierte, die oftmals als Zielgruppe von Weiterbildungsfördermaßnahmen gelten, nur einen geringen Weiterbildungsbedarf sehen.

Insgesamt haben überfachliche Kompetenzbereiche an Bedeutung gewonnen und werden z. T. wichtiger für Qualifizierungsmaßnahmen angesehen als fachliche Kompetenzen. Dagegen dominieren bei den explizit betrachteten Gruppen der älteren Beschäftigten und Frauen als Berufsrückkehrerinnen die fachlichen Qualifikationen, bei denen Weiterbildungsnotwendigkeiten gesehen werden.

Zwar sind die formellen Formen von Weiterbildung nach wie vor dominant, doch informelle Formen haben eine beachtliche Bedeutung erlangt. Ohne einen Gegensatz zwischen diesen Formen aufbauen zu wollen, die sich in der Realität in erheblichem Maße ergänzen dürften, zeigen informelle Formen die größere Handlungsautonomie und Flexibilität. Dies zeigen auch die Wünsche der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote. Unternehmen wünschen sich in erheblichem Maße kurze Qualifizierungsmaßnahmen bis 2 Tagen Dauer, der Wunsch nach Auslagerung der Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit bzw. ins Wochenende von ca. einem Drittel zeigt den Trend der stärkeren Verantwortungsdelegation dieser Aufgabe an die Beschäftigten selbst.

Schließlich zeigt sich, dass Beratungsangebote von Unternehmen durchaus wahrgenommen werden, das Beschaffungsmedium für Informationen über Weiterbildungsmaßnahmen aber nicht Institutionen oder Mittlerorganisationen sind, sondern das Internet. Folglich muss dieser Informationskanal von den Weiterbildungsanbietern besonders bedient werden.

Wesentliche Interpretationen der Umfrageergebnisse können allerdings erst in einem zeitlichen Verlauf erfolgen. Daher sind Vergleiche dieser Ergeb-

nisse mit den Umfragen 2008 und 2009 besonders erhellend und können zur Fundierung der Weiterbildungsbedarfe in Niedersachsen beitragen.

Literatur

Forschungsstelle Firmenpanel Niedersachsen (2008): Beschäftigungstrends 2007 Niedersachsen. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2007 für das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Hannover.

Gehrke, Birgit; Schasse, Ulrich (2006): Bildung und Qualifizierung in Niedersachsen (Forschungsbericht des NIW, 34). Hannover.

Jung, Hans-Ulrich (2007): Global denken, lokal handeln? Handlungsansätze der regionalen Wirtschaftsförderung. Vortrag zur Veranstaltung der Ev. Akademie Loccum gemeinsam mit NORD/LB und NIW: Vom Standort zum Sprungbrett? Regionale Wirtschaftsförderung für KMU in Zeiten globalen Wettbewerbs am 29. November 2007 in Loccum.

Utsch, Andreas (2008): Repräsentative Unternehmensbefragung. Teilstudie 1a. In: Remdisch, Sabine u. a.: Innovation durch Weiterbildung und Wissenstransfer. Bedarfsanalyse und Machbarkeitsstudie für die Region Lüneburg, S. 49–75.

Weiß, Reinhold (2004): Weiterbildungsabstinente Kleinbetriebe – empirische Realität oder gepflegtes Vorurteil? In: Brödel, Rainer; Kreimeyer, Julia (Hrsg.): Lebensbegleitendes Lernen als Kompetenzentwicklung – Analysen – Konzeptionen – Handlungsfelder. Bielefeld, S. 241–264.

Autorenhinweise

Ulf Benedix, wiss. Mitarbeiter am IAW-Institut Arbeit und Wirtschaft, Arbeitnehmerkammer/Universität Bremen, Studium für das Lehramt an öffentlichen Schulen (Sek II/Biologie/Politik) an der Universität Bremen von 1984–1990. 1992 Zweites Staatsexamen. Seit 1992 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt EQUIB – Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Region Bremen. Schwerpunkte: Qualifikationsentwicklung in der Logistik, Demographischer Wandel, Methoden der Qualifikationsbedarfsanalyse.

Friedrich Gerstenberger, Dr. rer. pol, Diplomvolkswirt. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, inzwischen in Rente. Vormalig wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Bildungs- und Qualifikationsforschung, Lehr- und Lernforschung, Berufsbildungsforschung.

Thomas Goes hat an der Carl von Ossietzky-Universität Soziologie, Politikwissenschaft und Geschichte studiert. Von 2007 bis 2009 war er Mitarbeiter am Seminar für Politikwissenschaft der Universität Göttingen, seit 2009 ist er Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung an der FSU Jena. Sein Promotionsthema: Deutungsmuster von Prekarisierungsprozessen als Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Interessenpolitik. Arbeitsschwerpunkte: Industrie- und Arbeitssoziologie, Labourstudies und Gesellschaftstheorie.

