

Gerhard-Mercator-Universität
Gesamthochschule Duisburg

Günter Kutscha (Hrsg.)
Projektleiter

Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme



Abschlußbericht
im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand,
Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen

Teile 1 und 2

Duisburg 1998

Vorwort

Der Projektauftrag „Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme“ (ReBIS) hatte zum Ziel, die regionalspezifischen Informationsbedarfe auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Berufsbildungspolitik und -planung zu erfassen und dem Auftraggeber, dem Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, Vorschläge zur Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme zur unterbreiten. In das Projekt einbezogenen waren der Kreis Borken, die Stadt Duisburg und die Arbeitsmarktregion Krefeld-Viersen.

Die Durchführung des Projekts erfolgte vom 01.01.1996 bis 31.12.1997 in zwei Projektphasen. Die erste Phase diente der Erfassung regionalspezifischer Problemlagen und der damit verbundenen Informationsbedarfe auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auf dieser Grundlage wurden in der zweiten Phase Pilotstudien und Informationskonzepte für ausgewählte Problemlagen erstellt. Sie betreffen

- im Kreis Borken die Probleme der Berufswahl und Rekrutierung von Auszubildenden an der Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks,
- in Duisburg die Probleme des Übergangs von der großindustriellen Berufsausbildung in Beschäftigungsbereiche außerhalb der Ausbildungsbetriebe und
- in Krefeld/Viersen die Probleme kleiner und mittlerer Dienstleistungsbetriebe bei der Personalfindung in bezug auf die Hochschulabsolventen der Region.

Die ReBIS-Idee setzt auf Kooperation der regionalen Akteure. Sie versteht sich als eines von vielen Elementen regionalisierter Strukturpolitik, für die das Land Nordrhein-Westfalen oft als Vorbild gilt. Berufsbildungs-Informationssysteme werden verstanden als Voraussetzung und Gestaltungselement „lernender Regionen“. Lernende Regionen benötigen ein effizientes Informations- und Wissensmanagement. Doch die besten Infrastrukturen haben keinen Wert, wenn sie nicht kompetent genutzt werden. Ohne lernende Individuen gibt es keine lernenden Regionen. Die Entwicklung informationeller Infrastrukturen als Zielperspektive des regionalen Berufsbildungs-Informationsmanagements und die Förderung informationeller Kompetenz als Bildungsaufgabe der Zukunft sind zwei Seiten einer Medaille. Der Zusammenhang beider Seiten steht im Interessenmittelpunkt des ReBIS-Projekts.

Für die Durchführung des ReBIS-Projekts ist vielen Beteiligten zu danken: insbesondere den Experten der regionalen Berufsbildungsplanung in den Kammern, Arbeitsämtern sowie Kreis- und Stadtverwaltungen, den befragten Betrieben, Bildungsträgern und Schulen, last but not least den Schülerinnen und Schülern, die uns ihr Expertenwissen in Sachen Informationssuche und -verarbeitung im Berufswahlprozeß zur Verfügung stellten. Dank zu sagen ist allen, die am Projektablauf und an der Erstellung des Abschlußberichts mitgewirkt haben. Das sind die im Bericht genannten Autoren, aber auch all diejenigen, die sich im Hintergrund dafür eingesetzt haben, daß der vorliegende Bericht zustande kommen konnte: Torsten Jansen, Benedikt Lemken, Thomas Reißberg und Axel Stender sorgten für

die statistische Bearbeitung der Datenberge; Matthias Vonken und Frank Vöhler für den Betrieb des Rechnernetzes und die zuverlässige Beseitigung unvorhergesehener Problemfälle; Ilona Kamzol für die gewissenhafte Erledigung der Sekretariatsaufgaben im Projektbüro, Monika Schaffeld und Anke Werner für die umsichtige Erledigung der vielfältigen studentischen Hilfskrafttätigkeiten, Renate Hanusa für die vorbildliche Textgestaltung, mit der sie im Dschungel der Text- und Tabellendateien für Durchblick und Ordnung im Abschlußbericht sorgte. Die gegenüber der ursprünglichen Projektplanung eingeschränkte und außerordentlich knapp bemessene Projektlaufzeit von nur zwei Jahren, darin eingeschlossen die „Rüstzeit“ für die Zusammenstellung des Projektteams und die Einrichtung des ReBIS-Büros sowie der Projektarbeitsplätze im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg, forderten allen Beteiligten äußerste Disziplin und hohes Engagement ab.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich in diesem Zusammenhang die Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg. Sie versteht sich ausdrücklich als „Universität der Region“ und unterstützt nach Kräften den regionalen Strukturwandel. Dies drückt sich nicht zuletzt darin aus, daß sie die Durchführung des ReBIS-Projekts mit einem beträchtlichen finanziellen Eigenanteil und mit kompetenter Unterstützung der Hochschulverwaltung ermöglichte.

Regionale Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung kann und darf nicht isoliert betrachtet werden, sonst droht die Gefahr der Provinzialisierung. Die Initiatoren und Beteiligten des ReBIS-Projekts waren deshalb froh, einen Kooperationspartner, nämlich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), gefunden zu haben, der die überregionalen Perspektiven und Forschungsbefunde ins Gespräch bringt. Ergänzend zu den Feldstudien des ReBIS-Projekts wurden vom BIBB im Rahmen seines Referenz-Betriebs-Systems bundesweit Befragungen zum regionalen Informationsbedarf aus Sicht der Betriebe durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Bericht dokumentiert. Sie signalisieren politischen Handlungsbedarf, um die Informationswünsche der Wirtschaft zu verbessern und mehr Transparenz für die Marktteilnehmer zu schaffen.

Das ReBIS-Projekt wurde aus Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr und der Europäischen Union finanziell unterstützt. Stellvertretend für das Ministerium danke ich der zuständigen Referentin, Frau Springenberg-Eich. Sie hat das ReBIS-Projekt mit Interesse und kundigem Rat begleitet.

Duisburg, 29. Mai 1998
Prof. Dr. Günter Kutscha
Projektleiter

Inhaltsverzeichnis

1	Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme - Projektskizze und Prinzipien, ausgewählte Befunde und Empfehlungen (Günter Kutscha)	13
1.1	Untersuchungsfeld, Ziele und methodisches Arrangement des ReBIS-Projekts	13
1.2	Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme als Element regionalisierter Strukturpolitik - Einordnung des ReBIS-Projekts in das innovationspolitische Szenario des Landes Nordrhein- Westfalen	19
1.3	Berufsbildungs-Informationssysteme als Gestaltungselemente lernender Regionen - Perspektiven für strategisches Informationsmanagement	21
1.4	ReBIS-Teilprojekte im Überblick	28
1.4.1	Kreis Borken: Modulares Informationssystem für den Berufsorientierungs- und Berufswahlprozeß unter besonderer Berücksichtigung des Qualifikationsbedarfs im Handwerk	28
1.4.1.1	Inhaltliche Spezifizierung	28
1.4.1.2	Verankerung in der Region	30
1.4.2	Stadt Duisburg: Informations- und Beratungsinfrastruktur für die berufliche Orientierung von Ausbildungsabsolventen beim Übergang in das Beschäftigungssystem aus großindustriellen Ausbildungsfeldern in mittelständische und handwerklich strukturierte Beschäftigungsfelder	30
1.4.2.1	Inhaltliche Spezifizierung	30
1.4.2.2	Verankerung in der Region	33
1.4.3	Krefeld/Viersen: Internetbasiertes Informations- system im Hochqualifiziertenbereich für Klein- und Mittelbetriebe (KMU)	33
1.4.3.1	Inhaltliche Spezifizierung	33
1.4.3.2	Verankerung in der Region	36
1.5	Empfehlungen	37
	Literaturverzeichnis	48

2	Regionalstudie Kreis Borken (Rudolf Husemann unter Mitarbeit von Gregor Evers).....	51
2.1	Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick	51
2.1.1	Potentiale eines regionalen Berufsbildungs-Informationssystems	51
2.1.2	Bedarf an Berufsbildungsinformation	57
2.1.2.1	Bevölkerungsstruktur und -entwicklung	59
2.1.2.2	Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Überblick	61
	Betriebe	61
	Beschäftigung	62
	Sektorale Veränderungstendenzen in der Beschäftigtenstruktur	64
	Baugewerbe	67
2.1.2.3	Arbeitsmarkt	67
	Informationsprobleme aus der „Arbeitsmarktperspektive“	72
2.1.2.4	Berufliche Erstausbildung und Berufswahl	75
	Strukturdaten nach ausgewählten Merkmalen	75
	Informationsprobleme aus betrieblicher Sicht	83
	Informationsprobleme aus Sicht der Arbeitsverwaltung	85
	Informationsprobleme aus Sicht der Berufsschulen	86
2.1.2.5	Berufliche Weiterbildung	86
	Angebotsplanung und Bedarfsermittlung in der Region	87
	Perspektive der Bildungsträger	88
	Perspektive der Arbeitsverwaltung	89
	Betriebliche Perspektive	91
	Perspektive der „Intermediären Institutionen“	95
2.1.2.6	Zwischenresümee	97
2.1.3	Bedarf an Berufsbildungsinformation aus der betrieblichen Perspektive	99
2.1.3.1	Informationsbedarf aus industrieller Sicht	100
2.1.3.2	Informationsbedarf und -probleme im Handwerk	108
2.1.4	Informationsbedarfslagen im Überblick	115
2.2	Informationsbedarf bei Berufswahlprozessen und Gestaltungshinweise für eine regionale Informationsinfrastruktur unter besonderer Berücksichtigung von Handwerksberufen	120

2.2.1	Theoretischer Bezugsrahmen: Übergangsprobleme und Informationsprobleme im Prozeß der Berufswahl	120
2.2.2	Kategorischer Bezugsrahmen: Dimensionen einer regionalen Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl	123
2.2.3	Empirischer Bezugsrahmen: Informationelle Aspekte der Berufswahl für Handwerksberufe im Kreis Borken	130
2.2.3.1	Befunde aus der Schülerbefragung	132
2.2.3.2	Befunde aus der Lehrerbefragung	165
2.2.3.3	Befunde aus der Betriebsbefragung	178
2.2.3.4	Empirische Ergebnisse im Vergleich	196
2.2.4	Gestaltungshinweise für eine regionale Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl	204
2.2.4.1	Inhalte	206
2.2.4.2	Präsentationsformen	209
2.2.4.3	Didaktik	209
2.2.4.4	Komplementarität und Komplexität	212
2.2.4.5	Zielgruppenorientierung	213
2.2.4.6	Organisation	214
	Literaturverzeichnis	217
	Anhang:	
	Abbildungsverzeichnis	220
	Tabellenverzeichnis	221
	Abbildungen	225
	Fragebögen	259
3	Regionalstudie Duisburg (Stefan Naevecke)	289
3.1	Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick	289
3.1.1	Untersuchungsrahmen und Samplestruktur	289
3.1.2	Strukturwandel: Mit Tempo 30 in Richtung «Duisburg 2000»	292
3.1.2.1	Problemlagen in der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur	292
3.1.2.2	Arbeitsmarktentwicklung: Schwache Dynamik zwischen Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem	299

3.1.2.3	Berufliche Erstausbildung: Die Schwellen liegen hoch	301
3.1.2.4	Berufliche Weiterbildung: große Bedeutung für den (Beschäftigungs-)Strukturwandel – ohne strategische Rolle in der Strukturwandelpolitik in Duisburg	304
3.1.3	Beschäftigung und berufliche Qualifikation im Struktur- wandel - personelle und qualifikatorische Bewältigung von Anpassungsprozessen in Duisburger Unternehmen aus Industrie, Dienstleistungen und Handwerk	308
3.1.3.1	Maßnahmen der Personalentwicklung in Großunter- nehmen der Industrie und des Dienstleistungssektors im Kontext von unternehmensinterner Reorganisation	309
3.1.3.2	Personalaufbau und Weiterqualifizierung in neuange- siedelten Klein- und Mittelunternehmen (KMU) aus Wachstumsbranchen in Duisburg	311
3.1.3.3	Neue Anforderungen und Personalaufgaben im Handwerk	314
3.1.3.4	Informationsbedarfslagen	318
3.1.4	Konsequenzen für ein Pilotprojekt	321
3.2	Informationsbedarf und informationelle Kompetenz beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit	325
3.2.1	Vorbemerkungen zur Untersuchungsanlage	326
3.2.1.1	Anmerkungen zur Untersuchungsmethode	326
3.2.1.2	Zum Untersuchungsfeld, Zusammensetzung des Samples .	327
3.2.2	Ergebnisse der Erhebungen	328
3.2.2.1	Berufswahl bzw. Ausbildungsplatzsuche an der ersten Schwelle	328
3.2.2.2	Beruflichkeit, berufliche Orientierung	330
3.2.2.3	Informations- und Orientierungsverhalten	331
3.2.2.4	Beurteilung von Beratungserfahrungen und Übergangsregelungen	334
3.2.2.5	Arbeit im Handwerk - wünschenswerte Option oder erwünschte Alternative?	335
3.2.3	Konsequenzen für ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz	336
3.2.4	Grundrisse ausbildungsintegrierter Module zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz	346

	Literaturverzeichnis	355
	Anhang:	
	Tabellenverzeichnis	360
	Tabellen	361
	Fragebögen	369
4	Regionalstudie Krefeld/Viersen (Jörg Stender unter Mitarbeit von Patrick Paaßen).....	423
4.1	Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick	423
4.1.1	Informationsbedarfslagen zur beruflichen Bildung im Raum Krefeld/Viersen - Methodische Überlegungen aus Sicht der Berufsbildungsforschung	423
4.1.2	Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur	430
4.1.3	Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung	438
4.1.4	Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation	451
4.1.5	Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Weiterbildung	462
4.1.6	Problemlagen und Informationsbedarfe in Krefeld/Viersen ..	470
4.2	Informationsverhalten und Informationsbedarfe von Hochschulabsolventen sowie Klein- und Mittelbetrieben	484
4.2.1	Das Informationsverhalten der Marktakteure auf dem Teilarbeitsmarkt für Jungakademiker im Spiegel der Theorie	484
4.2.1.1	Zum Informationsverhalten von Hochschulab- solventen bei der Stellensuche	484
4.2.1.2	Zum Informationsverhalten von Klein- und Mittelbetrieben bei der Personalrekrutierung im Hochqualifiziertenbereich ..	493
4.2.2	Das Informationsverhalten der Marktakteure auf dem Teilar- beitsmarkt für Jungakademiker im Spiegel der Empirie	496
4.2.2.1	Zum Informationsverhalten von Hochschulabsolventen bei der Stellensuche	496
4.2.2.2	Zum Informationsverhalten von Klein- und Mittelbetrieben bei der Personalrekrutierung im Hochqualifiziertenbereich ..	525

4.2.3	Konzept und Module des internetbasierten Kontakt- und Informations-Centers (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen	528
4.2.3.1	Absolventen-Börse	530
4.2.3.2	Praktikanten-/Diplomanden-Börse	539
4.2.3.3	Infocenter zu KMU	539
4.2.3.4	Weitere Module	541
4.2.4	Empfehlungen und Fazit	543
	Literaturverzeichnis	555
	Anhang:	
	Abbildungsverzeichnis	560
	Tabellenverzeichnis	563
	Tabellen	564
	Fragebögen	567
	Handbuch: Kontakt- und Informations-Center (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen	577
5	Internetbasierte regionale Informationssysteme für den Übergang in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem - dargestellt an ausgewählten Beispielen aus den ReBIS-Regionen und der „School-to-Work“-Initiative in den Vereinigten Staaten (Thomas Reißberg)	605
5.1	Einleitung	605
5.2	Szenarien für eine Zielgruppenorientierte Recherche der Internetangebote	606
5.2.1	Überblick und Eingrenzungsmerkmale der Recherche	606
5.2.2	Szenario 1: Schüler und Schülerinnen der zehnten Klasse .	607
5.2.3	Szenario 2: Absolventen und Absolventinnen der Berufsausbildung	609
5.2.4	Szenario 3: Hochschulabsolventen und -absolventinnen	613
5.2.5	Zusammenfassung und Kritik	618
5.3	Die „School-to-Work“-Initiative in den Vereinigten Staaten ..	619
5.3.1	Konzept und Elemente der „School-to-Work“-Initiative	619
5.3.2	Small Learning Communities (Philadelphia)	623

5.3.3	The Individualized Career/Academic Plan (Los Angeles)	624
5.4	Folgerungen und Perspektiven für die Gestaltung regionaler Informations- und Kooperations-Supportsysteme	625
6	Regionaler Berufsbildungs-Informationsbedarf aus Sicht von Referenzbetrieben in der Bundesrepublik Deutschland (Richard von Bardeleben)	629
6.1	Untersuchungsfeld, -ziele und -methode	629
6.2	Informationsversorgung	630
6.3	Informationsquellen	631
6.4	Schwachpunkte der Informationsquellen	631
6.5	Einschätzungen des Informations- und Kommunikationsaustauschs	632
6.6	Wichtigkeit von regionalen Informationen	634
6.7	Beurteilung der Informationsangebote im Internet	635
6.8	Nutzung regionaler Weiterbildungsangebote	636
6.9	Externe Informationsquellen	637
6.10	Beurteilung der Informationsversorgung	638
6.11	Ansätze zur Verbesserung der regionalen Informationslage	639
	Anhang:	
	Fragebögen	643

1 Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme - Projektskizze und Prinzipien, ausgewählte Befunde und Empfehlungen (Günter Kutscha)

1.1 Untersuchungsfeld, Ziele und methodisches Arrangement des ReBIS-Projekts

Der Projektauftrag „Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme“ (ReBIS) hatte zum Ziel, die regionalspezifischen Informationsbedarfe auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Berufsbildungspolitik und -planung zu erfassen und dem Auftraggeber, dem Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, Vorschläge und Konzepte zur Reorganisation und adressatenorientierten Bereitstellung, Aufbereitung und Verteilung informationeller Ressourcen anzubieten. Das Projekt startete im Januar 1996 und wurde Ende 1997 abgeschlossen. Am Projekt beteiligt waren drei Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen, die aufgrund ihrer Lage und sozialen sowie wirtschaftlichen Struktur je unterschiedliche Spezifika aufweisen. Bei den Regionen handelt es sich um den Kreis Borken, die Stadt Duisburg und die Arbeitsmarktregion Krefeld-Viersen.

Projektauftrag

Wie unterschiedlich die Problemlagen der Berufsausbildung im Vergleich der genannten Projektregionen sind, deuten die Indikatoren des Ausbildungsstellenmarkts an. Dies sei - bei aller Problematik (siehe Abschnitt 1.3) - kurz an der Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) veranschaulicht. Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsförderungsgesetzes beschreibt die ANR das Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage, und zwar berechnet als das Verhältnis der zum 30. September eines jeden Jahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (erfaßt im Verzeichnis der Auszubildendenverhältnisse bei den „zuständigen Stellen“ gemäß Berufsbildungsgesetz) zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht besetzten Ausbildungsplätze (=Gesamtangebot) zur Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der noch nicht vermittelten Bewerber (=Gesamtnachfrage). Wie der Zeitreihenvergleich der vergangenen zwei Jahrzehnte seit Erscheinen des ersten Bundes-Berufsbildungsberichts zeigt, ist die Lage am Ausbildungsstellenmarkt bundesweit abhängig von konjunkturellen Einflüssen: Dem Tief Mitte der achtziger Jahre folgte ein kurzes Hoch zu Beginn der neunziger Jahre mit starken Einbrüchen in der darauf folgenden Zeit. Ein Ende der Ausbildungsmarktmisere ist nicht in Sicht. Ebenso wird deutlich, daß das Hoch und Tief am Ausbildungsstellenmarkt von erheblichen regionalen Diskrepanzen begleitet ist. Konkret bedeutet dieser statistische Sachverhalt: Die Chancen des Zugangs zu Ausbildungsplätzen variieren mit der jeweiligen regionalen Wirtschaftsstruktur im Wohn- und Arbeitsbereich der Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen. Selbst zu Zeiten

Ausbildungsstellenmarkt
im Bundesdurchschnitt

der Hochkonjunktur und des globalen Überschusses an gemeldeten Ausbildungsplätzen trifft man in strukturschwachen Gebieten auf erhebliche Defizite an Ausbildungsmöglichkeiten. Durchgängig besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der Angebots-Nachfrage-Relation, die um so niedriger liegt, je höher die Arbeitslosenquote steigt - und umgekehrt.

Abbildung 1.1/1

Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) für die Bundesrepublik Deutschland (ab 1993 einschließlich der neuen Länder), Nordrhein-Westfalen und die Arbeitsamtbezirke Coesfeld (Coe), Duisburg (Dui) und Krefeld (Kr) 1978 bis 1997.

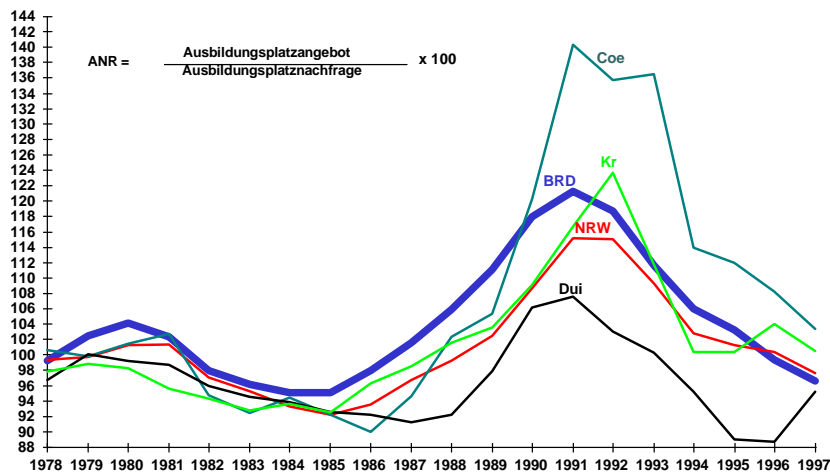


Tabelle 1.1/1

Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) für die Bundesrepublik Deutschland (BRD) (ab 1993 einschließlich der neuen Länder), Nordrhein-Westfalen (NRW) und die Arbeitsamtbezirke Coesfeld (Coe), Duisburg (Dui) und Krefeld (Kr) 1978 bis 1997

Jahr	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Gebiet										
BRD	99,3	102,5	104,1	102,4	97,9	96,2	95,1	95,1	97,9	101,6
NRW	99,4	99,7	101,2	101,4	97,1	95,3	93,3	92,2	93,5	96,7
Coe	100,6	99,8	101,5	102,7	94,7	92,4	94,4	92,2	90,0	94,6
Dui	96,7	100,0	99,2	98,7	95,9	94,5	93,9	92,5	92,2	91,2
Kr	97,8	98,8	98,3	95,6	94,3	92,7	93,6	92,5	96,3	98,5
Jahr	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Gebiet										
BRD	105,9	111,1	117,9	121,3	118,7	111,6	106,5	103,2	99,4	96,6
NRW	99,3	102,5	108,6	115,2	115,1	109,3	102,8	101,3	100,4	97,6
Coe	102,4	105,3	120,3	140,3	135,7	136,5	114,0	112,0	108,2	103,3
Dui	92,2	97,8	106,1	107,5	103,0	100,3	95,2	89,0	88,7	95,2
Kr	101,6	103,6	109,1	116,7	123,7	111,7	100,4	100,4	104,0	100,5

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsberichte 1978 ff.; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berufsbildungsberichte 1995 ff.

Wie sieht die Entwicklung in den Regionen des ReBIS-Projekts aus? Schon seit Ende der 70er Jahre befindet sich der Arbeitsamtsbezirk Duisburg auf dem untersten Niveau der Versorgungslage im Landesdurchschnitt. Die Angebots-Nachfrage-Relation lag 1996 bei rund 89, das heißt: auf 100 Nachfrager entfielen nur 89 Ausbildungsplatzangebote. Die Ursachen hierfür sind bekannt; sie hängen mit dem tiefgreifenden Strukturwandel der Montanregion zusammen. Den Daten des jüngsten Duisburger Berufsbildungsberichts (1997) zufolge verfügen bereits mehr als die Hälfte der nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen über die Fachoberschulreife oder einen höheren Abschluß. Zwar entwickelte sich die Angebots-Nachfrage-Relation von 1996 bis 1997 positiv, nämlich von rund 89 auf 95, von einer Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt kann jedoch nicht die Rede sein (Stadt Duisburg 1998). Überdies zeichnen sich enorme Probleme beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit ab. Einerseits wird die formale Ausbildungs- und Berufseinstiegsqualifikation angesichts des massiven Beschäftigungsabbaus in der

Ausbildungsstellenmarkt
in der Projektregion
Duisburg - seit Jahren in
der Krise

Stahlindustrie zunehmend bedeutender, andererseits ist zu erwarten, daß gerade für die Absolventen der Berufsausbildung in industrietypischen Metallberufen eine Kompensation der beruflichen Integrationsprobleme durch eine erhöhte Weiterbildungsbereitschaft sowie durch erhöhte Mobilität und Flexibilität der Absolventen nur graduell möglich sein dürfte (Geier/Schatz-Bergfeld 1997).

Völlig anders stellt sich die Entwicklung in den von uns untersuchten Arbeitsamtsbezirken Coesfeld und Krefeld dar. Im Unterschied zu Duisburg lag die Angebots-Nachfrage-Relation in der Vergangenheit in der Regel - zum Teil erheblich - über dem Landesdurchschnitt. Die regionale Wirtschaft, insbesondere das Handwerk, hatte dementsprechend Schwierigkeiten, in ausreichendem Maße qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen zu finden, zumal der ökonomische Zwang zu hochwertigen Leistungen auch den kleinbetrieblich organisierten Handwerksunternehmen ein zunehmend höheres Maß an qualifizierter Ausbildung bei entsprechend höheren Bildungsabschlüssen der Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen abverlangt. Gleichzeitig sind die Signale des Ausbildungsstellenmarkts für die ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen auf Alarm gesetzt: Obwohl auch die jüngsten Angebots-Nachfrage-Quoten für Coesfeld und Krefeld noch über dem Landesdurchschnitt (97,6) liegen, setzte seit Anfang der 90er Jahre eine Talfahrt ein, deren Ausgang ungewiß ist. Im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld beispielsweise verschlechterte sich die Angebots-Nachfrage-Relation von über 140 im Jahre 1991 auf 103 im Jahr 1997. Zeitgleich finden höchst disparate Entwicklungen statt, die den davon auf der Angebots- und Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarkts Betroffenen außerordentlich schwierige Such- und Entscheidungsprozesse abverlangen, aber auch die Bereitschaft und den Konsens für partnerschaftliche Problemlösungen auf regionaler und überregionaler Ebene im Verbund von Land und Kommunen, Organisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Arbeitsverwaltung erfordern. Das wiederum setzt - nicht nur, aber auch - voraus, daß die Regionen die für sie zweckmäßigen infrastrukturellen Supportsysteme aufbauen und nutzbar machen müssen. Dazu gehören Netzwerke, Informations- und Kommunikationsstrukturen, die geeignet sind, die Kooperation zwischen den Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erleichtern und zu fördern. Zu den „Akteuren“ rechnen wir alle Individuen und Institutionen, die am Erwerb und an der Nutzung, an der Planung und Organisation beruflicher Qualifizierung beteiligt sind, insbesondere die Anbieter, Nachfrager und Träger beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie die intermediären Instanzen (Kammern, Arbeitsämter, Organisationen der Wirtschaftsförderung u.a.).

Ausbildungsstellenmarkt in den Arbeitsamtsbezirken Coesfeld und Krefeld - starker Fall mit ungewissem Ausgang

Kerngedanke des ReBIS-Projekts ist es, daß die Regionen dem Bedeutungszuwachs in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nur gerecht werden können, wenn es gelingt, hierfür nutzergerechte problemadäquate Bausteine für ein regionales Berufsbildungs-Informationssystem zu entwickeln, das nach dem Prinzip flexibler verteilter Systeme funktioniert, also allen Betroffenen und Akteuren für individuelle und kooperative Problemlösungen zur Verfügung steht. Hierfür wurden im ReBIS-Projekt einige Informationsbausteine entwickelt, die Schritt für Schritt ergänzt werden müßten. Denn noch kein System ist vom Himmel gefallen.

Leitperspektive des ReBIS-Projekts: nutzergerechte Bausteine für ein regionales Berufsbildungs-Informationssystem

Die Durchführung des Projekts erfolgte in zwei Projektphasen. Die erste Phase diente der Erfassung regionalspezifischer Problemlagen und der damit verbundenen Informationsbedarfe auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auf dieser Grundlage wurden in der zweiten Phase Pilotstudien und Informationskonzepte für ausgewählte Problemlagen erstellt (siehe Abschnitt 1.4). Sie betreffen

Projektphasen: Erfassung der Informationsbedarfe und problemzentrierte Pilotstudien

- im Kreis Borken die Probleme der Berufswahl und Rekrutierung von Auszubildenden an der Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks,
- in Duisburg die Probleme des Übergangs von der großindustriellen Berufsausbildung in Beschäftigungsbereiche außerhalb der Ausbildungsbetriebe und
- in Krefeld die Probleme kleiner und mittlerer Dienstleistungsbetriebe bei der Personalfindung in bezug auf die Hochschulabsolventen der Region.

Das ReBIS-Projekt hat sich im Vorfeld und bei der Bearbeitung dieser Problemlagen auftragsgemäß mit der Frage befaßt: Welche Informationsbedarfe stellen sich überhaupt im Zusammenhang mit der Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, und welche Schritte sind klug und praktikabel, um die informationelle Infrastruktur für die Beteiligten „vor Ort“, also in den Regionen zu verbessern. Die Beteiligten, das sind insbesondere

Beteiligte des ReBIS-Projekts

- die Jugendlichen, die nach Schulabschluß einen Ausbildungsplatz suchen,
- die Ausbildungsplatzabsolventen, die nach und trotz erfolgreicher Berufsausbildung vor der Situation stehen, einen Arbeitsplatz zu finden, den Betrieb oder sogar den Beruf zu wechseln,
- die erfolgreichen Absolventen, aber auch die vielfach durchaus hochqualifizierten Abbrecher der Fachhochschulen, der Universitäten und Gesamthochschulen, die sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, wie und wo sie eine qualifizierte Beschäftigung finden. Dabei sind es heute nicht nur, sondern immer weniger die traditionellen Abnehmer von

Hochschulabsolventen im öffentlichen Dienst und in den industriellen Großbetrieben, bei denen diese Gruppe unterkommt, sondern zunehmend mehr die modernen kleinen und mittleren Dienstleistungsunternehmen.

- Die Beteiligten und Partner des ReBIS-Projekts, das waren und sind vor allem auch die Betriebe als Anbieter von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Großbetriebe, aber insbesondere auch die regional außerordentlich bedeutsamen kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks und der modernen, zum Beispiel informations- und kommunikationstechnischen Dienstleistungsbereiche, Betriebe, die sich nach den Befunden unserer empirischen Erhebungen darüber beklagen, wie schwierig und aufwendig es sei, an qualifizierte Hochschulabsolventen heranzukommen.
- Die Beteiligten, das waren schließlich auch die intermediären Berufsbildungsakteure der Regionen, das sind insbesondere die Experten der Kammern, der Wirtschaftsverbände, der Arbeitsämter und kommunalen Einrichtungen sowie der Bildungsträger unterschiedlicher Art.

Unsere Stichproben sind im statistischen Sinne nicht repräsentativ. Das war weder angestrebt noch für eine Explorationsstudie sinnvoll. Aber sie tragen der Verschiedenheit und jeweiligen Besonderheit der regionalen Berufsbildungslandschaften Rechnung. Die vorliegenden Teilstudien enthalten jeweils für ihren Bereich genauere Angaben über Art und Umfang der Befragten. Alle genannten Adressaten – Auszubildende, Ausbildungsabsolventen, Betriebe, Intermediäre – sind in unserem Expertensample vertreten. Und sie alle hatten sehr unterschiedliche Informationsbedürfnisse. Bei unseren früheren Arbeiten auf dem Gebiet der regionalen Berufsbildungsberichterstattung für die Region Duisburg ließen wir uns von dem Gedanken leiten, daß es gerade in problembeladenen Regionen wichtig sei, das berufsbildungspolitische Gespräch „vor Ort“ durch objektive Informationsangebote zu versachlichen (Stender/Kutscha 1986). Das von uns entwickelte Konzept der Input-Output-Analyse für die Ermittlung von Herkunft und Verbleib von Schulabsolventen, Einpendlern und Altnachfragern steht dafür als Prototyp. So wichtig dieser „objektive Informationsbedarf“ vor Ort ist, so deutlich ist uns im Laufe der Jahre und speziell im ReBIS-Projekt geworden, daß die Ermittlung eines „objektiven“ Informationsbedarfs erstens sehr schwierig, wenn nicht unmöglich ist und zweitens für die Akteure vor Ort nur einen sehr begrenzten Aussagewert oder besser gesagt nur eine relativ geringe Bedeutsamkeit hat. In der Realität zeigt sich, daß unterschiedliche Problemlöser auch verschiedene Problemlösungswege beschreiten und dabei voneinander abweichende Informations- und Wissensselemente einsetzen. Am Anfang unserer Untersuchung stand deshalb die Suche nach problemspezifischen Informationsbedarfslagen. Es war dabei nicht unsere Absicht, den sogenannten objektiven Informationsbedarf durch bloß subjektive Informationsbedürfnisse zu ersetzen. Es geht

Informationsbedarfslagen und Informationsbedürfnisse

um den Informationsbedarf unterschiedlicher Adressaten und Problemlösergruppen, und es geht letztlich um praktische Lösungen

Die gegenüber der ursprünglichen Projektplanung außerordentlich knapp bemessene Zeit von nur zwei Jahren, darin eingeschlossen die „Rüstzeit“ für die Zusammenstellung des Projektteams und die Einrichtung des ReBIS-Büros sowie der Projektarbeitsplätze im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg, forderte allen Beteiligten äußerste Disziplin und hohes Engagement ab und machte es erforderlich, daß einige wünschenswerte Forschungsaufgaben nicht bearbeitet werden konnten und anschließender Forschung vorbehalten bleiben müssen. Der Auftragsbeschreibung entsprechend konzentrierte sich das nunmehr abgeschlossene Projekt auf die Erhebung und Analyse regionalspezifischer Informationsbedarfe in Verbindung mit den oben genannten Pilotstudien. Im Rahmen der Projektlaufzeit nicht realisierbar waren Verlaufsstudien zur Erfassung von Übergangsströmen, wie wir sie in früheren Regionalstudien mit Erfolg durchgeführt haben (vgl. Stender/Kutscha 1989; Eckert/Kutscha 1989; Klose/Kutscha/Stender 1993; Eckert/Höfkes/Kutscha 1993). Sie waren in der Auftragsbeschreibung auch nicht berücksichtigt. Das gilt auch für die Erfassung und Prognose der regionalen Qualifikationsanforderungen und der damit verbundenen Aus- und Weiterbildungsbedarfe. Daß diese Aufgaben ein wichtiger Bestandteil regionaler Berufsbildungsinformationssysteme zu sein haben, darüber kann überhaupt kein Zweifel bestehen. Die vorhandenen Forschungs- und Entwicklungsressourcen reichten dafür jedoch nicht aus.

Wünschenswerte, aber nicht berücksichtigte Problemfelder

1.2 Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme als Elemente regionalisierter Strukturpolitik - Einordnung des ReBIS-Projekts in das innovationspolitische Szenario des Landes Nordrhein-Westfalen

Seit Jahren beobachten wir ein zunehmendes Engagement der Länder und Regionen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung und teilweise auch der regionalen Berufsbildungsforschung. Das Land Nordrhein-Westfalen kann zu Recht für sich in Anspruch nehmen, die Stärken des „Modell Deutschland“ auf dem Gebiet der beruflichen Bildung für regionale Innovationsstrategien konsequent weiterentwickelt und den Schwächen, insbesondere auch dem Gebiet der Versorgung der heranwachsenden Generation mit betrieblichen Ausbildungsplätzen, mit landesspezifischen Initiativen konstruktiv begegnet zu sein. Das geschah beispielsweise seit Mitte der 1980er Jahre im Rahmen der „Zukunftsinitiative Montanregionen“ und der „Zukunftsinitiative für die Regionen Nordrhein-Westfalens“ oder - um ein anderes Beispiel zu nennen - auf der Basis des Ausbildungskonsens von 1996 unter dem Anspruch: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-

Regionalisierte Strukturpolitik als Bezugsrahmen für regionale Berufsbildungspolitik und -planung

Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.“ Ziel der regionalisierten Strukturpolitik in NRW war und ist es, unter Beteiligung aller relevanten Kräfte in den Regionen durch eine problembezogene Analyse der regionalen Situation und durch eine entsprechende regionenspezifische Formulierung und Umsetzung von Erneuerungskonzepten eine höhere Wirksamkeit der öffentlichen Förderung zu erzielen (vgl. Heinze/Voelzkow 1997; Heinze 1998, S. 127 ff.). Nordrhein-Westfalen gilt im Hinblick auf eine kooperativ und korporativ ausgerichtete regionale Strukturpolitik oft als Vorbild.

Die gezielte Mobilisierung der regionalen Potentiale und die Bildung von Ressortpolitik und Institutionen übergreifenden Netzwerken sind in den letzten Jahren in allen Bundesländern aktiviert worden und erfreuen sich auch in den anderen Staaten der Europäischen Union einer wachsenden Konjunktur. Das Europa der Zukunft soll ein Europa der Regionen sein (vgl. Kutscha 1993). Die Nähe und Überschaubarkeit der Entscheidungen und der Entscheidenden ist in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik besonders wichtig, weil hier jeder Bürger und jede Bürgerin sehr unmittelbar und mit biographisch weitreichenden Folgen betroffen ist. Von ebenso zentraler Bedeutung ist die Tatsache, daß die Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsplätze im wesentlichen nur auf regionaler Ebene möglich ist (Hombach 1998, S. 28) und die intensivierete Globalisierung technischer, wirtschaftlicher und soziokultureller Beziehungen eine stärkere Regionalisierung der Strukturpolitik auf kooperativer Basis nachhaltig herausfordert. Die Transformation des Nationalstaates in ein Gefüge von Regionen wird den Standortwettbewerb um Investitionen und Arbeitsplätze beschleunigen, so daß sich für die einzelnen Regionen neue Wachstumsperspektiven und -felder erschließen, aber auch neue regionale Schieflagen entstehen und bestehende regionale Probleme vor Ort noch verstärkt werden (vgl. Dobischat 1998, S. 11 ff.).

Berufsbildung im Europa
der Regionen

Die Aufwertung der Region als neue politische Handlungsebene braucht aber gewisse Voraussetzungen, um erfolgreich sein zu können. Das ist mit formalen Gesetzen und neuen kostspieligen Institutionen nicht zu leisten. Die Politikfähigkeit der einzelnen Regionen wird sich in Zukunft daran zeigen, ob und wie nachhaltig es gelingt, die regionalen Akteure in ihrer Eigenständigkeit und spezifischen Verantwortung, aber auch als Kooperationspartner miteinander konkurrierender Individuen und Organisationen an der regionalen Strukturentwicklung und -erneuerung zu beteiligen. Kooperation und Wettbewerb dürfen sich nicht ausschließen, sondern müssen als komplementäre Bestandteile einer aktiven Regionalpolitik und -planung verstanden und entwickelt werden. Regionale Modernisierungspolitik läßt sich nicht „von oben“ herab delegieren. Sie gelingt nur, wenn die Akteure in ihrem eigenen Interesse nicht nur auf sich selbst bezogen planen und handeln, sondern die Region als Handlungsfeld erfolgreicher Wirtschafts-, Be-

„Lernende Regionen“ als
Informationssysteme

schäftigungs- und Bildungspolitik ganzheitlich im Auge behalten und daran orientiert den Prozeß der regionalen Selbstorganisation und Selbstverantwortung „von unten“ in Gang setzen. Im regionalpolitischen Diskurs hat sich hierfür der Begriff der „lernenden Region“ durchgesetzt. Er eignet sich besonders gut, um den Paradigmenwechsel der regionalen Standortpolitik zu kennzeichnen. „Lernende Regionen“ sind nicht nur ein emotionaler Reflex auf die „Heimatlosigkeit in der Globalisierung“, sondern eine notwendige (allerdings allein nicht hinreichende) Bedingung dafür, die unter dem Einfluß intensiver Globalisierung teilweise eingebüßte Steuerungsfähigkeit des Nationalstaates durch funktionale Äquivalente wiederzuerlangen. Leistungsfähige kooperative Innovations- und Produktionssysteme sind mehr denn je auf eine intakte regionale Umwelt angewiesen. „Die Institutionen des regionalen Innovationssystems können von den Unternehmen als Ressource (technologisches Wissen, qualifizierte Arbeitskräfte, kooperative Arbeitsbeziehungen etc.) genutzt werden, zum anderen nehmen sie wichtige Orientierungs- und Regulierungsfunktionen für die regionalen Akteure in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik wahr“ (Braczyk/Heidenreich 1997, S. 28).

1.3 Berufsbildungs-Informationssysteme als Gestaltungselemente lernender Regionen - Perspektiven für strategisches Informationsmanagement

Wie ist das ReBIS-Projekt in diesen Zusammenhang einzuordnen? Welche konzeptuelle Leitlinie ist mit dem etwas schwerfälligen Begriff „Regionale Berufsbildungs-Informationen“ verbunden? Welche Perspektiven und praktischen Folgerungen lassen sich aus den Forschungsbefunden und Erfahrungen des ReBIS-Projekts ableiten? Mit dem Begriff Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme (ReBIS) ist nicht schon eine vorhandene Praxis verbunden, sondern eine Leitorientierung für den Aufbau informationeller Infrastrukturen als einer auf berufliche Qualifikationsmaßnahmen und -entscheidungen bezogenen Komponente der regionalisierten Strukturpolitik. Berufsbildungs-Informationssysteme werden hier verstanden als Voraussetzungen und zugleich Gestaltungselemente „lernender Regionen“. Um diesen Ansatz im Vergleich zu älteren Konzepten regionaler Berufsbildungsberichterstattung besser verdeutlichen zu können, ist es hilfreich, die Schwerpunktverlagerungen während der vergangenen Jahrzehnte nachzuzeichnen. Stark vereinfacht, gab es folgende Ansätze (vgl. Stender 1995):

Leitorientierung des
Konzepts „Berufsbildungs-Informationssysteme“

Die ersten und auch heute noch praktizierten Ansätze zur regionalen Analyse und zur regionalen Berichterstattung als Vorläufer regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme dienten dem Zweck, Problemregionen der beruflichen Bildung in vergleichender Perspektive zu identifizieren und statistisch zu beschreiben. Wegweisend dafür waren einschlägige Studien sowohl des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Stooss 1971) als auch des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. Brandes u.a. 1982; Bundesinstitut für Berufsbildung 1978). Im Vordergrund stand bei der Berichterstattung vor allem das Interesse an interregionaler Vergleichbarkeit, weniger dagegen die systematische Erfassung der Problemlagen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf dezentraler Ebene und die Informationsversorgung im Hinblick auf Problemlösungen „vor Ort“. Als wichtigstes Instrument zur kontinuierlichen Beschreibung der regionalen Versorgungslagen wurde mit dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 bzw. dem Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981 das Konzept der Ausbildungsplatzbilanz bzw. der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) als verbindlicher Teil des jährlichen Bundes-Berufsbildungsberichts eingeführt. Nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz hat der zuständige Bundesminister die Entwicklungen in der beruflichen Bildung ständig zu beobachten und darüber bis zum ersten April einen Berufsbildungsbericht vorzulegen. Dieser Bericht soll u.a. Aufschluß über die Sicherung eines regional und sektoral ausgewogenen Angebots an Ausbildungsplätzen geben und gegebenenfalls Vorschläge zur Behebung des Ausbildungsplatzdefizits unterbreiten. Als Indikator für den Vergleich der regionalen Versorgungslagen dient seither die ANR (siehe Abschnitt 1.1). Bildungspolitisch von Anfang an umstritten war die Darstellung und der Vergleich regionaler Versorgungslagen mit Hilfe der ANR, zumal dieser Indikator bei der Zuweisung von Bundes- und Landesmitteln Berücksichtigung fand. Die kritischen Einwände gegen das Konzept der Angebots-Nachfrage-Relation gelten auch heute noch: Es erfaßt hinsichtlich der Neuabschlüsse lediglich den Status quo zum Stichtag 30. September eines jeden Jahres. Die Daten über die noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und über die unbesetzten Ausbildungsplätze sind beeinflusst von den Einschaltquoten der Ausbildungsplatzanbieter und -nachfrager bei den Arbeitsämtern. Überdies werden Bewerber/Bewerberinnen, die zwar keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, jedoch in Ersatzmaßnahmen „versorgt“ sind, in der ANR nicht erfaßt. Auch wenn der Bundes-Berufsbildungsbericht den Schwächen des ANR-Konzepts durch entsprechend vorsichtige Dateninterpretation und durch Ergänzung um weitere Indikatoren zur Charakterisierung der regionalen Versorgungslagen Rechnung trug, so blieb das Informationsangebot als Grundlage für eine problemorientierte und konstruktive regionale Berufsbildungspolitik und -planung vom Ansatz her defizitär.

Ausbildungsplatzbilanzen und Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) als defizitäre Instrumente zur Beschreibung regionaler Problemlagen am Ausbildungsstellenmarkt

Betrachtet man die weiteren Entwicklungslinien regionaler Berufsbildungs- Informationskonzepte, so lassen sich schon seit Anfang der achtziger Jahre Ansätze zur Regionalisierung der Berufsbildungsberichterstattung identifizieren. Das heißt: die Initiativen zur Verbesserung der Informationsversorgung gingen nun von einzelnen Regionen und Organisationen aus, und zwar orientiert an den akuten und konkreten Informationsbedürfnissen vor Ort. Mitte der achtziger Jahre standen die Analysen des Ausbildungsmarktes und seiner Problemgruppen im Mittelpunkt; sie bildeten das Kernstück der sogenannten regionalen Berufsbildungsbilanzen. Damit war zwar ein stärkerer Bezug zur Region intendiert und eine genauere Beschreibung der Ausbildungsversorgung realisierbar, gleichwohl mangelte es an systematischer Stringenz, an Kontinuität der Berichterstattung und vor allem am bildungspolitischen Konsens innerhalb der Regionen, ein eigenes Berichtssystem zu entwickeln und dieses für die regionale Berufsbildungspolitik und -planung auch konsequent zu nutzen. Weder erlaubten die fragmentarischen Datensätze den interregionalen Vergleich noch trugen sie in der Regel zur Versachlichung der berufsbildungspolitischen Diskussion bei, weil sie je nach Standpunkt und Betroffenheit der Beteiligten und Nicht-Beteiligten beliebig interpretierbar waren. Davon abgesehen fehlten weithin die infrastrukturellen Voraussetzungen, die es ermöglicht hätten, ein Informationssystem kontinuierlich aufzubauen und zu verbessern.