Gerlinde Hammer, wiss. Mitarbeiterin am IAW-Institut Arbeit und Wirtschaft, Arbeitnehmerkammer/Universität Bremen, Studium der Fächer Deutsch, Politik und Geschichte an den Universitäten Würzburg, Berlin und Bremen. Abschluss mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt Sek. II im Jahr 1978 und mit der Zweiten Staatsprüfung im Jahr 1982. Kontinuierliche Fortbildung in den Fächern Empirische Sozialforschung, Pädagogik/Sonderpädagogik, Psychologie/Pädagogische Psychologie und Arbeitswissenschaft an der Fernuniversität Hagen. Seit 1992 wiss. Mitarbeiterin an der Universität Bremen mit den Aufgabenbereichen Akquise, Durchführung und Projektmanagement von Drittmittelprojekten/Forschungs- und Entwicklungsprojekten/Evaluationen im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften. Seit 2001 wissenschaftliche Leitung der Forschungseinheit „Qualifikationsforschung und Kompetenzerwerb“ im IAW, verantwortlich für die Schwerpunkte Qualifikationsfor-

schung, neue Lehr- und Lernformen (vor allen lebenslanges Lernen), Arbeits- und Gesundheitsschutz/Ergonomie, Evaluation.

Uwe Kröcher, Dr. rer. pol, Geschäftsführender Gesellschafter der regio gmbh – Institut für Regionalentwicklung und Informationssysteme in Oldenburg, Promotion in Wirtschaftsgeographie und Diplom in Stadt- und Regionalplanung, arbeitet seit 1994 zu Fragen der Regionalentwicklung in Nordwestdeutschland und der regionalen Wirtschaftsförderung (Schwerpunkte: Wirtschafts- und Sozialstrukturanalysen, regionalwissenschaftliche und wirtschaftsgeographische Theorien). Seit 2007 Projektleiter des Projektes Weiterbildungspanel Niedersachsen WepaN.

Heinz-Dieter Loeber, apl. Prof. Dr. phil. habil. (1942), Hochschuldozent (pens.) am Institut für Soziologie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Studium der Soziologie, Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Pädagogik an den Universitäten Frankfurt/M. und Marburg mit dem Abschluss Diplomsoziologie. Promotion mit einer Arbeit über Weiterbildung und Beruf. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Bildungssoziologie sowie Sozialstrukturanalyse. Veröffentlichungen insbesondere zur Soziologie der Weiterbildung, zur Arbeits-, und Industrie- sowie zur Bildungssoziologie.

Wolfgang Müskens, Dr. phil., Diplom-Psychologe. Seit 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Forschungsschwerpunkte: Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule, Qualifikationsrahmen und Kredittransfersysteme, Erfassung beruflicher Kompetenzen. Seit 2009 Mitarbeit im Projekt Weiterbildungspanel Niedersachsen WepaN.

Herbert Schwab, Dr. phil. habil., bis Sommersemester 2008 apl. Prof. an der Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg im Institut für Pädagogik, Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement. Studium der Soziologie, Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Pädagogik an den Universitäten Marburg/L. und Frankfurt/M. Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildung, Arbeits- und Organisationsgestaltung, Personalentwicklung, Lern- und Arbeitskultur. Seit 2000 Leitung mehrerer Drittmittelprojekte zum Thema „demographischer Wandel und ältere Arbeitnehmer“. Seit 2006 bis heute beratende Mitarbeit im Projekt „Weiterbildungspanel Niedersachsen WepaN“.

Sabine Seemann, M. A., Soziologin und Erwachsenenbildnerin sowie Industriekauffrau ist seit 1998 wissenschaftlich und praktisch mit dem demografi-

schen Wandel beschäftigt. Von 2002 bis 2007 führte sie Projekte zum demografischen Wandel an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg schwerpunktmäßig in Niedersachsen durch. Seit dieser Zeit entwickelt sie erfolgreich individuelle Konzepte und berät Unternehmen zum Thema Age Management. Seit Oktober 2007 arbeitet sie freiberuflich und lehrt an der Universität Bremen. E-Mail: sabine@seemann-consol.de

Wiebke Tute, Dipl. Pädagogin mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung sowie Erstausbildung als Tischlerin. Von 2006 bis 2008 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Weiterbildungspanel Niedersachsen WepaN“ am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg tätig. Seit Februar 2009 arbeitet sie als pädagogische Mitarbeiterin im Assessment-Center Nord-West bei der Ländlichen Erwachsenenbildung LEB Bad Zwischenahn im Bereich Assessment-Durchführung und Schulungen, Konzeptentwicklung. Zudem ist sie seit 2007 als Lehrbeauftragte für die Universität Vechta tätig.