Regionalisierung der
Berufsbildungsbericht-
erstattung

Eine Ausnahme hiervon bildet das „Duisburger Modell“ für die Regionalisierung der Berufsbildungsberichterstattung. Hier gelang es mit Unterstützung aller im Rat vertretenen Fraktionen und unter Beteiligung aller entscheidenden, mit Fragen der beruflichen Bildung befaßten Instanzen und Organisationen (insbesondere der Kammern, des Arbeitsamts, der Bildungsträger und der kommunalen Planungseinrichtungen) sowie der damit beauftragten Forschungseinrichtung der Universität - Gesamthochschule Duisburg ein Berichtssystem zu entwickeln, das in ersten Ansätzen den Anforderungen eines modernen, ganzheitlichen und integrierten Informationsmanagements nahekommt (vgl. Kutscha 1993). „Ganzheitlich“ bedeutet hierbei: Konzeptualisierung des Berufsbildungsberichts als Informationssystem im Sinne einer systematischen und vollständigen Verknüpfung aller Übergangsströme zwischen Abgang und Zugang bei den regionalen Bildungseinrichtungen an der Schwelle 1 des regionalen Berufsbildungssystems, und zwar auf der Basis individueller Datensätze, die eine Differenzierung von Herkunft und Verbleib der Schulabsolventen nach ausbildungsmarkt- und versorgungsrelevanten Merkmalen (Geschlecht, schulische Herkunft, Staatsangehörigkeit) ermöglichen. Mit „integriert“ ist die institutionelle Einbindung des Berichtssystems in die kommunalpolitischen Beratungs- und Entscheidungsprozesse, insbesondere die fachlich zuständigen Ratsausschüsse und das städtische Amt für Statistik, Stadtforschungs- und Europaangelegenheiten gemeint (vgl. Stadt Duisburg - Der Oberstadtdirektor 1993; Kutscha 1993). Der besondere Charakter der

Das „Duisburger Modell“
regionaler Berufsbil-
dungsberichterstattung

Duisburger Berufsbildungsberichterstattung ergibt sich mithin nicht allein aus der mit dem Prinzip der Ganzheitlichkeit angestrebten Vollständigkeit und Systematik der Datenerfassung und -verknüpfung, sondern erhält seine spezifische Systemqualität dadurch, daß der Berufsbildungsbericht als Element - gewissermaßen als Knotenpunkt - eines Informationsnetzes im kommunalen Politikfeld wirksam wird (Kutscha 1988). Dies ermöglicht eine Kontinuität der regionalen Berufsbildungsberichterstattung, die für den Bereich der Bundesrepublik einmalig ist und bis heute andauert. 1998 erscheint der Duisburger Berufsbildungsbericht in seiner fünfzehnten Ausgabe. Allerdings haben sich Inhalt und methodisches Design im Laufe der Jahre nicht unwesentlich verändert. Das ursprüngliche Konzept der Input-Output-Analyse (vgl. Stender 1989) erwies sich als methodisches Instrumentarium zur Analyse der Übergangsströme für eine dauerhafte Anwendung als sehr aufwendig. Es wurde durch eine pragmatische Version ersetzt, wobei der Input-Output-Ansatz vom Prinzip her auch heute noch eine wichtige Rolle spielt. Hinzugekommen sind neue Inhalte und Problembe-
reiche, um den Entwicklungen der beruflichen Bildung, insbesondere den zunehmenden Schwierigkeiten an der Schwelle 2 des Übergangs von der Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem und dem Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung Rechnung zu tragen.

Dies entspricht einem generellen Trend. Als sich die Problemlagen in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre auf die sogenannte zweite Schwelle verlagerten, widmeten sich die regionalen Berufsbildungsberichte zunehmend auch den Übergangsproblemen am Ende der Ausbildung. Seit Ende der achtziger/Anfang der neunziger Jahre rückten dann in Ländern der alten Bundesrepublik verstärkt die Probleme der beruflichen Weiterbildung, insbesondere der Erfassung des regionalen Weiterbildungsbedarfs und der mangelnden Transparenz des Weiterbildungsangebots in den Vordergrund der Diskussion. Dies war in den neuen Bundesländern überlagert von den speziellen Folgeproblemen der Transformation vom Plan zum Markt im Zuge des Beitritts der früheren DDR zur Bundesrepublik Deutschland (Dobischat/Lipsmeier/Drechsel 1996; Düsseldorf 1997). Hinzu kommt eine insgesamt zunehmende Heteronomie regionaler Problemlagen sowie der Flexibilisierung und Pluralisierung regionaler Bildungslandschaften unter dem Einfluß intensiver Globalisierung. Das betrifft nicht nur die quantitative Dimension der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sondern auch deren qualitative Gestaltung. Die Qualifikationsanforderungen in wichtigen Segmenten einer zukunftsorientierten und (international) wettbewerbsfähigen Ökonomie verschieben sich tendenziell auf ein höheres Niveau und zugunsten von Wissens- und Dienstleistungsqualifikationen. Zugleich verschwinden im Zuge der Reorganisation betrieblicher Arbeitsprozesse zahlreiche Arbeitsplätze, die bislang auf dem Qualifikationsniveau von Facharbeitern besetzt wurden.

Neue Problembezüge der regionalen Berufsbildungspolitik und -planung unter dem Einfluß deutscher Vereinigung und intensiver Globalisierung

Das duale Ausbildungssystem der Berufsausbildung steht vor einer doppelten Bewährungsprobe. Zum einen ist das quantitative Problem fehlender Ausbildungsplätze zu bewältigen, zum anderen wächst der Konkurrenzdruck zwischen betrieblich ausgebildeten Fachkräften und Bewerbern aus anderen Bereichen um knappe Arbeitsplätze. Es gilt also, die Ausbildungsintensität der bereits engagierten Betriebe zu steigern, weitere Betriebe für das duale System zu gewinnen und zugleich neuen Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen Rechnung zu tragen, womöglich Alternativen zum Regelsystem der Berufsausbildung zu entwickeln, wo auf regionaler Ebene dauerhaft eine Versorgung Jugendlicher mit Ausbildungsplätzen im dualen System nicht gewährleistet ist. Im Zusammenhang damit wird die berufliche Weiterbildung und deren Vernetzung mit der beruflichen Erstausbildung vor völlig neue Herausforderungen gestellt. Die Vielfalt der Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsformen wird voraussichtlich deutlich zunehmen, ebenso der Umfang unbezahlter beschäftigungsfreier Zeit (vgl. Giarini/Liedtke 1998). Aus- und Weiterbildung muß dieser Pluralisierung der Lebensverhältnisse Rechnung tragen und sich dabei verstärkt auch den Überschneidungsbereichen zwischen den geregelten Systemen zuwenden. Überdies deuten zunehmende Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen auf einen enormen Innovationsbedarf bei der Überarbeitung alter Ausbildungsordnungen und der Entwicklung neuer Berufe hin. Das gilt insbesondere für den Dienstleistungsbereich. Stieg im Dienstleistungssektor die Zahl der Arbeitsplätze, so ist bei den Ausbildungsplätzen sogar ein gegenläufiger Trend zu verzeichnen. Trotz eines Zuwachses an Betrieben kam es hier zu einem deutlichen Rückgang der Ausbildungsquote. Das alles stellt die Regionen vor neue Planungs- und Gestaltungsaufgaben. Sie werden einerseits konfrontiert mit neuen Rahmenbedingungen, zum Beispiel durch Einführung neuer Ausbildungsberufe seitens des Bundes als Verordnungsgeber für Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz, andererseits herausgefordert, selbst Initiativen zu entwickeln, den regionalen Qualifikationsbedarf zu erfassen, sich aktiv an der Initialisierung und Umsetzung von Reformen zu beteiligen und gegebenenfalls im Verbund der unterschiedlichen Bildungsträger und Planungsinstanzen eigene Bildungsangebote und -profile zu erarbeiten und zu erproben.

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, ob die früheren Konzepte der regionalen Informationsversorgung den Herausforderungen des Beschäftigungs- und beruflichen Bildungssystems, dessen Dynamik und Heteronomie noch gewachsen sind. Zwar ist die Informationsversorgung nur eine von vielen Bedingungen, von denen der Erfolg regionaler Aktivitäten auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung abhängt, aber ohne geeignete informationelle Infrastrukturen wird es schwer möglich sein, sich als „lernende Region“ zu etablieren und im Wettbewerb mit anderen Regionen zu behaupten. Lernende Regionen sind Systeme, die es schaffen,

Wachsende Komplexität regionaler Planungs- und Gestaltungsaufgaben auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Zwei Seiten einer Medaille: Verbesserung der informationellen Infrastruktur und Förderung informationeller Kompetenz

Anschluß an Veränderungen ihrer Umwelten herzustellen und zu gestalten. Dafür sind infrastrukturelle Voraussetzungen notwendig. Eine dieser Voraussetzungen ist die effiziente, flexible und nutzeradäquate Bereitstellung und Organisation von Informationen als Bedingung der Möglichkeit, sich qualifiziert auf veränderte Umwelten einstellen zu können. Lernende Regionen benötigen ein effizientes Informations- und Wissensmanagement (vgl. Hannig 1996; Gluchowski/Gabriel/Chamoni 1997), und sie benötigen geeignete Qualifizierungsstrategien zur Verbesserung der informationellen Kompetenz seitens der potentiellen Nutzer, um sie zu motivieren und in die Lage zu versetzen, durch klugen Umgang mit Information die Chance individueller Lebensgestaltung zu verbessern. Ohne lernende Individuen gibt es keine lernenden Regionen! Die regionalen Berufsbildungsberichte von gestern sind die regional vernetzten Datenbanken und die multimedialen Formen verteilten Lernens von morgen. Die Entwicklung informationeller Infrastrukturen als Zielperspektive des regionalen Informationsmanagements und die Förderung informationeller Kompetenz als Bildungsaufgabe der Zukunft sind zwei Seiten einer Medaille. Die besten Infrastrukturen nutzen nichts, wenn sie nicht kompetent genutzt werden. Und die am besten entwickelten Kompetenzen laufen ins Leere, wenn die infrastrukturellen Voraussetzungen dafür fehlen, sie auch tatsächlich anwenden zu können.

In dieser Hinsicht sind die in den Teilen 2 bis 4 vorgelegten Ergebnisse aus den Regionen des ReBIS-Projekts eher ernüchternd. Sie zeigen im Vergleich zu den Recherchebefunden aus der Work-to-School-Initiative in den Vereinigten Staaten (siehe Teil 5), wie schwer sich die Regionen in Deutschland noch immer damit tun, die neuen Datennetze für ein strategisches Informationsmanagement als Instrument regionaler Innovationspolitik zu nutzen. Dafür gibt es Gründe. Die Anschlüsse der regionalen Bildungsträger an die Datennetze sind noch immer eine vergleichsweise knappe Ressource, die Online-Dienste vergleichsweise teuer, Hard- und Software für effizienzbewußte Nutzer noch immer zu komplex und überflüssigerweise zu kompliziert, und last but not least: die Informationskompetenz und Bereitschaft, die neuen informationstechnischen Werk- und Denkzeuge operativ zu nutzen und sie mit den regionalen Support-Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu vernetzen, wenig verbreitet. Das gilt nach unseren Beobachtungen nicht nur für die noch schwach entwickelte Informationsversorgung an den Schwellen des Übergangs von der Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem und von der Hochschule in kleinere und mittlere Betriebe, sondern auch im institutionell gut organisierten und mit Informationen reichlich ausgestatteten Bereich der Berufswahl an der Schwelle des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Es wäre schon viel gewonnen, die Folgen falscher oder unterlassener Informationsbeschaffung und -versorgung zu reduzieren.

Strategisches Informationsmanagement in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als Desiderat regionaler Informationspolitik

Die Engpässe bei der Entwicklung informationeller Infrastrukturen sind jedoch nicht nur bei den Bildungseinrichtungen und Vermittlungsinstanzen der regionalen Berufsbildungssysteme zu suchen (und zu finden), sondern auch bei den Betrieben. Das trifft nicht nur auf die ReBIS-Projektregionen zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führte als Kooperationspartner des ReBIS-Projekts mit Hilfe eines bundesweiten Referenz-Betriebs-Systems Repräsentativbefragungen bei den Kooperations- und Referenzbetrieben durch, um zu erfahren, wie und mit welchen Medien sich die Betriebe über die berufliche Aus- und Weiterbildung informieren und welche Informationsbedürfnisse und -wünsche nach Art und Umfang nicht genügend befriedigt werden (siehe Teil 6). Fast drei Viertel aller Betriebe halten zum Beispiel eine Verbesserung der Informationsinfrastruktur im Bereich der regionalen Weiterbildungsangebote für wichtig (vgl. Teil 6). Das ist die eine Seite der betrieblichen Sicht; die andere Seite ist die: Gegenwärtig benutzen nur 2 Prozent der Referenzbetriebe das Internet regelmäßig, um sich über Maßnahmen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu informieren. Auch die Datenbanken der Bundesanstalt für Arbeit (Kurs direkt) und die der Wirtschaft (WIS) werden bisher von 86 Prozent der befragten Betriebe nicht genutzt. Dies ist sehr erstaunlich, zumal diese Datenbanken einen umfangreichen und differenzierten Überblick über das berufliche Bildungsgeschehen nach Regionen anbieten (vgl. von Bardeleben 1998, S. 43).

Bei den älteren Ansätzen der regionalen Berufsbildungsberichterstattung wurde unterschwellig davon ausgegangen, daß sich auf regionaler Ebene ein spezifischer Informationsbedarf formulieren läßt, der personen- und institutionenunabhängig alle relevanten Fragenkomplexe beantwortet. In der Realität zeigt sich jedoch, daß unterschiedliche Problemlöser auch verschiedene Problemlösungswege beschreiten und dabei voneinander abweichende Wissensselemente einsetzen, und zwar entsprechend den jeweiligen individuellen Fähigkeiten, Präferenzen und Wertesystemen. Unter diesen Voraussetzungen darf vermutet werden, daß regionale Berufsbildungsberichte traditioneller Art als Element der Informationsversorgung nur begrenzt geeignet sind, die Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse der Akteure im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowohl der Anbieter als auch der Nachfrager beruflicher Qualifikationen, wirksam zu unterstützen. Hierzu bedarf es einer genaueren nutzerorientierten Analyse der Informationsbedarfslagen und des Informationsverhaltens, an die sich die Entwicklung problembezogener Informationsmodule und deren Vernetzung zu regionalen Berufsbildungs-Informationssystemen anschließen könnte. Der Gebrauch des Plurals im Zusammenhang von Berufsbildungs-Informationssystemen soll andeuten, daß es angesichts der Unterschiedlichkeit regionaler Problemlagen wenig Sinn macht, dem Phantom eines einheitlichen Informationskonzeptes nachzuhängen. Regionalisierte Informationssysteme - als deren Element Berufsbildungs-Informationssysteme

Über drei Viertel aller Betriebe wünschen eine Verbesserung der Informations-Infrastruktur im Hinblick auf das regionale Weiterbildungsangebot. - Nur zwei Prozent der Betriebe nutzt das Internet als Instrument der Informationsbeschaffung für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Regionale Entwicklungspfade und Nutzerorientierung als Bezugspunkte regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme

anzusehen sind - werden in Zukunft ein wesentliches Moment des akquisitorischen Potentials regionalisierter Strukturpolitik sein und sich dementsprechend sowohl auf die Entwicklung eines regionalen Leitbildes als auch auf die Nutzenerwartungen und auf das Verhalten der unterschiedlichen Gruppen von Informationsnutzern und -anwendern einstellen müssen, sofern sie für die Regionalentwicklung echte Mehrwerteffekte haben sollen. In diesem Sinne sind die Ergebnisse des ReBIS-Projekts, soweit sie sich auf die einzelnen Projektregionen beziehen, als Informations-Module eines „work in progress“-Konzepts zu betrachten. Der systemische Zusammenhang muß durch konsequente Entwicklung weiterer Module und deren Vernetzung hergestellt werden. Hierzu enthält der Abschlußbericht in seinen Einzelteilen eine Fülle von Anregungen.

1.4 ReBIS-Teilprojekte im Überblick

1.4.1 Kreis Borken: Modulares Informationssystem für den Berufsorientierungs- und Berufswahlprozeß unter besonderer Berücksichtigung des Qualifikationsbedarfs im Handwerk

1.4.1.1 Inhaltliche Spezifizierung

In der ersten Projektphase wurde ermittelt, daß die Sicherung der Qualifikationsstruktur in der Region entscheidend davon abhängt, daß qualifizierte und leistungsfähige Schüler sich für eine Berufsausbildung und spätere Berufstätigkeit im Handwerk entscheiden. Daß Berufswahlentscheidungen von solchen Schülern häufig nicht zugunsten von Handwerksberufen ausfallen, kann damit zusammenhängen, daß Informationen über die Bedingungen der Berufsausbildung im Handwerk wenig Realitätsgehalt aufweisen und mehr durch Vorurteile geprägt sind. Somit stellt sich das Problem, daß Jugendliche mit hohen schulischen Leistungen und ambitionierten beruflichen Erwartungen einer Berufstätigkeit im Handwerk eher skeptisch gegenüberstehen, obwohl qualifikatorische Anforderungen und Arbeitsbedingungen hier inzwischen ein hohes Niveau aufweisen.

Aufgabenstellung im
Pilotprojekt Borken: Berufswahl

Auf der Basis dieser inhaltlichen Spezifizierungen wurden im ersten Halbjahr 1997 Erhebungen zur inhaltlichen und formalen Gestaltung eines Informationssystems zur Unterstützung des Berufswahlprozesses unter besonderer Berücksichtigung von Handwerksberufen vorbereitet und durchgeführt. Die Erhebungen bezogen sich auf Schüler und Lehrer von allgemeinbildenden Schulen (Hauptschule, Realschule, Gymnasium) und auf Betriebsinhaber. Insgesamt wurden 125 Schülerinnen und Schüler aus den zehnten Klassen und 17 Lehrerinnen und Lehrer der genannten Schultypen mit standardisierten Fragebögen zum Informationsprozeß im Rahmen der beruflichen Orientierung befragt. Die Betriebsinhaber (12 teilstandardisierte Interviews) führen Handwerksbetriebe des Bauhaupt- und -nebengewerbes

und sind darüber hinaus in überbetrieblichen Gremien und Funktionen in der Berufsausbildung tätig. Die Befragungen wurden auf den Raum Ahaus konzentriert.

Wesentliche Ergebnisse aus den Erhebungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ergebnisse aus dem Pilotprojekt Borken

- Schüler bewerten die Informationen aus der Familie und aus dem Freundeskreis sehr viel höher als diejenigen der „professionellen“ Berufsberatung wie z.B. des Arbeitsamtes, obwohl sie dort sehr hohe Kompetenzen erkennen.
- Etwa 60 Prozent der Schüler betreiben die Informationssuche im Prozeß der Berufswahl systematisch und aktiv, die übrigen verhalten sich eher passiv.
- Die Lehrer sehen sich etwa zur Hälfte als aktive Berater im Berufswahlprozeß, schätzen ihren Einfluß allerdings als gering ein.
- Die Betriebe sehen ihren wesentlichen Beitrag zur Berufsberatung lediglich im Rahmen des „Berufspraktikums“.
- Regionale Einrichtungen wie Innungen und Kammern beteiligen sich kaum an der Berufswahlinformation.
- Schüler, Lehrer und Betriebsinhaber bestätigen, daß hinsichtlich der Inhalte der Berufswahlinformationen sowie der Präsentationsformen breite Defizite auszumachen sind. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien werden bislang kaum genutzt.

Informationsprozesse im Rahmen der Berufswahl verlaufen also vielfach außerhalb des professionellen Beratungsangebotes, unsystematisch und mit einer geringen Ausschöpfung der verfügbaren Informationsquellen. Das regionale Informationsangebot läßt somit erhebliche Potentiale für den Prozeß der Berufswahl der Schüler unentfaltet. Dies gilt insbesondere für die Anregung einer aktiven, systematischen, breitflächigen, auf individuelle Bedürfnisse und Interessen zugeschnittenen regionalen Informationsinfrastruktur, die auch außerhalb der restriktiven Bedingungen der etablierten Institutionen genutzt werden kann.

Ausgehend von diesen Befunden wurden konzeptionelle Arbeiten für eine regionale Informationsinfrastruktur geleistet, die ein dezentrales, offenes und interaktives Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl zum Kern hat. Das Informationssystem ergänzt und unterstützt die bestehenden Informationsmöglichkeiten im Prozeß der beruflichen Orientierung und erschließt neue Informationsquellen. In seiner Ausgestaltung zielt es auf die Förderung der Selbsttätigkeit bei der Informationsbeschaffung und -nutzung im Prozeß der Berufswahl. Durch seine interaktive Nutzung kann es die Vermittlung von Praktikumsplätzen und Ausbildungsstellen in der Region unterstützen.

Informationsmodule für die Berufswahl

1.4.1.2 Verankerung in der Region

Im Rahmen der Aktivitäten zur regionalen Verankerung wurde eine Gesprächsrunde mit Vertretern aus der Region durchgeführt, in der Leiter von allgemeinbildenden Schulen, gewerblichen Berufsschulen, Vertreter von Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung, der Arbeitsverwaltung, des Schulamtes, der Kreishandwerkerschaft und der Kreisverwaltung über die Ergebnisse des Projekts informiert wurden. Die Vertreter aus der Region stimmten den Ergebnissen der zweiten Projektphase zu. Von den Vertretern der gewerblichen berufsbildenden Schulen und der überbetrieblichen Ausbildung wurde Interesse und Bereitschaft geäußert, bei entsprechender Förderung aktiv an der technischen und organisatorischen Ausgestaltung des Systems mitzuwirken. Der Leiter der Arbeitsverwaltung sprach eine Einladung aus, die Projektergebnisse vor Berufsberatern und Arbeitsberatern des Dienststellenbezirks zu präsentieren.

Durchgeführte und geplante Aktivitäten in der Region Borken

1.4.2 Stadt Duisburg: Informations- und Beratungsinfrastruktur für die berufliche Orientierung von Ausbildungsabsolventen beim Übergang in das Beschäftigungssystem aus großindustriellen Ausbildungsfeldern in mittelständische und handwerklich strukturierte Beschäftigungsfelder

1.4.2.1 Inhaltliche Spezifizierung

Im zweiten Halbjahr 1997 wurde das auf Grundlage der explorativen Informationsbedarfserhebungen entwickelte Pilotprojekt für die Region Duisburg durchgeführt.

Das Pilotprojekt hatte zum Gegenstand:

- die Untersuchung der Probleme Auszubildender der dualen Ausbildung mit den Anforderungen des career plannings aus der Sicht der Jugendlichen selbst,
- die Untersuchung der diesbezüglichen Erfahrungen und Sichtweisen von Ausbildungsverantwortlichen der Unternehmen, Berufsschullehrern und Vertretern der Arbeitsverwaltung,
- die Identifizierung von möglichen Anknüpfungspunkten für eine bessere Unterstützung der notwendigen Informations- und Orientierungsaufgaben der Jugendlichen und die Entwicklung eines konzeptionellen Gerüsts für diese Aufgabe.

Aufgabenstellung im Pilotprojekt Duisburg: Berufsausbildung und Übergänge ins Beschäftigungssystem

Zu diesem Zweck waren einerseits in betrieblichen Kurzrecherchen Interviews mit Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen wie auch Expertengespräche mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe

geführt worden, andererseits flankierende Expertengespräche in Berufsschulen und im Arbeitsamt.

Das Untersuchungsfeld bestand im Kern aus zwei Großunternehmen der Industrie, eines aus der Chemiebranche und eines aus der Metallbranche. Den Unternehmen war ein Merkmal gemein, das auch ein wesentliches Kriterium für die Sampleauswahl darstellte: Beide Unternehmen bildeten zusätzlich zur Ausbildung des Fachkräftenachwuchses für das eigene Unternehmen in bestimmten Berufen über ihren Bedarf aus. Die Überbedarfsausbildung war in beiden Unternehmen in besonders gezielte Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsgesellschaften ausgegliedert worden. Prinzipiell war keine Übernahme der Absolventen in den Ausbildungsbetrieb vorgesehen. In einem der beiden Unternehmen gab es jedoch eine Ausnahme. Hier erhielten jeweils die Jahrgangsbesten in einem Beruf ein Angebot zur Übernahme. In beiden Unternehmen bemüht man sich um Vermittlung der Absolventen zu Geschäftspartnern, teilweise auch innerhalb des Konzernverbunds.

Untersuchungsfeld

Das Interviewsample umfaßte 36 Interviews, darunter 21 mit Auszubildenden (15 im ersten, 6 im zweiten Ausbildungsjahr) sowie 15 mit Ausbildungsabsolventen. 16 kamen aus der Chemischen Industrie (keine Absolventen), 20 aus der Metallbranche. Außerdem fanden insgesamt acht Expertengespräche in den beiden Unternehmen statt, weitere vier in Berufsschulen und dem Arbeitsamt (Abteilungen Berufsberatung und Arbeitsberatung).

Die Interviews wurden anhand von teilstandardisierten Leitfäden geführt, die für diesen Zweck neu entwickelt worden waren. Bei den Expertengesprächen handelte es sich um offene Gespräche anhand eines qualitativen, problembezogenen Leitfadens.

Die Erhebungen wurden im Laufe des August 1997 abgeschlossen. Wegen der bei teilstandardisierten Interviews etwas aufwendigeren Vorbereitung der rechnergestützten Auswertung (Kategorienbildung aus den Antworten der offenen Fragen, Codierung der offenen Fragen, Erfassung und Eingabe der Codierung in die EDV) zog sich die inhaltliche Auswertungsarbeit bis in den Oktober hin.

Bevor über Befunde aus den Recherchen berichtet wird, soll zunächst noch einmal auf einige wichtige Merkmale der Untersuchungsgruppe hingewiesen werden:

Ergebnisse aus dem Pilotprojekt Duisburg

- Für nahezu alle treffen die Befunde der deutschen Jugendforschung zu, denen zufolge wir es mit einer stark berufs- und arbeitsorientierten Jugend (keine „Null-Bock-Generation“) zu tun haben.

- Alle Jugendlichen wußten bereits mit Unterschrift des Ausbildungsvertrags, daß sie nicht würden übernommen werden können; dennoch werden von der überwiegenden Zahl der Jugendlichen die Orientierungsschwierigkeiten und die eingeschränkten Realisierungschancen ihrer beruflichen Aspirationen bis in die letzte Phase ihrer Ausbildung verdrängt.
- Etwa zwei Drittel sind nach der Ausbildung mit drohender Arbeitslosigkeit und qualifikationsinadäquater Beschäftigung und somit der Gefahr konfrontiert, daß ihre Ausbildung absehbar nicht zum Tragen kommen kann und ihre im Entstehen begriffene Facharbeiteridentität fragwürdig wird.

Mit der Übernahme der Verantwortung für die Berufsausbildung kommt den beteiligten Lernorten Betrieb bzw. überbetriebliche Ausbildungsstätte und Berufsschule anerkanntermaßen nicht die Aufgabe als Arbeitsmarktagenturen für Berufseinsteiger, d.h. nicht die Zuständigkeit für die Vermittlung der Ausbildungsabsolventen in das Beschäftigungssystem zu. Sie stehen allerdings in der gesellschaftspolitischen Verantwortung für die Befähigung der Jugendlichen zur Übernahme ihrer Eigenverantwortung für den beruflichen Werdegang, für die Planung, Gestaltung, das Management ihrer Berufsbiographie – eine Verantwortung, die von der skizzierten Erwartungs- und Bedrohungssituation der Jugendlichen noch unterstrichen wird.

In der Konsequenz geht es nach dieser Problembetrachtung darum, im Ausbildungssystem die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Jugendlichen zu einem kompetenten berufsbiographischen Selbst-Management befähigt werden. Dieser Prozeß setzt nicht erst beim Übergang an der zweiten Schwelle an, sondern hat seine institutionalisierten Wurzeln bereits in der Berufsorientierungsphase vor der ersten Schwelle (vgl. dazu unser Teilprojekt „Regionales Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl“, Kap. 2.1).

Konsequenzen für die Förderung des Informationsverhaltens und die Verbesserung des Informationsangebots

Im Hinblick auf den Übergang von der Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem heißt dies, die Orientierungsphase fortzusetzen im Zuge der Berufsausbildung und die dort zusammen mit fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten vermittelten Schlüsselqualifikationen zu erweitern um eine berufliche Informations- und Orientierungskompetenz.

Aus dieser Zielsetzung ergeben sich zwei zentrale Aufgaben:

- die Entwicklung und Förderung eines problemlösungszentrierten Informations- und Orientierungsverhaltens in der Berufsausbildung,
- die Bereitstellung von und der Zugang zu problembezogenen Inhaltsangeboten, Informationspools für die Auszubildenden in einem betreuten institutionalisierten Kontext.

In der Absicht eines ausbildungsintegrierten Ansatzes sind in die Aufgabebearbeitung zunächst die beiden traditionellen Institutionen der dualen Berufsausbildung, die Lernorte Berufsschule und Betrieb einzubeziehen. Für diese empfiehlt es sich, lernortspezifische Module zu entwickeln, die eine fortgesetzte Aufarbeitung des Berufswahlprozesses, die Weiterentwicklung beruflicher Selbstkonzepte der Jugendlichen, ein kompetentes Informationsverhalten und in dem Zuge auch die Herausbildung berufsbiographischer Orientierungen zulassen.

1.4.2.2 Verankerung in der Region

Die im Projekt entwickelten Vorstellungen über ausbildungsintegrierte Module zur „beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz“ wurden in Feed-back-Gesprächen mit den an der Untersuchung beteiligten Personen erörtert. Es bestand demgegenüber in den Unternehmen großes Interesse und Aufgeschlossenheit. Allerdings waren eigene Positionen zu dem Problem in den Unternehmen bislang wenig entwickelt, und bei einigen Gesprächspartnern dominierte anfangs noch die Vorstellung, daß Bemühungen des Unternehmens, Ausbildungsabsolventen am Ende der Ausbildung zu vermitteln, frühzeitig genug und das einzige wären, was an Unterstützung ihrerseits an der zweiten Schwelle möglich wäre. Gegenüber Empfehlungen für einen Ausbau des Unterstützungsangebots in Richtung berufliche Informations- und Orientierungskompetenz - explizit auch in Kooperation mit den beteiligten Kollegschaften - signalisierten die untersuchten Unternehmen dennoch Offenheit.

Durchgeführte und geplante Aktivitäten in der Projektregion Duisburg

In einer Kollegschaft wurde seitens des Schulleiters großes Interesse daran geäußert, entsprechende Ausbildungsmodule curricular in den berufsschulischen Teil der Ausbildung zu integrieren und die Vorarbeiten des Pilotprojekts in einen regional und von der Zahl der Kooperationspartner begrenzten Modellversuch zu überführen.

1.4.3 Krefeld/Viersen: Internetbasiertes Informationssystem im Hochqualifiziertenbereich für Klein- und Mittelbetriebe (KMU)

1.4.3.1 Inhaltliche Spezifizierung

Die durch die Expertenbefragungen in der ersten Phase des Projekts „Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme (ReBIS)“ gewonnenen Informationsbedarfe gaben Anlaß für die konzeptionelle Entwicklung eines „Kontakt- und Informations-Centers (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen“. Im Berichtszeitraum sind die Überarbeitungswünsche der von uns befragten KMU ausgewertet und in eine Rekonzeptionierung einbezogen worden. Die programmiertechnische

Aufgabenstellung im Pilotprojekt Krefeld/Viersen: Internetbasiertes Informationssystem für Hochschulabsolventen und Praktikanten, kleine und mittlere Unternehmen

Abwicklung hat ein externes Unternehmen, das sich auf Internet-Providing spezialisiert hat, übernommen.

Die Vollversion ist im November 1997 fertiggestellt worden und wurde auf dem Server der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg installiert. Hierzu wurden die technischen Voraussetzungen durch das Hochschulrechenzentrum der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg zur Verfügung gestellt. Dieses Programm kann unter der Internetadresse <http://www.uni-duisburg.de:88> abgerufen werden. Darüber hinaus wurde das Programm an der Fachhochschule Niederrhein in Krefeld /Mönchengladbach implementiert.

Gerade Klein- und Mittelunternehmen haben besondere Probleme bei der Rekrutierung von Jungakademikern. Im Unterschied zu Großbetrieben verfügen sie nicht über entsprechende Kontaktkanäle zu den regionalen Hochschulen. Alternative Rekrutierungswege, etwa über Zeitungen oder über das Arbeitsamt, werden angesichts des damit verbundenen Arbeitsaufwandes mit großer Skepsis betrachtet und deswegen auch häufig nicht praktiziert. Ziel des von uns entwickelten Informationssystems ist die Verbesserung der Effizienz des Auswahlverfahrens bei den KMU. Dies betrifft sowohl die operative Personalplanung (Absolventen-Rekrutierung) als auch die strategische Personalplanung (Rekrutierung von Praktikanten und Diplomanden). Zugleich soll Studierenden und Absolventen ein Instrument angeboten werden, das die Informationsbeschaffungsphase im Hinblick auf mögliche Beschäftigungsfelder im KMU-Bereich unterstützt.

Ergebnisse und Konsequenzen aus dem Pilotprojekt Krefeld/Viersen

Im Hinblick auf diese Kriterien wurde das Informationssystem modulartig aufgebaut und wie folgt gestaltet:

- Absolventen-Börse

Die Absolventen-Börse beinhaltet eine Datenbank mit Informationen über die Absolventen der Hochschule und ist in die Bereiche Gesamtliste, Stufenweise Suche und Dateneingabe unterteilt. Die zur Verfügung stehenden Auswahlkriterien im Bereich der „Stufenweise Suche“ werden in folgende Kategorien unterteilt: Außerberufliche Tätigkeiten, berufliche Ausbildung, Branchen- und Bereichswunsch, Informationen zum Studium, persönliche Daten, Zusatzqualifikationen. Nach der Auswertung der Suchanfrage kann das Ergebnis durch Eingrenzung der Auswahlkriterien weiter differenziert werden oder durch die Veränderung der Suchkriterien genauer an die Unternehmensbedürfnisse angepaßt werden. Durch Anklicken einer so ermittelten unternehmensspezifischen Absolventenliste können nähere Informationen (Lebenslauf, eigene Anmerkungen) über den jeweiligen Absolventen abgefragt werden. Befindet sich in der Auswahl ein für das Unternehmen interessanter Kandidat, so besteht die Möglichkeit, über E-Mail direkt Kontakt zu dem Absolventen aufzunehmen. Die Absolventen haben in

diesem Bereich unter der Rubrik „Dateneingabe“ Gelegenheit, sich mit den ihnen relevant erscheinenden Daten unter Berücksichtigung von vorgegebenen Standards zu präsentieren. Nach Prüfung der eingegebenen Daten durch den Systemadministrator werden diese für das System freigegeben. Angesichts der späten Implementierung, die auf Installationsprobleme zurückzuführen sind, enthält das System im Modul „Absolventen“ bislang im wesentlichen nur Daten aus den Absolventenkatalogen der beiden Hochschulen.

- Praktikanten-/Diplomanden-Börse

Dieses Modul ist entsprechend zur Absolventenbörse konzipiert, bezieht sich jedoch auf Studierende, die Praktikumsstellen und Themen für Diplomarbeiten suchen. Der Nutzer kann vorab zwischen den beiden angesprochenen Referenzbereichen differenzieren. Im Bereich der Auswahlkriterien bestehen im einzelnen geringfügige, durch den Status der Interessenten bedingte Unterschiede.

- Infocenter zu KMU

Im Zusammenhang mit den beiden erstgenannten Modulen ist ein Informationscenter geschaffen worden, das den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, sich unter verschiedenen Gesichtspunkten den interessierten Absolventen und Studenten zu präsentieren. Die Präsentation der Unternehmen vollzieht sich über eine Linkstruktur, die das Abrufen weiterer Informationen über das Unternehmen ermöglicht. Die Studenten bekommen somit die Gelegenheit, sich über Klein- und Mittelunternehmen, die als potentielle Arbeitgeber in der Region zu sehen sind, selbständig zu informieren. Sie können bei der Informationssuche folgende Kriterien zugrunde legen: Aktuelle Stellenangebote, Unternehmenspräsentation, Branche oder Unternehmensbereich, Postleitzahlengebiet. Es besteht auch hier die Möglichkeit der Gesamtlistenansicht.

- Weiterbildung und Links

Dieser Bereich beinhaltet Verweise auf das Weiterbildungsangebot der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg, aber auch auf Datenbanken mit Weiterbildungsinhalten. Auf der Seite „Links“ befinden sich Links zu Job- und Praktikumsbörsen anderer Hochschulen, Institutionen und Unternehmen für den Akademikerbereich.

- Informationen und Hilfe

Hier können Informationen über das Programm, die Auftraggeber und Beteiligten abgerufen werden. Das Hilfe-Menü bietet eine kommentierte Anleitung zum Umgang mit dem System.

Die Resonanz der Betriebe gegenüber dem System war durchweg positiv. Auch die ersten Ergebnisse der Absolventenbefragung an den beiden Hochschulen belegen das hohe Interesse an einem solchen Informationssystem. Rund 97 % der befragten Absolventen äußerten die Bereitschaft, sich selbst im entwickelten Informationssystem zu präsentieren.

1.4.3.2 Verankerung in der Region

Die Entwicklung des Systems erfolgte auf Anregungen seitens der von uns befragten KMU. Auch während der zweiten Befragungsrunde, in der die Dummy-Version der ausgewählten KMU vorgestellt worden ist, wurde das Interesse daran nachdrücklich bestätigt.

Durchgeführte und geplante Aktivitäten in der Projektregion Krefeld-Viersen

Um das System in den jeweiligen Regionen (Krefeld/Viersen und Duisburg) zu verankern, wurde es im Zusammenhang verschiedener öffentlicher Veranstaltungen sowie im Rahmen von Einzelgesprächen auch Vertretern intermedärer Institutionen vorgestellt. Im einzelnen waren dies:

- die Transferstelle der Gerhard-Mercator-Universität - GH Duisburg,
- das Akademische Zentrum (AkZent) der Gerhard-Mercator-Universität - GH Duisburg,
- Vertreter der Niederrheinischen Fachhochschule Krefeld/Mönchengladbach,
- Vertreter der Kammern,
- Experten der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung bei der Bundesanstalt für Arbeit,
- Leiter von allgemeinbildenden Schulen und gewerblichen Berufsschulen,
- Vertreter überbetrieblicher Berufsbildungsstätten.

Alle genannten Experten äußerten großes Interesse an dem vom ReBIS-Projekt entwickelten Konzept eines eigens für die regionale Nutzung aufbereiteten internetbasierten Informationssystems für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen und erklärten ihre Nutzungsbereitschaft. Das System wurde anlässlich der ReBIS-Abschlußtagung am 06. März 1998 in Anwesenheit der zuständigen Referentin des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr dem Leiter des Akademischen Zentrums für Studium und Beruf (AkZent) an der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg und der Prorektorin der Niederrheinischen Fachhochschule Krefeld/Mönchengladbach öffentlich zur Nutzung übergeben.

1.5. Empfehlungen

Die einzelnen Teile des vorliegenden Abschlußberichts enthalten jeweils bezogen auf die spezifische Problematik der regionalen Pilotstudien eine Fülle von Anregungen und Empfehlungen. Sie sollen an dieser Stelle nicht im Detail aufgelistet werden. Als Hilfe zur Lektüre des umfangreichen Textes seien jedoch einige Leitorientierungen vorangestellt, die aus Sicht des Projektleiters für die Weiterentwicklung regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme wegweisend sind. Hierbei wird teilweise direkt auf anschließenden Einzelstudien zugegriffen, teilweise eine Akzentsetzung vorgenommen, die aus der Zusammenschau des Gesamtmaterials resultiert. Es versteht sich von selbst, daß Empfehlungen im Kontext wissenschaftlicher Politikberatung zwar durch empirische Daten fundiert sein sollten, jedoch keine stringenten Ableitungen im Sinne logisch deduzierbarer Folgerung sind. Wie immer man es drehen und wenden mag, Empfehlungen haben eine normative Komponente und sind beeinflußt durch die Prämissen des gutachterlichen Diskurses. Unter diesen Voraussetzungen sind die folgenden Empfehlungen als Beitrag zur „Gestaltung regionaler Bildungslandschaften“ zu verstehen. Sie knüpfen damit in ihrer Leitorientierung an den Ansatz der vielbeachteten Bildungskommission NRW an, „in den Regionen eine Infrastruktur miteinander vernetzter Bildungsangebote zu entwickeln und zu sichern, die für den Nutzer transparent und als System ökonomisch ist“ (Bildungskommission NRW 1995, S. 284).

Gestaltung regionaler Bildungslandschaften als Leitperspektive für die Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme

Angesichts der Bedeutung beruflicher Bildung für die ökonomische Modernisierung, den strukturellen Wandel und die individuelle Entwicklung ist die Regionalisierung beruflicher Bildungslandschaften von außerordentlich großer Bedeutung. Ökonomische Modernisierung und struktureller Wandel lassen sich in ihrer konkreten Gestaltung und ihren lebensweltlich erfahrbaren Ausprägungen am ehesten im Kontext regionaler Entwicklungen zugänglich machen. Das gilt insbesondere auch für die Gestaltung der beruflichen Bildung als Teil der regionalisierten Strukturpolitik zu einem für die meisten Menschen einer Region wohl wichtigsten Bildungs- und Qualifizierungsbereich. Zu den Aufgabenschwerpunkten einer regional verantworteten Bildungsplanung gehört weithin unbestritten, die vorhandenen öffentlichen und privaten Bildungs- und Qualifizierungsressourcen optimal auszuschöpfen, sie den Entwicklungen des technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels anzupassen sowie durch Förderung kooperativer Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren der beruflichen Bildung und der Vernetzung der Bildungsangebote und Träger ein hohes Maß an Effizienz, Qualität und Flexibilität zu erreichen. Zur Durchführung dieser Aufgaben bedarf es geeigneter informationeller Supportstrukturen und -systeme, das heißt: einer verlässlichen, auf die Problemlagen der unterschiedlichen Akteure bezogenen und für deren Entscheidungsfindung hilfreichen sowie allen von der Gestaltung und Nutzung beruflicher Aus- und Weiterbildung

Gestaltung der beruflichen Bildung als Teil regionalisierter Strukturpolitik

Beteiligten und Betroffenen zugänglichen, möglichst einfach und ohne große Kosten verfügbaren Informationsversorgung.

Abweichend von den Empfehlungen der Bildungskommission NRW legen die hier vorliegenden Befunde des ReBIS-Projekts nahe, die Informationsversorgung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung nicht primär darauf zu konzentrieren, „daß auf der Ebene von Kreisen und kreisfreien Städten oder im Verbund benachbarter Kreise eine regelmäßige Berichterstattung über die Entwicklung der beruflichen Ausbildung eingeführt wird“ (Bildungskommission NRW 1995, S. 295). Selbstverständlich können regionale Berufsbildungsberichte ein nützliches Element der Informationsversorgung sein, jedoch müssen sie hierzu in eine informationelle Infrastruktur eingebunden sein, die den vielfältigen Informationsbedarfslagen der unterschiedlichen regionalen Akteure Rechnung trägt. In diese Richtung weist zwar auch die Empfehlung der Bildungskommission NRW, indem sie empfiehlt, daß die organisatorischen Grundlagen, inhaltlichen Schwerpunkte und methodischen Konzepte der Berufsbildungsberichterstattung von den beteiligten öffentlichen und privaten Trägern im Konsens entwickelt werden sollten. Damit allein ist jedoch die Informationsversorgung bislang benachteiligter Akteure nicht sicherzustellen. Im Rahmen des ReBIS-Projekts wurden mit Bezug auf die drei einbezogenen Regionen (Kreis Borken, Stadt Duisburg, Verbund Stadt Krefeld/Kreis Viersen) die Problemlagen und die damit verbundenen Informationsbedürfnisse ausgewählter Akteure (Betriebe, Bildungsträger, intermediäre Einrichtungen der Arbeitsverwaltung, Kammern und kommunale Gebietskörperschaften) einer gründlichen Analyse unterzogen. Dabei stellte sich heraus, daß das bisherige Informationsangebot nach Präsentationsformen und Inhalten weder der Vielfalt und Komplexität der in Expertenbefragungen erfaßten Informationsbedürfnisse gerecht wird noch allen relevanten Akteuren gleiche Chancen der Informationsversorgung einräumt.

Regionale Berufsbildungsberichte als Elemente Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme

Intermediäre Institutionen haben andere Informationsbedarfe als etwa Weiterbildungsträger und Betriebe, und letztere unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Informationsbedarfe noch einmal deutlich nach Betriebsgröße. So artikulierten Großbetriebe bei unseren Untersuchungen nur selten einen Informationsbedarf. Offensichtlich sind sie aufgrund ihrer Größe und ihres Organisationsgrades in der Lage, jederzeit die meisten der für sie relevanten Informationen zu besorgen. Ganz anders sieht die Situation bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aus. Allein aufgrund ihres geringen Organisationsgrades fällt es ihnen schwer, an die erforderlichen Informationen heranzukommen, die sie beispielsweise bei der Akquirierung von Hochschulabsolventen oder bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten bzw. der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs benötigen. KMU sehen sich bei der Wahrnehmung ihrer spezifischen Problem- und Informationsbedarfslagen durch die Kammern und Arbeitsämter nicht angemessen

Defizitäre Informationsversorgung bei Klein- und Mittelunternehmen (KMU)

berücksichtigt. Fast drei Viertel aller Kleinbetriebe halten zum Beispiel eine Verbesserung der regionalen Informations-Infrastruktur für wichtig. Zu diesem Ergebnis kommen die bundesweiten Referenz-Betriebs-Befragungen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als Kooperationspartner des ReBIS-Projekts durchgeführt hat (siehe Teil 6 des vorliegenden Abschlußberichts). Auch an vielen anderen Punkten läßt sich ein politischer Handlungsbedarf erkennen, um die Informationswünsche der Wirtschaft zu verbessern und mehr Transparenz für die Marktteilnehmer zu schaffen. Dies wird durchaus als öffentliche Aufgabe regionalisierter Strukturpolitik verstanden und als Erwartung an die zuständigen Instanzen der Regionalentwicklung artikuliert.

Diesen Erwartungen kann die Berufsbildungsberichterstattung - auch in den vorbildlichen Formen, wie sie durch die Stadt Duisburg praktiziert wird - heutzutage und noch weniger in Zukunft gerecht werden. Unsere Ergebnisse zeigen, daß bei allen Akteuren weniger ein Interesse an statistischen Informationen vorliegt, sondern ein Bedarf an akteursorientierten, problemidentifizierenden und entscheidungsunterstützenden Informationen besteht. Bisherige Berufsbildungsberichte, wie sie auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene erstellt worden sind, decken lediglich den spezifischen Informationsbedarf einer relativ kleinen Gruppe von Berufsbildungsexperten ab. Das macht sie nicht überflüssig. Allerdings bedürfen sie einer Ergänzung um weitere Bausteine, die den Informationsbedürfnissen und Informationsbedarfslagen möglichst vieler Akteure Rechnung tragen. Diese Informationsbedürfnisse sind keine konstante Größe, sie müssen einer ständigen Beobachtung unterzogen werden, um die Informationsversorgung einer Region auf eine solide Grundlage stellen zu können. Wir plädieren also dafür, die Ermittlung von Informationsbedürfnissen als Grundlage zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Informationsangebots zu einem festen Bestandteil der Entwicklung regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme zu machen.

Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme sollten nach dem Prinzip kooperativ verteilten Lernens entwickelt werden. Längerfristig könnte dies in der Perspektive eines Data Warehouse für berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgen. Data Warehouse bezieht sich hier auf die Sammlung von subjekt-orientierten, nicht-volativen und zeitbasierten Daten zur Befriedigung der Informationsbedürfnisse regionaler Akteure (z.B. Ausbildungsplatz-Nachfrager, Ausbildungsplatz-Anbieter, Kammern, Arbeitsverwaltung, Schulen etc.). Es handelt sich um einen Datenpool, in dem die Entscheider alle gewünschten Informationen finden. Den Kern eines Data Warehouses bildet die zeitraumbezogene Datenbasis. Durch themenorientierte und aufgabenbezogene Datenzusammenführung kann die Gefahr eines Information-Overload vermieden bzw. verringert werden. Data Warehousing ist ein evolutionärer Prozeß. Man kann kein Data Warehouse kaufen, man muß

Ermittlung von Informationsbedürfnissen als Grundlage für die Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme

Längerfristige Leitperspektive für den Aufbau Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme: Data Warehousing für die regionale Aus- und Weiterbildung

es nach und nach aufbauen (vgl. Hannig 1996, S. 6 ff.). Verbunden mit dem Data Warehouse sind Informations-Management-Konzepte für die unterschiedlichen Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Hierzu empfiehlt es sich, das Data Warehouse in kleinere, themenzentrierte Einheiten zu zergliedern (Data Marts). Die Vorteile kleinerer überschaubarer und dezentraler Abwendungen bestehen in ihrer Handlichkeit, zum Beispiel beim Zugriff auf regionale und betriebliche Datenbestände bei der Berufswahl oder bei der Suche nach geeigneten Hochschulabsolventen für kleine und mittlere Unternehmen.

Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme mit Hilfe von Data Warehousing scheint auf den ersten Blick eine Zukunftsvision zu sein, die die Möglichkeiten regionaler Informationsversorgung bei weitem überschreitet. Angesichts des von uns erfaßten Ist-Standes scheinen kleinere Lösungen auf den ersten Blick naheliegend und den pragmatischen Anforderungen der regionalen Nutzer besser entgegenzukommen als „Hybrid-Konzepte“. Das ist jedoch nur ein kurzfristiger Gewinn. Längerfristig zahlt es sich nach unseren Beobachtungen aus, kleinschrittige und modulare Informationsbausteine am Konzept eines ganzheitlich konzipierten und integrierten Informationssystems, also an einer Verbindung von Data Warehouse, strategischem Informations-Management und einem adressatenfreundlichen Mix leicht handhabbarer Tools zu orientieren. Nach unseren Beobachtungen gibt es dazu längerfristig keine überzeugende Alternative. Vieles deutet darauf hin, daß die Flexibilisierung und die Pluralisierung der Aus- und Weiterbildung - auch auf regionaler Ebene - zunehmen wird. Globalisierung wirtschaftlicher und sozialer Beziehungen, dynamische und nicht absehbare Entwicklungen in Forschung und Technik, Beschleunigung der Wissensproduktion und -distribution, umwälzende Veränderungen der demographischen Struktur und damit verbundene Einflüsse auf die Generationenbeziehungen sowie möglicherweise dramatische Entwicklungen des Wertewandels, diese wenigen Stichworte mögen genügen, um deutlich zu machen, daß wir uns nicht mehr auf Kontinuität und eine daran anschließende Extrapolation in die Zukunft verlassen können. Kompetenter und reflexiver Umgang mit Unsicherheit und Komplexität sowie strategisches Informationsmanagement gehören zum festen Bestandteil des modernen Unternehmensmanagements. Sie werden im neuen Jahrtausend die entscheidenden Basiskompetenzen für die erfolgreiche individuelle Lebensführung sein. Wenn nur das sicher ist, daß wir nicht wissen, welches Wissen wir in naher Zukunft benötigen, gewinnen strategisches Lernen und konsequente Weiterbildung einen zentralen Stellenwert.

Flexibilisierung und Pluralisierung der Aus- und Weiterbildung erfordert Informations- und Wissensmanagement in der beruflichen Bildung

Immer unklarer wird, was zu lernen ist, immer unvermeidbarer, daß gelernt werden muß. Die Befähigung zu strategischem und reflexivem Umgang mit extrem gesteigerter Komplexität und erweiterter Unsicherheit der individuellen Lebensplanung und Erwerbsbiographie kann sich nicht darauf be-

schränken, den im Pflichtschulbereich und in der Berufsausbildung erworbenen Wissensvorrat nur durch neue Wissens Elemente additiv zu ergänzen. Das traditionelle Muster der linearen Wissensakkumulation, also die Sequenz von Wissen - Lernen - Mehrwissen, trägt nicht mehr. Das lineare Lernen verliert an Bedeutung zugunsten des reflexiven Lernens, des kompetenten und strategischen Umfangs mit Wissen und Information. Reflexives Lernen folgt dem Muster Wissen - Lernen - Wissensmanagement (vgl. Höfling/Mandl 1997).

Lernende Regionen erfordern zum einen die Entwicklung neuer informationeller Infrastrukturen, zum anderen die Förderung informationeller Kompetenzen, um den Anforderungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gerecht werden zu können. Es gibt keine lernende Region, ohne lernende Menschen. Aber ohne eine grundlegende Veränderung der regionalen Informationssysteme würde die Förderung informationeller Kompetenzen ins Leere laufen. Im Rahmen unseres Projekts haben wir feststellen müssen, daß sowohl die Entwicklung regionaler Informationssysteme als auch die Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationstechnologien weit hinter dem Stand der Möglichkeiten zurückbleibt und der Anschluß an internationale Entwicklungen, speziell in den Vereinigten Staaten, ohne große und gezielte Anstrengungen außerordentlich schwierig sein dürfte. Bei unseren Recherchen zu den von der US-Regierung initiierten bundesweiten „School-to-Work“-Projekten hatten wir Gelegenheit, eine außerordentlich große Vielfalt an Konzepten des regionalen Informationsmanagements und des gezielten Einsatzes von Informationsstrategien in der individuellen Karriereplanung beim Übergang von der Schule ins Beschäftigungssystem kennenzulernen (siehe Teil 5 des vorliegenden Berichts). Das Beispiel der Initiative „School-to-Work“ im Land der Marktwirtschaft zeigt deutlich, daß der Staat bei der Entwicklung informationeller Infrastrukturen eine koordinierende und strukturierende Funktion einnehmen kann und muß. Das Internet kann auf vielfältige Arten einen Beitrag zur Flexibilisierung der regionalen Berufsbildungspolitik und -planung leisten. Allerdings bedarf es dazu geeigneter Infrastrukturen, in deren Rahmen das reichhaltige Informationsangebot, das im Internet zur Verfügung steht, auf die Bedürfnisse der regionalen Nutzer bezogen werden kann. Die von uns befragten Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung beklagten durchweg, daß das Angebot an regional bedeutsamen Daten spärlich und unkoordiniert sei. Als Grundlage für individuelle Entscheidungen und Problemlösungen mangelt es an Aktualität, an Zuverlässigkeit und Transparenz. Woran in den ReBIS-Regionen - wie auch in vielen anderen Regionen der Bundesrepublik - oft mangelt, sind operative Ansätze zur Bündelung informationspolitischer Aktivitäten im Hinblick auf die Informationsbedürfnisse der Akteure und der unterschiedlichen Politikbereiche. Eine weitgehend atomisierte Struktur von Informationsanbietern steht einer ebenso atomisierten Struktur von Informationsnachfragern gegenüber.

Lernende Regionen benötigen geeignete informationelle Infrastrukturen, aber auch die informationelle Kompetenz der Nutzer neuer Informations- und Kommunikationstechnologien

Mittelfristig gesehen wäre es möglich, ein Netzwerk regionaler Informationssysteme aufzubauen, in dem die Schnittstellen und Übergangsbereiche Schule/Erstausbildung, Berufsschule/Ausbildungsbetrieb, Ausbildung/Weiterbildung, Schule/Hochschule, Hochschule/Wirtschaft, Hochschule/Weiterbildung, Handwerk/Industrie etc. entsprechend den Interessen- und Bedürfnislagen der jeweiligen Nutzer (verstanden als „User“ von Technik, als Lernender, als Unternehmen, als Akteur) miteinander in dauerhafte Kontexte gestellt werden. Insbesondere in den Bereichen Ausbildungsstellen-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ließe sich die Transparenz regionaler Informationen durch vergleichsweise einfach einzurichtende Datenbanksysteme drastisch erhöhen. Durch eine dauerhafte Vernetzung von Individuen, Unternehmen und Institutionen/Verbänden unter dem Dach staatlich geförderter Netzwerke wäre eine nahezu gleichzeitige Prozessierung von relevanten Daten möglich. Langfristig birgt das Internet eine Menge Veränderungspotential in sich. Dies gilt sowohl für die verschiedensten Bereiche beruflicher Bildung als auch für die Entscheidungsprozesse der Berufsbildungspolitik. Die Anwendungsmöglichkeiten werden beständig erweitert.

Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme als Informations-Netzwerke

Regionalisierung als Innovationsstrategie (vgl. Lompe/Blöcker/Lux/Syring 1996; Bullmann/Heinze 1997) bedeutet, „lernende Regionen“ mit Informationssystemen auszustatten, die die Verbreitung und den Austausch von Informationen über regionale Innovationen, zum Beispiel auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung, nachhaltig unterstützen und dazu beitragen, Leitprofile für die Regionalentwicklung kommunizierbar zu machen sowie Kooperationen zu initiieren. Es ist nicht zu erwarten, daß sich regionale Kooperationen von selbst einrichten und dauerhaft bestehen bleiben. Es besteht politischer Handlungsbedarf, Impulse zu geben und Schnittstellen zwischen möglichen Beteiligten herzustellen. Wie die Leitkonzepte der „School-to-Work“-Initiative in den Vereinigten Staaten eindrucksvoll präsentieren, muß allen Zielgruppen der Region klar vermittelt werden, worin für sie die Vorteile einer Kooperation, zum Beispiel zwischen Schule und Betrieb, bestehen. Projekte müssen von der Konzeptionierung bis zur Auswertung dokumentiert und frei zugänglich gemacht werden. Dafür bietet sich eine zentrale Anlaufstelle an, wo die Informationen sowohl nach Themen als auch nach Regionen abgerufen werden können. Eine solche Anlaufstelle könnte ein virtuelles Landesinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung sein. Dieses Institut könnte als Verbundsystem die institutionell zersplitterten Kapazitäten der Berufsbildungsplanung und -forschung bündeln und als Dienstleistungseinrichtung für die Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen dezentralisiert im Datennetz organisiert sein.

Unterstützung regionaler Innovationsstrategien durch ein virtuelles Landesinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme ist ein kontinuierlicher Prozeß und zweckmäßigerweise Schritt für Schritt durch die Erstellung modularer Bausteine zu realisieren. Wichtig ist hierbei, daß die Entwicklung von Modulen nachhaltig und nicht isoliert erfolgt, sondern integriert wird in eine ganzheitlich orientierte Strategie des regionalen Informationsmanagements. Hierfür wurden im Rahmen des ReBIS-Projekts einige Bausteine konzipiert und am Beispiel eines internetbasierten, regionalen Kontakt- und Informations-Centers für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen ein anwendungsreifes Instrument erstellt, das an der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg und an der Fachhochschule Niederrhein praktisch erprobt wird. Die Auswahl der Pilotprojekte basiert auf der Analyse der Informationsbedürfnisse regionaler Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Kreis Borken, in der Stadt Duisburg und in der Arbeitsmarktregion Krefeld Viersen. Die Konzepte wurden ausgewählten Fachexperten vorgestellt, mit ihnen in einem offenen und kritischen Dialog ausführlich erörtert und aufgrund der Rückmeldungen aus den Projektregionen teilweise überarbeitet. Es wäre wünschenswert, die Konzepte auch anderen, bislang nicht beteiligten Regionen zugänglich zu machen und anzuregen, daß weitere Module für Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme konzipiert, angewendet und über das Internet verbreitet werden.

Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme als kontinuierlicher Prozeß mit Hilfe modularer Bausteine

Die Pilotprojekte sind in den Teilberichten des vorliegenden Abschlußberichts ausführlich dokumentiert. Im Zusammenhang damit werden konkrete Empfehlungen ausgesprochen. Sie orientieren sich an folgenden Zielschwerpunkten und empfehlenswerten Bausteinen für künftige Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme:

- Verbesserung des Informationsangebots und der informationellen Kompetenz beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung,
- Entwicklung und Förderung eines problemlösungszentrierten Informations- und Orientierungsverhaltens als Bestandteil der Berufsausbildung,
- Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Region unter besonderer Berücksichtigung des Informationsbedarfs kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Akquirierung von Hochschulabsolventen und Praktikanten.

Unsere Befragungsergebnisse zum Informationsverhalten bei der Berufswahl deuten darauf hin, daß auf Seiten der Schulabsolventen ein ausgeprägter Informationsbedarf in bezug auf das regionale Angebot an Ausbildungsstellen und die Ausbildungsbedingungen „vor Ort“ besteht. Schüler, Lehrer und Betriebsinhaber bestätigen, daß hinsichtlich der Inhalte der Berufswahlinformationen sowie der Präsentationsformen breite Defizite auszumachen sind. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien werden bislang kaum genutzt. Informationsprozesse im Rahmen der Be-

Verbesserung des Informationsangebots und der informationellen Kompetenz im Berufswahlprozeß

rufswahl verlaufen vielfach außerhalb des professionellen Beratungsangebotes unsystematisch und mit einer geringen Ausschöpfung der verfügbaren Informationsquellen. Das regionale Informationsangebot läßt somit erhebliche Potentiale für den Prozeß der Berufswahl der Schüler ungenutzt. Dies gilt insbesondere für die Anregung einer aktiven, systematischen, breitflächigen, auf individuelle Bedürfnisse und Interessen zugeschnittenen regionalen Informationsinfrastruktur, die auch außerhalb der restriktiven Bedingungen der etablierten Institutionen genutzt werden kann.

Es gibt also gute Gründe, davon auszugehen, daß die Möglichkeiten, die die „Informationsgesellschaft“ bietet, für den Prozeß der Berufswahl nicht ausschöpfend genutzt werden. Zugleich besteht auf Seiten der Schüler und Schülerinnen ein hohes Interesse an der Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Berufswahlprozeß. Sie wurden von uns mit der Frage konfrontiert: „Stell Dir vor, Du könntest über das Internet aktuelle Berufsinformationen aus der Region erhalten und austauschen. Wie fändest Du das?“ Weit mehr als drei Viertel aller Befragten antwortete: „hervorragende Idee/interessant“. Zwei Drittel verfügen über den Zugang zum Computer; aber nur wenige Schüler und Schülerinnen setzten den Computer für Zwecke der Berufswahl ein. Das Internet findet im berufsorientierenden Unterricht so gut wie keine Anwendung. Die Gründe dafür dürften nicht zuletzt in der Tatsache zu suchen sein, daß das vorhandene Informationsangebot zu wenig auf die regionale Situation bezogen ist. Wir empfehlen dringend, eine Initiative zur Modernisierung der berufsorientierenden Informationsangebote und der Verbesserung des Informationsverhaltens anzubahnen. Insbesondere sollten Möglichkeiten der Telekommunikation und der Telekooperation genutzt werden, um die Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieben, Arbeitsämtern und Kammern im Hinblick auf die Bereitstellung und den Austausch von Informationen für die Berufswahl zu unterstützen.

Verschärft haben sich in den vergangenen Jahren die Probleme an der sogenannten Schwelle 2 beim Übergang von der Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Davon betroffenen sind insbesondere Regionen, die sich im Prozeß des Strukturwandels von altindustrialisierten Branchen in eine moderne Dienstleistungsökonomie befinden. Der Arbeitsamtsbezirk Duisburg ist dafür ein besonders markantes Beispiel. Während der Beschäftigungsabbau im Bergbau Ende der fünfziger Jahre und zu Beginn der sechziger Jahre noch vergleichsweise bruchlos vom Arbeitsmarkt aufgefangen werden konnte, schlugen die Arbeitsplatzverluste in der Stahlindustrie seit Mitte der siebziger Jahre im vollen Umfang auf den regionalen Arbeitsmarkt durch.

Verschärft Problemlagen beim Übergang von der Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem

Die Bedingungen, unter denen Jugendliche heute das Management ihrer eigenen Berufsbiographie, ihr individuelles carrier planning übernehmen und bewältigen sollen, stellen in vielerlei Hinsicht hohe Anforderungen für sie dar. Nach den Ergebnissen unserer Untersuchung sind es vor allem Appelle, die von Berufsschullehrern, Ausbildern, Eltern und Medien an die Auszubildenden ergehen und die diesen signalisieren, daß es vor allem darauf ankomme, selber die eigenen beruflichen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, sich um Entwicklungsmöglichkeiten zu kümmern, sich frühzeitig weiterzubilden. Diese Botschaften sind allem Anschein nach bei den meisten Jugendlichen angekommen und werden entsprechend reproduziert. Doch so richtig diese sein mögen, so abstrakt bleiben sie. Eine Operationalisierung und Anwendung auf die eigene Situation fällt den Auszubildenden und Absolventen in der Regel schwer. Außer Globaldaten sowohl über den Arbeitsmarkt als auch über größere Trends der wirtschaftlichen Entwicklung und Informationen über formale Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf gibt es nur wenig Kenntnisse und profunde Einschätzungen über Komponenten und mögliche Entwicklungspfade für die berufliche Karriereplanung. Außerdem gibt es wenig Übung in der Umsetzung von Informationen in strategische Kalküle und in der Gestaltung der beruflichen Zukunft. Somit laufen die Bemühungen in einigen (Groß-)Unternehmen vor allem der Metall- und der chemischen Industrie, durch tarifvertraglich vereinbarte Warteschleifen (befristete Beschäftigung) nach Abschluß der Ausbildung den Absolventen finanzierte Orientierungs- und Übergangszeiten einzuräumen, tendenziell ins Leere. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, die Verbesserung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz in die Berufsausbildung einzubeziehen und dafür ausbildungsintegrierte Lernmodule zu entwickeln und zu erproben. Teil 3 der vorliegenden Studie enthält dafür einen didaktischen Leitfaden. Für die weitere Konkretisierung und Umsetzung schlagen wir vor, einen Informationspool an den Lernorten oder ausbildungsnah zwischen den Lernorten sowie eine internetbasierte virtuelle Infothek für das individuelle „career planning“ einzurichten, deren Angebot aus den Lernorten heraus und von externen Informationsanbietern gespeist wird. Sie stellen unverzichtbare Ressourcen dar, wenn es gelingen soll, den ausbildungsintegrierten Ansatz zur Vermittlung informationeller Kompetenzen handlungsorientiert zu gestalten.

Verbesserung der Informations- und Orientierungskompetenz mit Hilfe ausbildungsintegrierter Lernmodule

Ein weiteres Aufgabenfeld für die Entwicklung Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme wurde von uns in der Arbeitsmarktregion Krefeld/Viersen identifiziert. Es handelt sich um Problemlagen und damit verbundene Informationsbedürfnisse beim Übergang von der Universität bzw. Fachhochschule in das regionale Beschäftigungssystem, und zwar speziell in hochqualifizierten Beschäftigungsfeldern kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU). Obwohl das größte Arbeitsplatzpotential auch bei Jungakademikern im KMU-Bereich liegt - 70 % aller Stelleneinmündungen erfolgen in Betrieben bis zu 200 Mitarbeitern - richten sich die Bewerbungen über-

Internetbasiertes Kontakt- und Informations-Center für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen

wiegend an größere Betriebe. Hintergrund hierfür sind nach unseren Befragungen informationelle Probleme sowohl der Studierenden und Hochschulabsolventen in bezug auf die Anforderungen der KMU als auch umgekehrt der KMU hinsichtlich des Umgangs mit dem Bewerberpotential der Hochschulen. Alle Angaben zu den Informationsbedürfnissen und den präferierten Instrumenten der Informationsbeschaffung belegen ein hohes Interesse der Hochschulabsolventen an selbstorganisierten, aktiven Informationsbeschaffungsprozeduren, die insbesondere auch eine Kommunikationsplattform für einen wohlstrukturierten, effizienten Informationsaustausch zwischen Betrieben, Praktikanten und Hochschulabsolventen anbieten sollten. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des ReBIS-Projekts ein internetbasiertes Kontakt- und Informations-Center für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen entwickelt und an der Fachhochschule Niederrhein sowie im Akademischen Zentrum für Studium und Beruf (AkZent) entwickelt und zu Versuchszwecken implementiert. Das Konzept und der Aufbau dieses Informationssystems sind im Teil 4 des vorliegenden Abschlußberichts sowie im Anhang durch das Handbuch zu diesem Instrument detailliert dokumentiert. Die Rückmeldungen seitens der ins Pilotprojekt einbezogenen KMU und der von uns befragten Studenten und Studentinnen signalisieren ein nachweisbar großes Interesse am Einsatz und an der weiteren Verbreitung des Informationssystems. Der erfolgreiche Einsatz hängt maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt, möglichst viele Betriebe und Hochschulabsolventen als Nutzer zu gewinnen. Die Stärken und Schwächen des Systems lassen sich jedoch nicht am „grünen Tisch“ erfassen. Wir empfehlen deshalb, die speziell auf den regionalen Informationsbedarf der KMU zugeschnittene Datenbank in weiteren Regionen zu erproben und Evaluationsstudien durchzuführen, die Aufschluß über Stärken und Schwächen des Systems und dessen Optimierung im Rahmen Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme geben könnten.

Im REBIS-Projekt konnten während der relativ kurzen Projektlaufzeit nur wenige Problemkomplexe Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme vertieft untersucht werden. Daß es hierbei sowohl um infrastrukturelle Innovationen als auch um die Förderung des individuellen Informations- und Wissensmanagements als zwei zusammengehörige Seiten „lernender Regionen“ geht, ist bereits mehrfach angesprochen worden. Gleichzeitig muß einem möglichen Mißverständnis vorgebeugt werden. So wichtig informationelle Supportstrukturen für eine nachhaltig angelegte Regionalentwicklung auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind, so wenig wäre mit einer bloß quantitativen Ausweitung des Informationsangebots gewonnen.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend privatwirtschaftlich organisiert und marktwirtschaftlich gesteuert. Wegen dieser marktwirtschaftlichen Steuerung des quantitativen und qualitativen Aus- und Weiterbildungsgeschehens kann eine übergeordnete Einflußnahme häufig und zweckmäßigerweise nur indirekt über die Beeinflussung der Marktteilnehmer erfolgen, und zwar insbesondere durch Gewinnung und Verbreitung von Informationen zur Verbesserung der Markttransparenz. Unter diesem Gesichtspunkt verdient hervorgehoben zu werden, daß fast zwei Drittel der im BIBB-Referenz-Betriebs-System befragten Betriebe mit der Informationsversorgung in der Region zufrieden sind (siehe Teil 6 des vorliegenden Berichts). Allerdings konstatiert die Untersuchung auch ein gutes Drittel von Betrieben, die mit der Informationsversorgung unzufrieden sind. Der Anteil der Unzufriedenen ist bei den Kleinbetrieben am höchsten. Dieses Ergebnis sollte zu denken geben. Insgesamt besteht weniger ein Bedarf an mehr Informationen als vielmehr an einer qualitativ verbesserten Informationstransparenz. Klein- und Mittelunternehmen (KMU) sind mit systematischen Informationsdefiziten konfrontiert. Sie resultieren zum einen - wie bereits ausgeführt - aus dem im Vergleich zu Großbetrieben geringeren Organisationsgrad und dem Mangel an personellen Ressourcen für die gezielte Suche und Auswertung aus- und weiterbildungsrelevanter Daten; zum anderen hängen sie eng zusammen mit der unzureichenden Einbindung der KMU in die regionalen Politik- und Informations-Netzwerke. Die Heterogenität der KMU-Ansprüche und deren geringe Durchsetzbarkeit auf der intermediären Ebene (Kammern, Arbeitsämter) wurde in unseren Befragungen immer wieder beklagt. Eine einfache Schuldzuweisung wäre jedoch weder hilfreich noch problemadäquat. Ganz offenkundig stoßen die traditionellen Institutionen auf Grenzen flexibler und nutzerspezifischer Informationsversorgung. Davon betroffen sind beispielsweise die kleinen und neuen Dienstleistungsunternehmen, aber auch die aktiven Informationssucher bei der Berufswahl, der Stellensuche oder der Weiterbildungsplanung. Es gilt, das vorhandene Informationspotential bestehender Institutionen durch informationelle Netzwerke besser zu nutzen; es geht ganz entscheidend darum, den Gedanken einer regionalisierten Informationspolitik dafür stark zu machen, das ökonomische und soziale Kapital „selbsterzeugter Beziehungen“ durch Hilfe zur Selbsthilfe auch auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu mobilisieren. Die Idee Regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme setzt auf die Kooperation der regionaler Akteure, und sie fordert heraus zur aktiven Reorganisation des Informationsmanagements kooperationswilliger Institutionen. Wir empfehlen, dieser Aufgabe eine hohe Priorität sowohl in der Berufsbildungspraxis auch in der regionalen Berufsbildungsforschung einzuräumen.

Traditionelle Institutionen stoßen auf Grenzen flexibler und nutzerspezifischer Informationsversorgung. Notwendig ist die Reorganisation des Informationsmanagements kooperationswilliger Institutionen in den Regionen.

Literaturverzeichnis

- Bardeleben, R. v.: Regionaler Informationsbedarf über berufliche Bildung aus Sicht von Referenzbetrieben. In: Kutscha, G. (Hrsg.): Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme. Konzepte und Bausteine für die lernenden Regionen der Zukunft. Duisburg 1998, S. 41-52.
- Bildungskommssion NRW: Zukunft der Bildung - Schule der Zukunft. Denkschrift der Kommission „Zukunft der Bildung - Schule der Zukunft“ beim Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen. Neuwied - Berlin 1995.
- Braczyk, H.-J./Heidenreich, M.: Regional Governance Structures in a globalized world. In: Braczyk, H.-J./Cooke, P./Heidenreich, M. (Hrsg.): Regional Innovation Systems. The role of governances in an urbanized world. London - Los Angeles 1997.
- Brandes, H. u. a.: Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 40. Berlin 1982.
- Bullmann, U./Heinze, R. (Hrsg.): Regionale Modernisierungspolitik. Opladen 1997.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Materialien zum Expertengespräch: Problemregionen der beruflichen Bildung. Berlin 1978.
- Dobischat, R.: Berufsbildungsforschung an der Gerhard-Mercator-Universität. In: Kutscha, G. (Hrsg.): Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme. Konzepte und Bausteine für die lernenden Regionen der Zukunft. Duisburg 1998, S. 9-13.
- Dobischat, R./Lipsmeier, A./Drexel, I.: Der Umbruch des Weiterbildungssystems in den neuen Bundesländern. Zwei Untersuchungen. Münster-New York 1996.
- Düsseldorf, K.: Untersuchungen zur beruflichen Weiterbildung in der Transformation vom Plan zum Markt. Bochum 1997.
- Eckert, M./Höfkes, U./Kutscha, G.: Berufsbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß Neuer Technologien in gewerblich-technischen Berufen. Qualifikationserwerb und -verwertung beim Übergang Duisburger Ausbildungsabsolventen in das Erwerbsleben (Teil 2) - Forschungsergebnisse aus einem Projekt der Zukunftsinitiative Montanregionen. Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 160, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin-Bonn 1993.
- Eckert, M./Kutscha, G.: Lernen und Entwicklung in Maßnahmen. Zur Wirksamkeit berufsvorbereitender Maßnahmen und Förderlehrgänge im Kontext der Lebenswelt Jugendlicher in der Problemregion Duisburg. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 3240, hg. vom Minister für Wissenschaft und Forschung. Opladen 1989.

- Geier, A./Schatz-Bergfeld, M.: Der schwierige Prozeß der beruflichen Integration. Ergebnisse einer Studie über den Verbleib von Auszubildenden aus der Stahlindustrie. Duisburg 1997.
- Giarini, O./Liedtke, P. M.: Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg 1998.
- Gluchowski, P./Gabriel, R./Chamoni, P.: Management Support Systeme. Computergestützte Informationssysteme für Führungskräfte und Entscheidungsträger. Berlin-Heidelberg 1997.
- Hannig, U. (Hrsg.): Data Warehouse und Managementinformationssysteme. Stuttgart 1996.
- Heinze, R. G.: Die blockierte Gesellschaft. Sozioökonomischer Wandel und die Krise des „Modell Deutschland“. Opladen 1998.
- Heinze, R. G./Voelzkow, H. (Hrsg.): Regionalisierung der Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen. Opladen 1997.
- Höfling, S./Mandl, H. (Hrsg.): Lernen für die Zukunft - Lernen in der Zukunft. Wissensmanagement in der Bildung. München 1997.
- Hombach, B.: Berufsbildung und Region. Der Ausbildungskonsens in Nordrhein-Westfalen. In: Kutscha, G. (Hrsg.): Regionale Berufsbildungsinformationssysteme. Konzepte und Bausteine für die lernenden Regionen der Zukunft. Duisburg 1998, S. 27-37.
- Klose, J./Kutscha, G./Stender, J.: Berufsbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß Neuer Technologien in kaufmännischen Berufen. Qualifikationserwerb und -verwertung beim Übergang Duisburger Ausbildungsabsolventen in das Erwerbsleben (Teil 1) - Forschungsergebnisse aus einem Forschungsprojekt der Zukunftsinitiative Montanregionen (ZIM). Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Heft 161, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin-Bonn 1993.
- Kutscha, G.: Berufsbildungsberichterstattung als Informationselement. Zur Zusammenarbeit von Stadtforschung und Berufsbildungsforschung am Beispiel des „Duisburger Modells“. In: der städtetag. Zeitschrift für kommunale Praxis und Wissenschaft 41(1988)1, S. 13-19.
- Kutscha, G.: Regionalisierung der Berufsbildungsberichterstattung - Das Duisburger Experiment mit Blick auf ein Europa der Regionen. In: Stadt Duisburg - Der Oberstadtdirektor (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg '93. 10 Jahre Berufsbildungsberichterstattung. Duisburg 1993, S. 9-11.
- Kutscha, G./Stender, J.: Kommunale Berufsbildungsberichte - Institutionalisierung und Konzeptentwicklung am Beispiel des Duisburger Modells. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 15(1986)2, S. 45-50.
- Lompe, K./Blöcker, A./Lux, B./Syring, O.: Regionalisierung als Innovationsstrategie. Berlin 1996
- Stadt Duisburg - Der Oberstadtdirektor (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg '93. 10 Jahre Berufsbildungsberichterstattung. Duisburg 1993.
- Stadt Duisburg (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg '97. Strukturwandel und berufliche Bildung. Duisburg 1998.

- Stender, J.: Segmentationen und Selektionen: Regionale Systemanalysen zur beruflichen Bildung. 2 Bände. Bochum 1989.
- Stender, J.: Konzeptionelle Fundierung regionaler Berufsbildungsberichterstattung. In: Haubrich, K./Reubel, F. (Hrsg.): Berufsstart benachteiligter Jugendlicher in Europa - Konzepte zur beruflichen Integration im regionalen Kontext. Eine Tagungsdokumentation. München 1995, S. 307-322.
- Stender, J./Kutscha, G.: Ausbildungsversorgung in der Problemregion Duisburg. Aufbau und Erprobung eines regionalen Berufsbildungs-Informationssystems. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 3238, hg. vom Minister für Wissenschaft und Forschung. Opladen 1989.
- Stooss, F.: Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4(1971)2, S. 142-200.

2 Regionalstudien Kreis Borken (Rudolf Husemann unter Mitarbeit von Gregor Evers)

2.1 Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick

2.1.1 Potentiale eines regionalen Berufsbildungs-Informationssystems

Der Bedarf an Informationen im Bereich der beruflichen Bildung stellt sich im Kreis Borken - nicht anders als in anderen Regionen - im Rahmen einer zukunftsorientierten Regionalentwicklung und -politik. Daß in diesem Rahmen der Aspekt der beruflichen Bildung nicht den Kern von Strategiebündeln und regionalpolitischen Zielperspektiven darstellt, sei vorab erwähnt. Berufsbildungs- und damit auch Qualifikationsstrukturen werden weitgehend als selbstläufige Phänomene betrachtet, die einerseits durch „ferne“ bildungspolitische Bürokratien beeinflußt werden, andererseits den subjektiven Interessenlagen der Schüler (bei der Berufswahl) oder den Beschäftigten (bei der beruflichen Weiterbildung) oder auch den Betrieben (im Rahmen ihrer Personalpolitik) folgen. Eine nennenswerte Beeinflußbarkeit der beruflichen Bildung ist somit nicht die erste Sicht im Rahmen einer aktiven Regionalpolitik. In Ansätzen ist allerdings zu beobachten, daß in der regionalen Wirtschaftspolitik die Frage nach Informationen zur beruflichen Bildung an Interesse gewinnt. Belege dafür sind regionale Netzwerke und Kooperationen zwischen Bildungsträgern und Betrieben. Diese Sichtweise ist nicht zuletzt dem Umstand geschuldet, daß Informationen im Bereich der beruflichen Bildung bislang nur partiell und sektoral vorliegen und keinesfalls die Qualität aufweisen, die für eine regionalpolitische Befassung erforderlich wäre. Die gegenwärtige Informationslage zielt auf die Bedienung von Einzelpolitiken (Arbeitsmarkt: Fortbildung und Umschulung, berufliche Erstausbildung, Angebot an beruflicher Weiterbildung ...), die untereinander noch wenig verknüpft sind.

Diese allgemeinen Aussagen gelten generell auch für den Kreis Borken. Die Begründung für Bedarfslagen für die Steigerung der Qualität der Informationen im Bereich der beruflichen Bildung ergibt sich aus den regionalen Strukturmerkmalen und Veränderungstendenzen in den Bereichen Bevölkerung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die Wahrnehmung der Bedeutung von Informationssystemen im Bereich der beruflichen Bildung erfolgt von den „Akteuren“ in der Region jeweils aus der institutionellen Perspektive, d.h. aus Sicht der Problemlösungsfähigkeit für die institutionellen Ziele. Während Schulen, Bildungsträger und Verwaltungen sich gesteigerte Planungs- und Prognosemöglichkeiten erhoffen, erwarten Betriebe davon einen Beitrag zur Lösung personalpolitischer bzw. im engeren Sinne qualifikationsrelevanter Problemstellungen. Die folgende Darstellung von informationellen Bedarfslagen im Bereich der beruflichen Bildung versucht dieser Sichtweise insofern Rechnung zu tragen, als sie die Veränderungstendenzen in zentralen regionalen Segmenten aufgreift und im Hinblick auf Bedarfslagen an Berufsbildungsinformationen interpretiert. Die

Darstellung orientiert sich eng an der empirischen qualitativen Feldarbeit und sucht darin die Argumente der „Akteure“ zu Worte kommen zu lassen.

Die für den Kreis Borken erarbeiteten Befunde aus regionalstatistischen Daten und Expertengesprächen werden in der folgenden Struktur dargestellt: Einleitend werden Potentiale eines Berufsbildungs-Informationssystems für den Kreis Borken skizziert. In einem zweiten Teil sind Grunddaten und solche der Bevölkerungsstruktur und -entwicklung zusammengefaßt. Sie bilden eine erste Folie von Informationen vor allem über die demographische Entwicklung der nächsten 20 Jahre (bis 2015), die einen wesentlichen Parameter der Gestaltung der beruflichen Bildung im Kreis Borken darstellt. Als zweite wesentliche Vorabinformation werden Tendenzen der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung skizziert. Hinweise auf Informationsbedarfslagen zur beruflichen Bildung, die im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation sowie der beruflichen Erstausbildung stehen, werden anschließend dargestellt. Das dritte Kapitel widmet sich der Darstellung von Informationsbedarfslagen zu beruflicher Bildung aus betrieblicher Sicht (Industrie/Handwerk) und bezieht sich im Schwerpunkt auf die Verknüpfung von betrieblichen Reorganisationsstrategien, Qualifikationsanforderungen und Personalentwicklung sowie regionalen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere deren informationellen Hintergrund. Ein resümierender Überblick schließt den Regionalberichtsteil ab.

Die Befunde der Untersuchung stützen sich auf drei Datensegmente. Ein erstes Segment umfaßt quantitative statistische Regionaldaten. Aus diesen Daten wurden Strukturen und Entwicklungstendenzen der Region destilliert, die in einem zweiten Segment durch Feldempirie unterfüttert wurden. In der ersten Projektphase wurden ca. 40 Expertengespräche mit Vertretern von Verwaltungen, intermediären Institutionen und Betrieben aus Handwerk und Industrie geführt. Ziel der Expertengespräche der ersten Phase war die Identifikation von Bedarfs- und Problemlagen im Bereich der beruflichen Qualifizierung. In der zweiten Projektphase erfolgten teilstandardisierte Befragungen von Schülern, Lehrern und Handwerksmeistern zum Bedarf an Berufsbildungsinformationen und zu Gestaltungsfragen. Aus den hier gewonnenen Ergebnissen erfolgte die Konzeption eines Berufsbildungs-Informationssystems für die Berufswahl insbesondere für Handwerksberufe.

Anhaltspunkte für den Bedarf an Informationen über die berufliche Bildung und deren regionales Management kann man nur schwerlich außerhalb von qualitativen Methoden gewinnen. Dafür ist man auf die Konsultation von Expertenmeinungen aus der Region verwiesen. Als Charakteristikum für die Ermittlung von Informationsproblemen und -bedarfslagen im Bereich der beruflichen Bildung ist zu bemerken, daß diese durchweg nicht direkt

abgefragt oder von den Gesprächspartnern artikuliert werden können, sondern sich als Analyseergebnisse von Fragen nach Kooperations- und Kommunikationsverhalten im Tätigkeitsfeld, nach der Konzeption und Realisierung von Strategien der Lösung betrieblicher (qualifikationsbezogener) Personalangelegenheiten oder der Weiterentwicklung von Reorganisationsmaßnahmen, Geschäftspolitiken, Marktveränderungen etc. ergeben. In diesem Sinne sehen wir artikuliert Bedarfe sowie solche, die sich aus der Problemsicht der befragten Personen rekonstruieren lassen. Im Zusammenhang mit strukturellen Entwicklungsdaten lassen sich aus artikulierten und rekonstruierten Bedarfslagen auch Problembereiche deduzieren im Sinne der Arrondierung der informationellen Aspekte der beruflichen Bildung in den verschiedenen Segmenten.

Der Zielsetzung des Projekts folgend, einen Beitrag zur Verbesserung der regionalen Informationslage im Bereich der beruflichen Bildung zu leisten, wurde in zahlreichen Expertengesprächen eine Reihe von Problemlagen und Desideraten zu diesem Bereich geäußert. Grundsätzlich können wir in diesen Äußerungen in einem ersten Zugang zwei Dimensionen ausmachen, die die Qualität des Verwendungszusammenhangs der angesprochenen Informationsbedarfslagen betreffen. Dies sind zum einen *informationelle* Aspekte. Sie umfassen diejenigen Informationsbedarfslagen, die im Sinne von Datenallokation, -pflege, -distribution und sonstigem Informationsmanagement zu bearbeiten wären. Dazu rechnen wir Verbleibsstudien, Bedarfsanalysen, Prognosen, Hinweise auf Bildungsangebote etc. Zum anderen lassen sich die Äußerungen unter *problemlösungsorientierten* Aspekten rubrizieren. Hier sehen wir diejenigen Hinweise auf die Verbesserung der Informationslage im Bereich der beruflichen Bildung angesiedelt, die sich konkreter auf (betriebliche) Reorganisationsprozesse beziehen. Der Zusammenhang der beiden genannten Aspekte ergibt sich dadurch, daß informationelle Grundlagen unter Umständen die Voraussetzungen für Informationsprozesse mit problemlösendem Charakter darstellen.

Für den Kreis Borken sollen im folgenden einige charakteristische Merkmale zusammengefaßt und als Leitlinien der weiteren Darstellung vorangestellt werden.

1. Aus den demographischen Angaben über den Kreis ist ersichtlich, daß die Zahl der jungen Menschen zunimmt. Wir gehen davon aus, daß aufgrund der demographischen Entwicklung Problemlagen der Versorgung mit Ausbildungsplätzen im Dualen System gravierender werden und daß andere Bildungsoptionen, die in der Region angeboten werden (Allgemeinbildende Schulen (Sek II.), Fach- und Fachhochschulen, sonstige), an Bedeutung gewinnen werden. In der weiterführenden Ausbildung wird auch denjenigen Möglichkeiten mehr Aufmerksamkeit zuzuwenden sein, welche der Kreis bietet für diejenigen

Absolventengruppen, die für den überregionalen Arbeitsmarkt ausgebildet werden.

Auf der anderen Seite ist mit dem Anwachsen der älteren Bevölkerungsgruppen zu rechnen. Hier dürften sich im Dienstleistungsbereich (soziale und Pflegeberufe) neue Tätigkeiten oder Berufsfelder erschließen, die wiederum perspektivisch durch entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote zu bedienen wären.

2. Die Region hat überwiegend einen Wirtschaftsbesatz im „traditionellen“ Bereich. Bezüglich der Betriebsgröße und Wirtschaftsstruktur dominieren industrielle Klein- und Mittelbetriebe und Handwerksbetriebe. Diese Betriebe tragen den größten Anteil der Berufsausbildung im Dualen System. Fraglich ist, in welchem Maße die Betriebe eine zukunftsorientierte Ausbildung anbieten. Wenn dies nicht gegeben ist, ist zu befürchten, daß für Arbeitsaufgaben qualifiziert wird, die auf Arbeitsplätzen mit hohem Bestandsrisiko angesiedelt sind. Die Berufsausbildung kommt dann in eine „doppelte Klemme“, wenn darüber hinaus noch die Zahl der ausbildenden Betriebe und die Zahl der Auszubildenden in den Betrieben abnimmt. Es ist damit zu rechnen, daß eine Reihe von Betrieben dann auf die Berufsausbildung verzichtet, wenn Kostenerwägungen dagegen sprechen oder wenn der Personalbedarf anderweitig gedeckt werden kann. In kleineren Betrieben ergibt sich keine scharfe Trennung zwischen Ausbildung und Leistungserbringung. Hier stellt sich die Frage, ob beide Funktionen angesichts steigender Anforderungen in den beruflichen Qualifikationen vereinbar sind, oder ob dadurch qualifikationsbezogene betriebliche „Humaninvestitionen“ ungenutzt bleiben. In diesem Zusammenhang ergibt sich ein struktureller Zwang zur beruflichen Umschulung und Weiterbildung, auch werden qualitativ und quantitativ höhere Anforderungen an überbetriebliche Bildungsstätten gestellt, z.B. wenn die betriebliche Ausbildung in einzelnen Berufen unter ein für die Region vertretbares Maß sinkt.

3. Die Region zeigt in einigen Wirtschaftsbereichen aktive Rationalisierungstendenzen, die zum Teil verbunden sind mit Anzeichen für eine Expansion des Auslandsgeschäfts. In diesen Segmenten dürfte eine spürbare Nachfrage nach solchen Qualifikationen sein, die den damit verbundenen Arbeitsanforderungen gerecht werden. Im Rahmen der Rationalisierungstendenzen wäre zu ermitteln, welche Formen der Qualifizierung praktiziert werden, des weiteren, wie diese erzeugt werden. Nach den Erfahrungen der Feldempirie setzen die Betriebe auf Nachwuchssicherung durch qualifizierte Erstausbildung und (zum Teil) arbeitsaufgabenorientierte berufliche Weiterbildung, für die eine informationelle Unterstützung durchaus denkbar ist.

Wirtschaftsbetriebe verlassen zunehmend den Weg traditioneller Marktstrategien und Geschäftspolitiken. Zum Teil finden wir einen Rückbau auf betriebliche Teilfunktionen (Entwicklung, Arbeitsvorbereitung, Distribution, Auslagerung der Produktion) zum Teil Spezialisierungen in der Produktion, aber auch Tendenzen der Exportorientierung, Integration, Spezialisierung und Diversifizierung. Die Äußerungen über informationelle Bedarfslagen im Bereich der beruflichen Bildung erfolgen unter Berücksichtigung dieser veränderten Marktstrategien und Geschäftspolitiken.

Aus regionaler Perspektive bedeutet dies, daß sich hier eine Wirtschaftsentwicklung abzeichnet, die für die Region innovativ ist. Die in diesem Zuge benötigten Qualifikationen können nicht umstandslos in den traditionellen wirtschaftlichen Strukturen erzeugt werden, sondern erfordern auch in der Aus- und Weiterbildung zukunftsorientierte Strukturen. Für weitere Klärungen ist von Interesse, in welcher Weise den Problemen der Versorgung mit Qualifikationen in der Vergangenheit entsprochen wurde, ob ihnen überhaupt Aufmerksamkeit beigemessen wurde und wie sich hier die Zukunft darstellt. Umgekehrt treffen wir auf Industrien mit Stagnations- und Abbautendenzen. Es ist zu bedenken, daß damit Dequalifizierungstendenzen verbunden sein können, daß „Leichtlohn-Arbeitsplätze“ geschaffen werden, und daß damit eine geringere Wertschätzung der Ressource „Qualifikation“ verbunden sein kann.

4. In diesem Zusammenhang ist weiterhin zu bedenken, ob und in welche Richtung Betriebe hochqualifizierte Arbeitskräfte und eine Arbeitsorganisation entwickeln, die systematisch an Markterschließungen und Produktinnovationen arbeiten und ob hier Vorstellungen über größere regionale Zukunftsperspektiven existieren, z.B. Spezialisierungen (wie ehemals Textil) oder aber breitere Diversifizierungen. Hier sind die Entwicklungen in der Industrie und insbesondere im Handwerk als bedeutendem Wirtschaftssektor des Kreises zu beobachten.
5. In den Entwicklungsprogrammen wird die Besorgnis geäußert, daß hochschulisch qualifizierte Arbeitskräfte für die Region nicht im erforderlichen Maße zur Verfügung stünden. Diese Sorge verliert an Gewicht angesichts der relativen Nähe des gesamten Bildungsangebotes des Ruhrgebietes, von grenznahen Hochschulen und Universitäten in den Niederlanden und zahlreichen Stätten der beruflichen Bildung in der Region. Perspektivisch ist zu bedenken, welche Bedingungen als „Anreize“ für die Beschäftigung dieser Gruppe angenommen werden können, welche eher hemmend wirken. Mit der Gründung einer Fachhochschulabteilung in Bocholt ist ein Schritt unternommen, um diesen Problemen auch bei geringer Mobilitätsbereitschaft der Bevölkerung

entgegen zu kommen. Ob zukünftig eine Anhebung des Anteils der Fachhochschulabsolventen im Beschäftigungssystem erreicht wird, könnte mit der Steigerung der Zahl der Absolventen in der Region in Verbindung gebracht werden. Allerdings ist davon auszugehen, daß die betriebliche Personalrekrutierungspolitik eher wirtschaftlichen und unternehmenspolitischen Bedingungen folgt als der Angebotslage des Bildungssystems.

Neben dem Qualifikationsproblem beinhaltet eine ortsnahe Versorgung mit (Fach-)Hochschulen die Möglichkeit der Kooperation zwischen Betrieben und diesen Bildungseinrichtungen in Forschung und Entwicklung. Solche Kooperationen sind zunehmend notwendig bei betrieblichen Reorganisationsstrategien (z.B. Qualitätssicherung nach DIN EN ISO 9000ff) und Produktentwicklung. Informationssysteme zur beruflichen Bildung können solche Aspekte aufgreifen oder mit Wissenstransfer-Informationssystemen vernetzt werden.

6. In diesem Zusammenhang wird auch das Problem der Versorgung des Kreises mit anderen hochqualifizierten Arbeitskräften genannt. Hier scheint nicht das Angebot an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten ein Problem zu sein, sondern eher die notwendigen Informationen über Transformations- und Transfermöglichkeiten von Berufsqualifikationen mit der Perspektive auf die wirtschafts- und betriebsstrukturelle Entwicklung. Das Berufsbildungs-Informationssystem könnte einen Beitrag dazu leisten, den qualifikatorischen Bereich zwischen Facharbeiter und Hochschulabsolvent anhand von tätigkeits- und qualifikationsbezogenen Kategorien transparenter zu machen und besser zu strukturieren und die Betriebe für betriebliche Karrieren durch Weiterbildung zu sensibilisieren - im Sinne der Stärkung des Optionswerts der Dualen Ausbildung und Weiterbildung durch reale Berufschancen in Aufstiegspositionen. In diesem Sinne könnten auch allzu krasse Brüche in Bildungs- und Berufsbiographien vermieden werden. Die Hinweise auf die Ortsgebundenheit und insgesamt geringen Mobilitätsbereitschaft - die auch durch ein weitmaschiges Netz des öffentlichen Nahverkehrs nicht gefördert wird - lassen es angezeigt erscheinen, den „subjektiven Faktor“ nicht gänzlich aus dem Blickwinkel zu verlieren.¹

¹ Es ist nicht ausgemacht, daß mehr und bessere Informationen, Programme und Finanzmittel dazu angetan sind, die Motivation zur Weiterbildung und daran anschließende berufliche und regionale Mobilität zu erhöhen. Das Bild vom lern- und aufstiegswilligen, flexiblen und dynamischen jungen Arbeitnehmer kann nicht verallgemeinert werden. Insgesamt ist auch im Blick zu behalten, daß solche mentalen Momente letztendlich auch als Ergebnisse von Lernprozessen und damit als veränderbar betrachtet werden können. Es ist die Frage, ob die Maßnahmen nach dem AFG hier geeignet sind, und ob ökonomischer Druck die angemessene Ausgangssituation für solche Lernprozesse bietet.

7. Bei einer absehbaren Sparpolitik der BAA und damit einem Rückgang der AFG-geförderten Maßnahmen sind ebenfalls kompensierende Strategien sowohl für die Bildungsträger als auch für die betroffenen Personengruppen zu entwickeln. Es ist zu bedenken, daß aufgrund der jüngeren AFG-Novellierungen und von Strukturveränderungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Entmischungen der arbeitsmarktbezogenen einerseits und Aufstiegs- und betrieblichen Weiterbildung andererseits ausgegangen werden muß. Die hier notwendigen Integrationsleistungen werden zunehmend auf die Bildungsträger übertragen. Ein Themenfeld der Zukunft für die regionale Gestaltung der beruflichen Bildung wird sein, wie trotz zunehmender Markttendenzen als Regulierungsmedium solche Integrationsleistungen erbracht werden können und welchen Beitrag Berufsbildungs-Informationssysteme dabei zu leisten haben.

2.1.2 Bedarf an Berufsbildungsinformation

Nach dem Kreis Steinfurt ist der Kreis Borken mit einer Fläche von 1.417,39 km² der drittgrößte der 31 Kreise des Landes NRW und liegt mit einer Bevölkerungsdichte von 246 Einwohnern pro km² erheblich unter dem Landesdurchschnitt (527 E. p. km²). Aus dieser Sicht kann der Kreis Borken als Gebiet mit überwiegend ländlich geprägter Struktur beschrieben werden.² In den vergangenen 20 - 30 Jahren hat sich der Kreis im Hinblick auf eine Vielzahl von Kriterien zu einer mittleren Ebene zwischen „Verdichtungsraum“ und „ländlich-peripherer Region“ entwickelt. Seine regionale Lage kennzeichnet sich durch die nördliche Randlage zum westlichen Ruhrgebiet und die Grenzlage zu den Niederlanden.

Ländlich geprägte Siedlungsstruktur

Zwei Merkmale des Kreises werden im politisch-administrativen Bereich wiederholt betont, die wirkungsvoll sind in bezug auf regionale Strukturpolitik, und darin regionalpolitisches Handeln beeinflussen. Dazu rechnet zum ersten der Sachverhalt, daß nach der Gebietsreform Mitte der 70er Jahre deutliche innere „grüne Grenzen“³ verblieben sind, die insbesondere die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt begrenzt. Des weiteren können regionale Kooperationsstrukturen zwischen Betrieben und Hochschulen als Folge dieser „grünen Grenze“ gedeutet werden. Durch verschiedene wirtschaftliche und wohl auch kulturelle Zentren mit traditionell starker Position innerhalb des Kreises dürften hier Grenzen einer integrierten Kreisentwick-

Innere „grüne Grenzen“

² Im Zuge einer Überarbeitung der Raumordnungssystematik ist aus Anlaß der deutschen Einheit der Kreis Borken siedlungsstrukturell „hochgestuft“ worden; vormals „ländliches Umland in einer Region mit Verdichtungsansätzen“; jetzt „verdichteter Kreis in einer Region mit Verdichtungsansätzen“. Im Vergleich zu den anderen Untersuchungsregionen des Projekts (Stadt Duisburg, Stadt Krefeld/Kreis Viersen) überwiegen hier die ländlichen Strukturen.

³ Mit dem Begriff „grüne Grenzen“ sind im folgenden ehemalige Gebietsabgrenzungen zwischen den Altkreisen Ahaus und Borken und der damaligen kreisfreien Stadt Bocholt gemeint.

lungspolitik liegen, die auch durch mögliche Maßnahmen im Bereich der Berufsbildungsinformation kaum durchdrungen werden können.

Als zweites bedeutendes Merkmal des Kreises wird die Grenzlage zu den Niederlanden thematisiert. Durch traditionell offene Grenzen hat sich ein reger Grenzverkehr etabliert, der durch die EU-Regelungen zunehmend freizügiger geworden ist. Die Wirtschaft des Kreises Borken sieht einen erheblichen Wettbewerbsdruck durch diese Öffnungen, zumal sich seit jüngerer Zeit auch niederländische Unternehmen auf öffentliche Ausschreibungen bewerben können. In den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Straßen und Wasserbau, Tiefbau etc. sind niederländische Unternehmen äußerst aktiv, ohne daß dem ein vergleichbarer Wirtschaftsexport in die Niederlande entgegengesetzt werden könnte.⁴ Es wird betont, daß die Wettbewerbsvorteile der niederländischen Unternehmen nicht nur auf deren Anpassungsfähigkeit an technisch-organisatorische Anforderungen der Kunden zurückzuführen sind, sondern ebenso auf eine Arbeitskultur, die durch hohe individuelle Reagibilität auf Kundenwünsche im Sinne von dienstleistungsbezogener Arbeit geprägt ist. Niederländische Arbeitnehmer präsentieren sich häufig als Kleinstunternehmer mit eigener technischer Ausstattung, hohen fachtechnischen Kompetenzen und hoher Zuverlässigkeit in Subunternehmerverträgen. Zum anderen scheinen dafür Standortnachteile, im Vergleich zu den Niederlanden (z.B. hohe Energiekosten, Lohnniveau etc.), und zum anderen Mentalitätsaspekte und Unterschiede in der Arbeitsorganisation verantwortlich zu sein. Dieses Merkmal betrifft eher die Marktsituation im Kreis und hat nur mittelbaren Bezug zur beruflichen Bildung und Berufsbildungsinformation.

Grenzlage zu den Niederlanden

Vor allem im Baugewerbe sehen sich die Borkener Handwerksbetriebe einem zunehmenden Konkurrenzdruck ausgesetzt. War das Lohnniveau vor 5 bis 6 Jahren noch nahezu gleich, so beträgt die Differenz heute bereits 20 bis 25%. Ein Gesprächspartner der Kreishandwerkerschaft konstatiert, daß die Aufträge im Bereich des Straßen- und Wegebbaus überwiegend an niederländische Unternehmen vergeben werden. Ebenfalls verliert man im Tiefbau, insbesondere im Bereich von Grundwasserabsenkungen Marktpotentiale, was auf Know-how-Vorteile der Niederländer zurückzuführen ist. Von daher scheinen auch qualifikatorische Aspekte für die stärkere Diffusion von den Niederlanden in Richtung Deutschland von Bedeutung zu sein, etwa erkennbar an den Sprachkompetenzen und der Bereitschaft der Niederländer, sich mit deutschen Rechtsnormen (Bauvorschriften etc.) vertraut zu machen. In den Argumenten der Unternehmen zeigt sich, daß die Einsatzbereitschaft, die Verantwortlichkeit für die Qualität der Arbeit, die Selbständigkeit, die Bereitschaft, auch unter widrigen Bedingungen ab-

Steigender Wettbewerbsdruck insbesondere im Baugewerbe

⁴ In den Expertengesprächen wurde geschätzt, daß die Wirtschaftsaktivitäten der Niederlande im Kreis Borken etwa das 10-fache der Wirtschaftsaktivitäten in umgekehrter Richtung umfassen.

schlußbezogen zu arbeiten sowie „Augenmaß“ für das Preis-Leistungsverhältnis bei Aufträgen die Begründungen für die Bevorzugung von Arbeitnehmern aus den Niederlanden darstellen.

Die Einsicht in diese kulturellen und wirtschaftlichen Binnendifferenzierungen und deren Akzeptanz sind notwendig zum Verständnis von spezifischen Problemlagen des Kreises z.B. im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und in der Einschätzung über die Möglichkeiten der Realisation von „Gesamtlösungen“ in berufsbildungspolitischen Gestaltungskonzepten. Sie stellen wesentliche Hemmnisse dar für die kreisinterne Mobilität und informelle Informationspolitik.

2.1.2.1 Bevölkerungsstruktur und -entwicklung

Seit 1975 verzeichnet der Kreis Borken einen kontinuierlichen Bevölkerungszuwachs, wobei die Einwohnerzunahme zu 40% auf Wanderungen und zu 60% auf Geburtenüberschüsse gegründet ist. Damit hat der Kreis Borken regelmäßig den höchsten Geburtenüberschuß aller Kreise und kreisfreien Städte in NRW. Die Bevölkerung wird bis zum Jahr 2015 im Vergleich zu den übergeordneten Gebietskörperschaften überproportional zunehmen: Die Daten: Kreis Borken (+9,0 %) Reg.-Bez. Münster (+2,0 %), NRW (+1,0 %), davon Kreise (+4,5 %).⁵ Gegenwärtig befindet sich fast 25% der Gesamtbevölkerung des Kreises in einem Alter unter 18 Jahren

Bevölkerungswachstum, besonders in den jungen Jahrgängen

Folge der derzeitigen starken Gewichtung der jungen Jahrgänge ist eine überproportionale Zunahme der Zahl älterer Menschen in der Zukunft. Die Gruppe der über 65-jährigen Bevölkerung wird im Kreis Borken bis zum Jahr 2015 um 43% ansteigen. Dieser Wert liegt weit über dem Durchschnitt des Landes NRW (+2,3%). Gegenwärtig liegt der Anteil älterer Menschen (65 Jahre und älter) an der Gesamtbevölkerung im Kreis Borken noch deutlich niedriger (12,7% im Jahr 1995) als im Landesdurchschnitt (15,9% im Jahre 1995).

Überproportionale Zunahme der Zahl älterer Menschen im nächsten Jahrzehnt

Dadurch, daß im Kreis Borken deutliche Zuwächse in denjenigen Altersgruppen erwartet werden, die eine berufliche Ausbildung beginnen (16 bis unter 19 Jahre), und auch die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (19 bis unter 65 Jahren) zumindest leichte Zuwächse aufweisen wird, lassen sich schon auf der Ebene der bevölkerungsstrukturellen Entwicklung einige Problem- und Bedarfslagen erkennen, die Relevanz für informationelle Aspekte der Berufsbildung erlangen:

- Die Nachfrage nach Angeboten in der beruflichen Ausbildung (Lehrstellen, Berufsschulen) sowie im Bereich allgemeinbildender Schulen wird steigen. Unter den Bedingungen des Kreises als ländliche Region

Steigende Nachfrage nach beruflicher Erstausbildung

⁵ Veränderungen gegenüber 1995.

mit geringer Bevölkerungsdichte gilt es, Berufsbildungsangebote und Angebote an weiterführender Schulbildung dezentralisiert, ortsnahe für die Jugendlichen und in ausreichendem Volumen „am Ort“ zu entwickeln. Diese Forderung wird gestützt durch Positionen aus dem Bereich der Schulverwaltung, die darauf hinwirken, wohnorts- und beschäftigungsortsnahe Angebote an Berufsfachklassen einzurichten. Auch von Seiten der Ausbildungsbetriebe wird betont, daß die Bereitschaft zur Aufnahme einer Berufsausbildung seitens der Schulabgänger, die Bereitschaft der Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten, und die Chancen einer erfolgreichen Berufsausbildung im Dualen System deutlich dadurch gefördert werden, wenn eine ortsnahe Schulversorgung realisiert werden kann.

- Das Angebot an beruflicher Bildung nach einem Schulabschluß muß dem Spektrum an nachfragenden Interessen und Qualifikationen angenähert werden. Wenn der Bevölkerungszuwachs sich teils aus Zuwanderungen und teils aus Geburtenüberschüssen speist, kann davon ausgegangen werden, daß das Spektrum zu erweitern ist. Bei der Gestaltung des regionalen Berufsbildungsangebotes sind Segmentationen nach weiterführenden beruflichen Karrieremöglichkeiten möglichst zu vermeiden. Aus den Stellungnahmen der Arbeitsverwaltung und der größeren Betriebe ist zu entnehmen, daß die Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden und Arbeitnehmer insgesamt eher gering eingeschätzt wird. Für die informationelle Seite der beruflichen Bildung ergibt sich daraus die Forderung, breite, möglichst auch kreisüberschreitende Möglichkeiten und Perspektiven der beruflichen Bildung zu integrieren.

Erweiterung des Angebotsspektrums an beruflicher Bildung
- Da mit stetig wachsender Gesamtbevölkerungszahl im Kreis zu rechnen ist und die Bereitschaft zu beruflicher Mobilität (sowohl innerhalb des Kreises als auch „grenzüberschreitend“) insgesamt gering eingeschätzt wird, sind die Angebote an beruflicher Bildung mit Perspektiven auf ortsnahe Erwerbstätigkeit zu gestalten, wenn nicht ein Anwachsen der regionalen Arbeitslosigkeit durch Ausbildung in eher perspektivlosen Berufen⁶ die Folge sein soll. Auch hier deutet sich an, daß die Steigerung der beruflichen Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit als ein zentrales Wirkungsfeld der Informationspolitik im Bereich der Berufsbildung, auch als inhaltlicher Bestandteil der Berufsausbildung, anzusehen ist.

Regionalität des Angebotes an Berufsbildung herstellen
- Aufgrund der Bevölkerungsstruktur und -entwicklung für die nächsten zwanzig Jahre kann erwartet werden, daß das Potential an innovativen Qualifikationen im Beschäftigungssystem, welches sich aus der möglichen Expansion in der beruflichen Erstausbildung ergibt, als positiv einzuschätzen ist. Dieses Potential kann sich allerdings auch nur in-

Qualität und Zukunftsbezug der Berufsausbildung steigern

⁶ Vergl. dazu Tabelle 10.

soweit entfalten, als die Berufsausbildung hinsichtlich ihrer Qualität innerhalb der jeweiligen Ausbildungsberufe gesteigert wird und eine Entwicklung hin zu zukunftssträchtigen Berufen bewirkt werden kann. Solche Entwicklungen können durch Berufsbildungsinformationen wirkungsvoll unterstützt werden.

- Die Klassifikation des Kreises als „verdichteter Kreis in einer Region mit Verdichtungsansätzen“ weist auf die Probleme nicht nur der orts-nahen Versorgung mit Angeboten der beruflichen Erstausbildung, sondern auch der beruflichen Weiterbildung hin. Durch die Präsenz von größeren Einrichtungen, die sowohl die Bereiche Fortbildung und Umschulung nach dem AFG, allgemeine Weiterbildung, als auch betriebliche Weiterbildung bedienen können, scheinen hier vergleichsweise gute Voraussetzungen für eine angemessene Versorgung an beruflicher Weiterbildung vorzuliegen. Die Distribution und Anpassung der Angebote an die wirtschafts-, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Interessenlagen der Region sind zentrale Felder der Berufsbildungsinformation.

Potential des regionalen Weiterbildungsangebotes ausschöpfen

2.1.2.2 Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Überblick

- Betriebe

Die Wirtschaftsstruktur im Kreis Borken wird durch handwerkliche und industrielle Klein- und Mittelbetriebe geprägt. In Bereich des Bergbaus und des Verarbeitenden Gewerbes (Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten) waren 1996 knapp 300 Betriebe registriert, in denen etwa 35.200 Personen beschäftigt waren. Einige Branchen (Textilmaschinenbau, Nahrungsmittelmaschinenbau) weisen starke Exportzuwächse auf. Betriebe mit kleinen Belegschaften fertigen und vertreiben technologisch hochwertige Güter auf internationalen Märkten.

Im Handwerk sind insgesamt etwa 3.800 Betriebe registriert. Davon entfallen 3.092 (1996) auf das „Vollhandwerk“ mit den Bereichen Bau, Metall, Holz, Textil, Nahrung, Gesundheit und Glas/Papier. Die übrigen werden als „handwerksähnliche Betriebe“ klassifiziert.⁷ Das Handwerk gilt mit seiner differenzierten Struktur, seinem Wirtschaftsgewicht und seiner wirtschaftlichen Stabilität als sehr bedeutungsvolles Wirtschaftssegment im Kreis Borken. Die Zahl der Handwerksbetriebe je 10.000 Einwohner liegt mit 80 deutlich über dem Landesdurchschnitt von 57, auch die Zahl der Beschäftigten pro 10.000 Einwohner in Handwerksbetrieben liegt mit 1.006 weit über dem Landeswert (689) und dem Bundeswert (746). In diesem Sinne ist auch zu erwähnen, daß der Umsatz je 10.000 Einwohner bei den Hand-

Handwerk als zentrales Wirtschaftssegment

⁷ Vgl. Geschäftsbericht 1996 der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken (1997), S. 44.

werksbetrieben im Kreis Borken etwa doppelt so hoch liegt wie im Land und im Bund.⁸ Andererseits liegen Betriebe des Bauhauptgewerbes und des Ausbaugewerbes bei den Konkursen an der ersten Stelle.⁹

- *Beschäftigung*

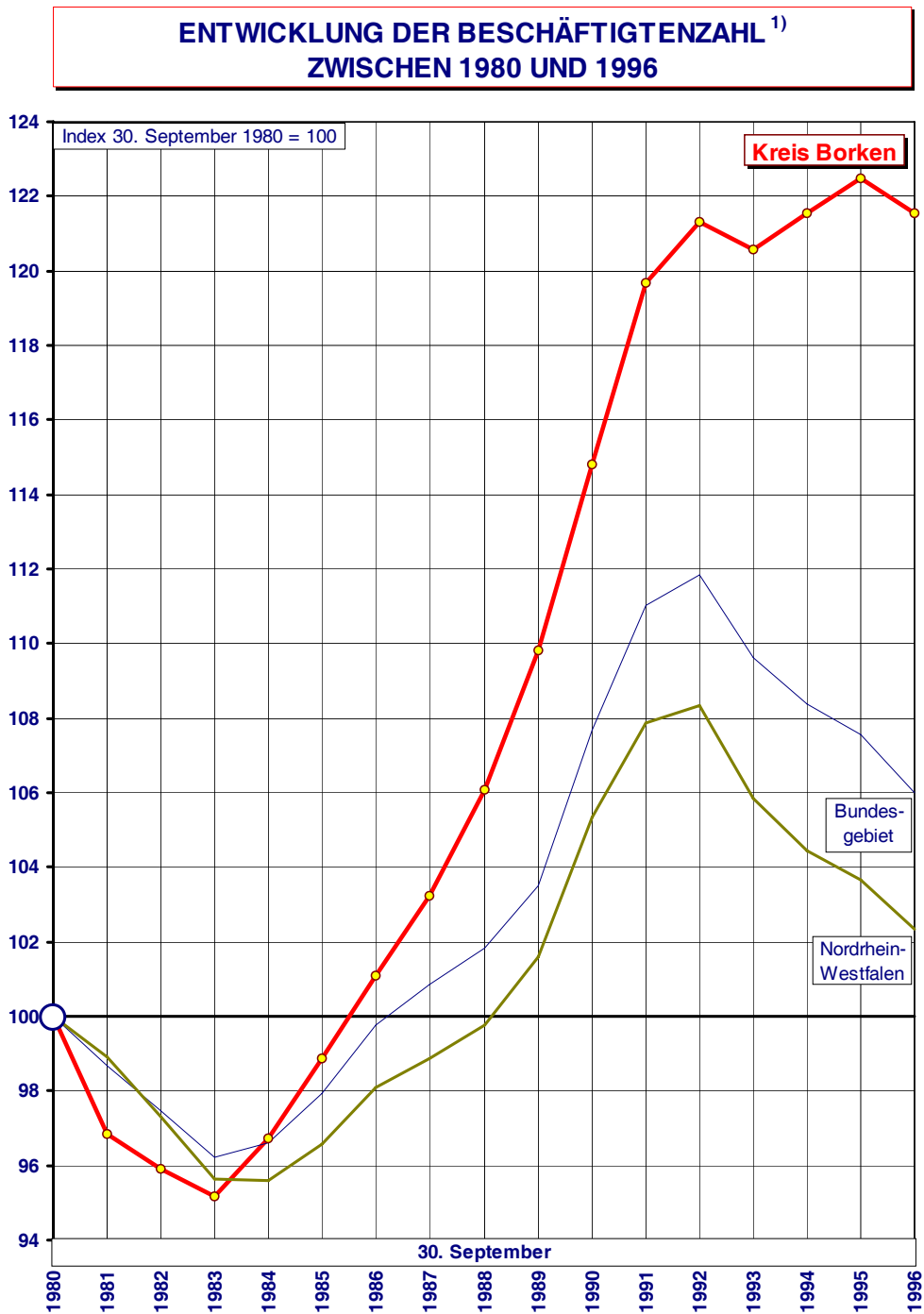
Nach einem Rückgang der Beschäftigung zwischen 1980 und 1983 verzeichnet der Kreis Borken ein Beschäftigungswachstum bis auf ein Niveau von ca. 108.000 Beschäftigten im Jahre 1996, welches hinsichtlich der Zuwachsraten das Land NRW bei weitem übertrifft. Zwischen 1986 und 1991 war ein stetiger Zuwachs mit jährlichen Steigerungsraten von 2,3 bis 5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Die Veränderungen sind seit 1993 geringer (vgl. Abb. 1).

Beschäftigungswachstum liegt gravierend über dem Landesdurchschnitt

⁸ Vgl. Geschäftsbericht 1996 der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken (1997), S. 43.

⁹ Vgl. Geschäftsbericht 1996 der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken (1997), S. 48.

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis Borken
1980 - 1996



¹⁾ Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer

KREIS BORKEN
12 - Stabsstelle -
26.01.1998

- *Sektorale Veränderungstendenzen in der Beschäftigtenstruktur*

Ein Blick auf die Beschäftigungsstruktur im Vergleich von 1980 und 1996

Beschäftigungsstruktur-
reller Wandel seit 1980

verdeutlicht den strukturellen Wirtschaftswandel in einer längeren Zeitperspektive. So gingen, gemessen an der Gesamtveränderung, allein im Bereich der „Textilverarbeitung“ und dem „Bekleidungsgerberbe“ mehr als 50 Prozent der Arbeitsplätze verloren. Dagegen wurden in den Bereichen des Dienstleistungssektors zum Teil hohe Beschäftigungsgewinne (z. B. „sonstige Dienstleistungen“ 358 Prozent) erzielt (vgl. Tab. 1 sowie Tabellen A1 und A2 im Datenanhang).

Die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit 20 und mehr tätigen Personen bewegt sich in Größenordnungen um 40.000 (1991) bis 36.000 (1994). Die Zahl der industriellen Kleinbetriebe¹⁰ und die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer lag 1979 bei 183 (1.675), stieg bis 1989 auf 352 (3.377) und lag 1993 bei 259 (2.214).¹¹

Beschäftigungsentwicklung in Mittel- und Kleinbetrieben

Der Anteil an Arbeitern an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im Jahre 1995 ca. 55% und lag damit 8,8 Prozentpunkte über dem Anteil im Lande NRW. Der Anteil der Frauen lag 1995 bei 37,4% und damit gut 3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt NRW.

Beschäftigungsanteile von Arbeitern und Frauen

¹⁰ Betriebe mit 20 Beschäftigten und weniger.

¹¹ Nach Angaben der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH.

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Arbeitnehmer im Kreis Borken 1980 und 1996 (jeweils zum 3. Quartal des Jahres)

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER IM KREIS BORKEN								
Veränderung der Beschäftigtenzahl nach Wirtschaftsabteilungen und -gruppen								
WIRTSCHAFTSABTEILUNG / WIRTSCHAFTSGRUPPE	Sozialversicherungspf. Beschäftigte				Veränderung 1996 gegenüber			
	am 30. September				1980		1992 ¹⁾	
	1980	1992 ¹⁾	1995	1996	absolut	in %	absolut	in %
LAND- U. FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	1.835	2.128	1.738	1.808	-27	-1,5	-320	-15,0
ENERGIE, BERGBAU	530	708	728	721	191	36,0	13	1,8
VERARBEITENDES GEWERBE	45.631	49.717	46.996	45.519	-112	-0,2	-4.198	-8,4
Chemische Industrie	828	965	1.152	1.108	280	33,8	143	14,8
Kunststoffverarbeitung	1.789	3.361	3.354	3.322	1.533	85,7	-39	-1,2
Steine, Erden, Glas	729	593	712	683	-46	-6,3	90	15,2
Eisen- und Stahlerzeugung	187	-	-	-	-187			
Gießerei	982	798	802	757	-225	-22,9	-41	-5,1
Zieherei, Stahlverformung u.ä.	645	1.109	1.175	1.150	505	78,3	41	3,7
Stahl- und Leichtmetallbau	1.994	2.805	3.020	3.060	1.066	53,5	255	9,1
Maschinenbau	4.715	7.205	6.449	6.352	1.637	34,7	-853	-11,8
Fahrzeugbau	2.104	2.896	2.751	2.699	595	28,3	-197	-6,8
EDV- Anlagen, Büromaschinen	2	24	34	40	38		16	66,7
Elektrotechnik	3.557	4.004	4.084	4.008	451	12,7	4	0,1
Feinmechanik, Optik	123	150	225	212	89	72,4	62	41,3
EBM-Waren, Spielwaren, Schmuck	1.047	1.173	1.164	1.105	58	5,5	-68	-5,8
Säge- und Holzverarbeitung	7.407	8.406	8.455	8.122	715	9,7	-284	-3,4
Papierherstellung und -verwendung	197	396	394	378	181	91,9	-18	-4,5
Druckerei, Vervielfältigung	1.145	1.743	1.501	1.458	313	27,3	-285	-16,4
Leder, Schuhe	184	146	122	127	-57	-31,0	-19	-13,0
Textilverarbeitung	11.700	7.360	6.034	5.628	-6.072	-51,9	-1.732	-23,5
Bekleidungsindustrie	2.859	2.046	1.408	1.278	-1.581	-55,3	-768	-37,5
Nahrungs- und Genussmittel	3.437	4.537	4.160	4.032	595	17,3	-505	-11,1
BAUGEWERBE	9.533	9.391	10.478	10.400	867	9,1	1.009	10,7
Bauhauptgewerbe	7.057	6.425	7.259	7.287	230	3,3	862	13,4
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	2.476	2.966	3.219	3.113	637	25,7	147	5,0
HANDEL	11.858	16.048	16.639	16.525	4.667	39,4	477	3,0
VERKEHR, NACHRICHTENÜBERMITTLUNG	2.657	3.873	3.901	3.842	1.185	44,6	-31	-0,8
Eisenbahnen	49	47	44	48	-1	-2,0	1	2,1
Deutsche Bundespost	108	197	227	76	-32	-29,6	-121	-61,4
Straßenverkehr	1.339	1.794	1.908	1.878	539	40,3	84	4,7
Schifffahrt, Speditionen, Luftfahrt	1.161	1.835	1.722	1.840	679	58,5	5	0,3
KREDITINSTITUTE, VERSICHERUNGSGEW.	1.800	2.564	2.670	2.680	880	48,9	116	4,5
Dienstleist. sow. anderw. nicht gen.	10.162	16.982	19.261	19.697	9.535	93,8	2.715	16,0
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	2.054	3.875	4.143	4.319	2.265	110,3	444	11,5
Reinigung, Körperpflege	929	1.029	1.166	1.169	240	25,8	140	13,6
Wissenschaft, Kunst, Publizistik	1.847	2.483	2.957	2.912	1.065	57,7	429	17,3
Gesundheits- und Veterinärwesen	3.679	5.831	6.492	6.545	2.866	77,9	714	12,2
Rechts- und Wirtschaftsberatung	1.331	2.639	3.056	3.275	1.944	146,1	636	24,1
Sonstige Dienstleistungen	322	1.125	1.447	1.477	1.155	358,7	352	31,3
ORGANISATIONEN O. ERWERBSCHARAKTER	1.191	2.133	2.594	2.887	1.696	142,4	754	35,3
GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN, SOZIALVERS.	3.596	4.198	3.800	3.876	280	7,8	-322	-7,7
Gebietskörperschaften	3.304	3.768	3.343	3.415	111	3,4	-353	-9,4
Sozialversicherung	292	430	457	461	169	57,9	31	7,2
ohne Angabe	32	0						
VERSICHERUNGSPFL. BESCHÄFTIGTE INSGESAMT	88.825	107.742	108.805	107.955	19.130	21,5	213	0,2

KREIS BORKEN
12 - Stabsstelle -
26.01.1998

¹⁾ Höchststand der Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen und in den alten Bundesländern

Nach wie vor liegen die Schwerpunkte der Beschäftigung im Kreis Borken im Verarbeitenden Gewerbe in den traditionellen Branchen, und zwar Säge- und Holzverarbeitung, Maschinenbau, Textilverarbeitung und Elektrotechnik (vgl. Diagramm „Beschäftigungsstruktur 1995, Stabstelle 11.2.1997¹²⁾). Betrachtet man die Verteilung der Erwerbstätigen insgesamt

Hohe Beschäftigung in traditionellen Branchen - kontinuierlicher Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungsbereich

¹²⁾ Vgl. Datenanhang A3.

nach Wirtschaftsabteilungen, so entfallen auf Handel und Dienstleistungen etwa je 15 Prozent und auf die Bereiche „Organisationen ohne Erwerbscharakter/Private Haushalte“ und „Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“ je 7,5 Prozent. Insgesamt arbeitet etwa die Hälfte der Erwerbstätigen des Kreises Borken im Dienstleistungsbereich. Die kontinuierliche Beschäftigungszunahme im Dienstleistungsbereich läßt sich ab 1975 dokumentieren ¹³.

Eine Bestandsaufnahme der Veränderung von Beschäftigtenzahlen in ausgewählten Wirtschaftszweigen von 1995 auf 1996 zeigt:

Aktuelle Veränderungen
in einzelnen Branchen

Tabelle 2: Beschäftigungsveränderungen nach Wirtschaftszweigen

	Besch. Veränderung	
	absolut	%
<i>Zweige mit abnehmender Beschäftigtenzahl</i>		
Säge- und Holzverarbeitung	- 353	- 4,2%
Textilverarbeitung	- 309	- 5,0%
Nahrungs- und Genußmittel	- 149	- 3,6%
<i>Zweige mit zunehmender Beschäftigtenzahl</i>		
Elektrotechnik	+ 117	+ 2,9%
Steine/Glas/Erden	+ 73	+ 12,6%
Zieherei/Stahlverformung	+ 72	+ 6,7%

Quelle: Geschäftsbericht 1996, Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken GmbH (1997), S. 43.

¹³ Vgl. Datenanhang A1 und A2.

- *Baugewerbe*¹⁴

Das Bauhaupt- und -nebgewerbe stellt einen wesentlichen Wirtschaftsfaktor des Kreises Borken dar. Ohne daß dies im einzelnen datenmäßig belegbar ist, dürften sich breite Überschneidungen zwischen Handwerk (Wirtschaftssektor) und Baugewerbe (Wirtschaftszweig) ergeben. Im Jahre 1996 waren im Kreis Borken 80 Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe registriert. Die Beschäftigtenzahl lag insgesamt bei über 4.000, davon waren knapp 650 kaufmännische und technische Angestellte und Auszubildende, mehr als 2.600 Meister und Facharbeiter sowie 355 gewerbliche Auszubildende und Umschüler.¹⁵

Die Zahl der Betriebe im Bauhauptgewerbe lag im Jahre 1996 bei 343. In diesen Betrieben waren knapp 6.000 Personen beschäftigt. In der Betriebsgrößenklasse 10 und mehr Beschäftigte zählten 96 weitere Betriebe mit insgesamt 2.170 Beschäftigten zum Ausbaugewerbe.¹⁶

Mit insgesamt mehr als 8.000 Beschäftigten im Bauhaupt- und -nebgewerbe weist dieser Wirtschaftszweig eine Größenordnung auf, wie sie sonst nur in den beschäftigungsstarken Wirtschaftszweigen der Industrie und des Dienstleistungsbereichs zu finden sind. Betrachtet man die Beschäftigtenentwicklung im Bauhauptgewerbe im Vergleich mit dem Land NRW, so zeigt sich eine deutlich divergente Entwicklung mit abnehmender Beschäftigung auf Landesebene bei niedrigem Gesamtniveau und eine zunehmende Beschäftigung im Kreis Borken 1996 auf einem hohen Ausgangsniveau¹⁷. Diese Momente stützen das Argument, daß dieser Gewerbebezweig als Gegenstand von Vorschlägen für die Verbesserung der Berufsbildungsinformation in der Region Borken geeignet ist.

2.1.2.3 Arbeitsmarkt

Die günstige Entwicklung der Beschäftigung im Kreis Borken darf als eine der wesentlichen Voraussetzungen dafür angesehen werden, daß sich die Arbeitslosigkeit hier auch auf einem im Vergleich zum Land NW niedrigen Niveau bewegt. Austauschprozesse zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung und kreisinterne Strukturdifferenzierungen führen zu zahlreichen Problemen, die auch für informationelle Fragen der Berufsbildung von Bedeutung sind.

¹⁴ In Abstimmung mit Vertretern aus dem Kreis Borken wurden die Aktivitäten zur Feststellung von Informationsbedarf im Bereich der beruflichen Bildung sowie zur Entwicklung von Gestaltungshinweisen für ein regionales Informationssystem exemplarisch auf das Baugewerbe konzentriert. Daher werden an dieser Stelle einige Informationen zu diesem Wirtschaftsbereich zusammengefaßt.

¹⁵ Vgl. Geschäftsbericht 1996 der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken (1997), S. 64.

¹⁶ Vgl. Geschäftsbericht 1996 der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung für den Kreis Borken (1997), S. 62.

¹⁷ Vgl. Datenanhang A4.

Nach einem Rückgang der Arbeitslosenquote im Kreis Borken¹⁸ von 1987 von 10,4% auf 5,9% (1991) verzeichnet die Statistik in den letzten Jahren einen Anstieg auf 8,9% (1996). Ende Februar 1997 waren im Kreis Borken 12.890 Personen arbeitslos gemeldet, 1.188 oder 10,2% mehr als im Februar des Vorjahres. Dabei stieg die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum von 9,3% auf 10,2%.

Unterdurchschnittlicher
Anstieg der Arbeits-
losenquote

¹⁸ Der Kreis Borken zählt zum Arbeitsamtsbezirk Coesfeld. Von den sieben Dienststellenbezirken dieses Arbeitsamtes entfallen die vier Dienststellen: Ahaus, Bocholt, Borken und Gronau auf den Kreis Borken. Aufgrund ehemaliger Stadt-Kreisgrenzen gehört die Stadt Gescher, obwohl sie sich innerhalb des Kreisgebietes Borken befindet zu keiner dieser Nebenstellen sondern zählt zum Hauptarbeitsamtsbezirk Coesfeld. Aufgrund dessen beziehen sich die angegebenen Kreisdaten auf das Kreisgebiet ohne die Stadt Gescher.

Abbildung 2: Arbeitslosenquoten im Kreis Borken seit 1987

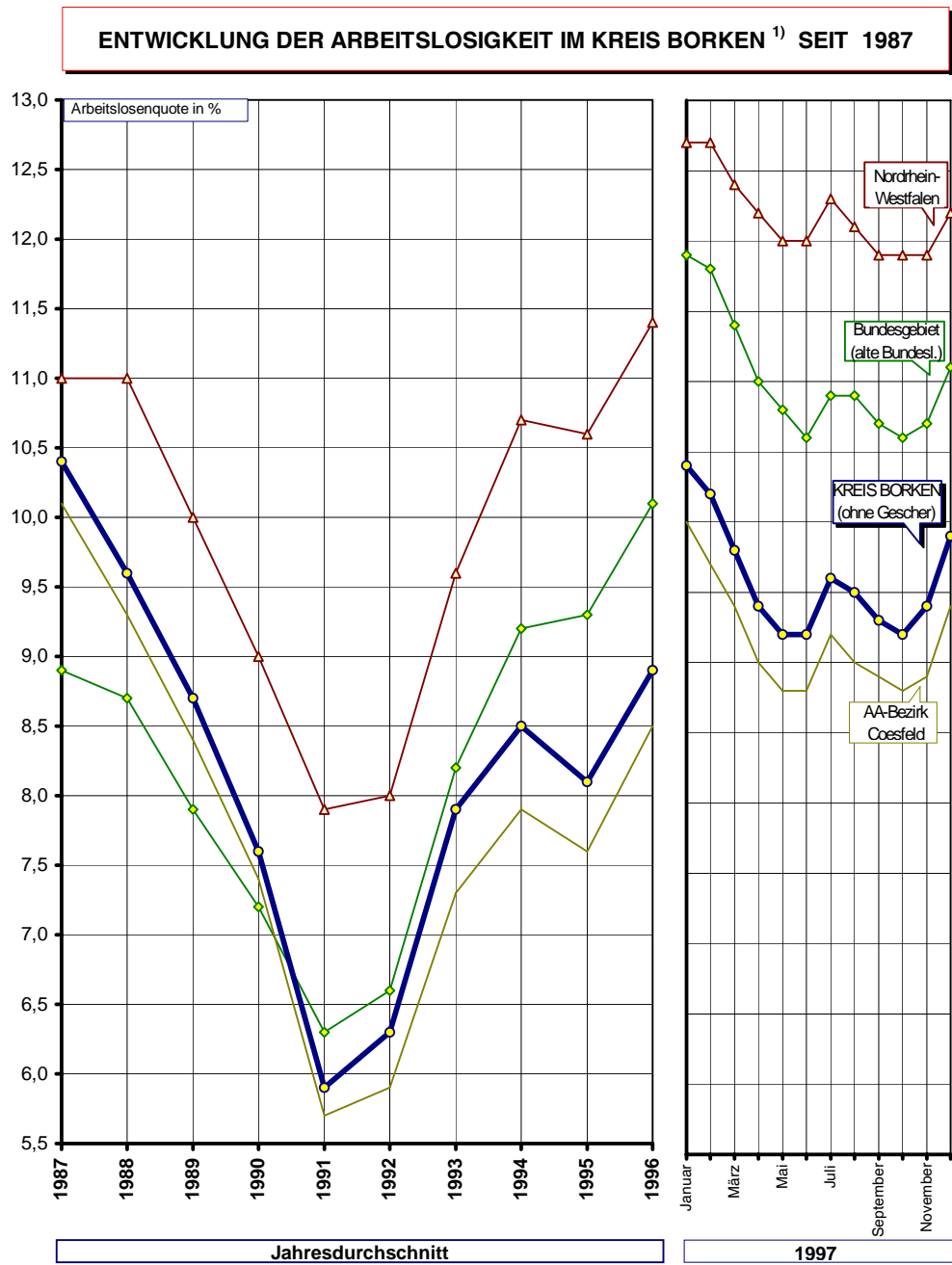
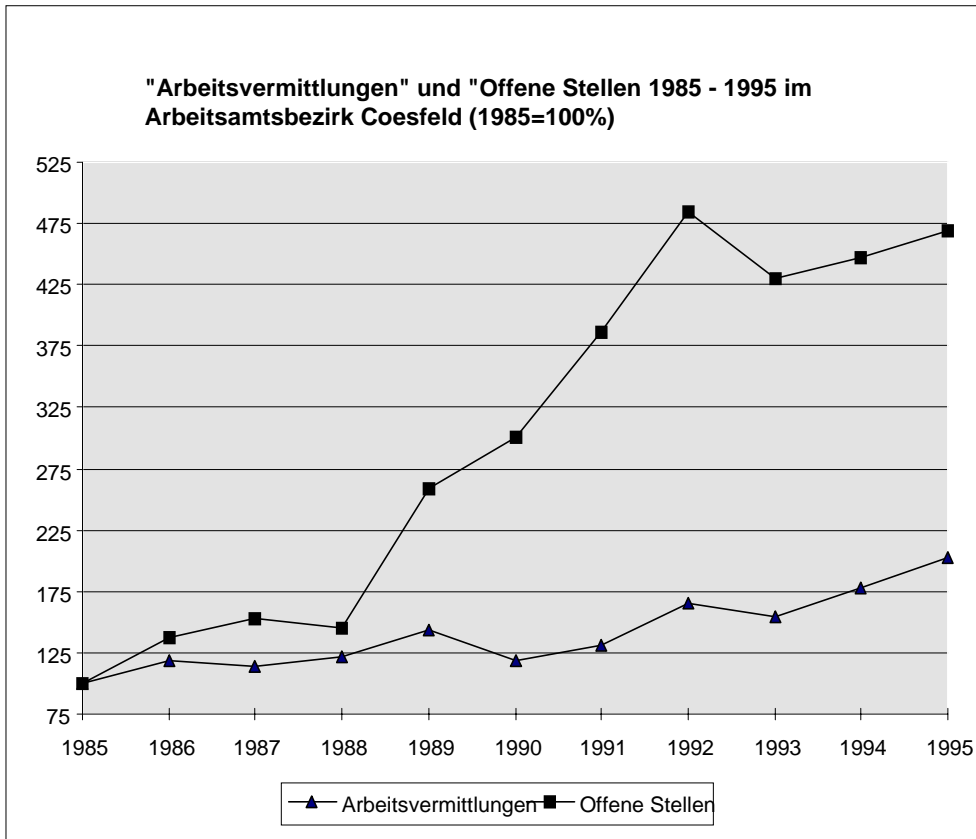
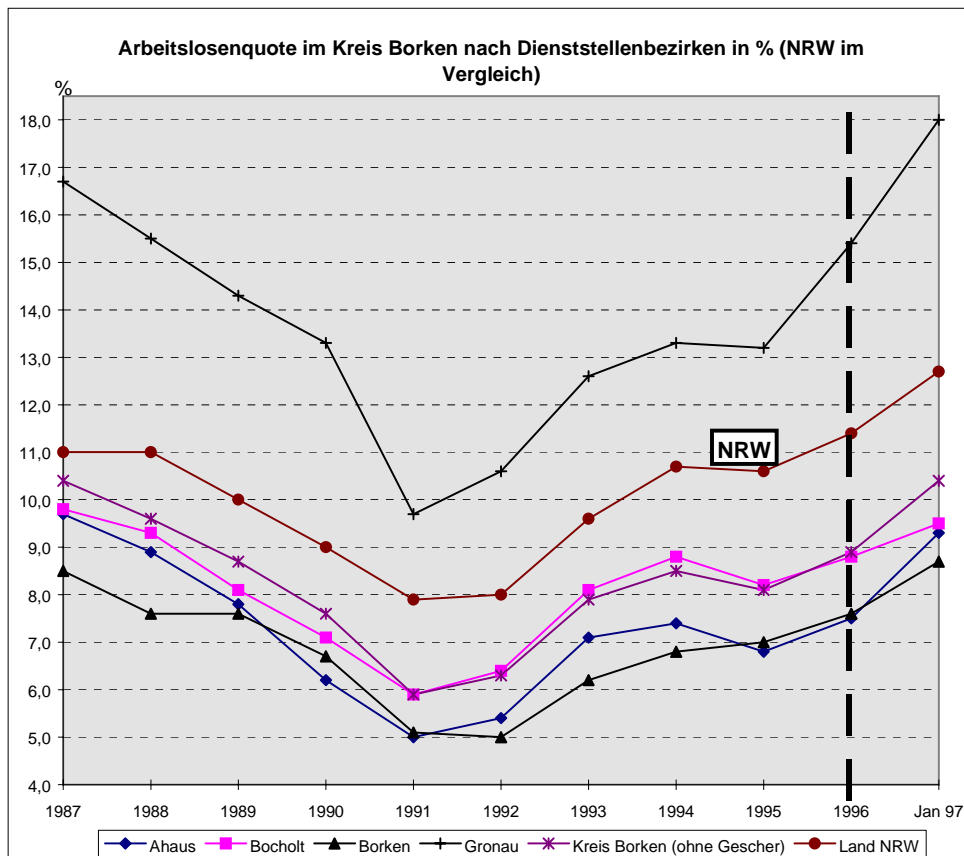


Abbildung 3: Arbeitsvermittlungen und offene Stellen im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld 1985-1995



Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik und eigene Berechnungen

Abbildung 4: Arbeitslosenquoten nach Dienststellenbezirken



Quelle: Vgl. Kreis Borken Stabsstelle, 22.05.1997, S. 9

Aus Sicht der Experten stellt die *Region Gronau* einen besonderen Problemfall hinsichtlich des wirtschaftsstrukturellen Wandels und der Beschäftigungsentwicklung dar. Der Rückbau der Textilindustrie und der Beschäftigungsrückgang in der Landwirtschaft sowie der Abbau von erst in jüngerer Zeit geschaffenen Arbeitsplätzen haben hier zu Arbeitslosenquoten von 18% (Jan. 1997) geführt. Während der Bezirk Gronau im Jahre 1980 insgesamt 27,2% der Beschäftigten der Textilverarbeitung im Kreis Borken stellte, war er zu 42,6% am Gesamtabbau dieser Wirtschaftsgruppe beteiligt. Nach Personen gezählt erfolgte in Gronau ein Beschäftigungsabbau in diesem Bereich von 3.097 Beschäftigten auf 603 Beschäftigte, was einer Reduktion von über 80% entspricht. Eine weitere Ursache für die vergleichsweise hohe Quote wird darin gesehen, daß der Gronauer Arbeitsamtsbezirk sich nur auf einen sehr kleinen Einzugsbereich mit einer hohen Bevölkerungsdichte bezieht, in dem die in den anderen Regionen gegebene Durchmischung von städtischen und ländlichen Strukturen mit ihren Ausgleichsfunktionen für den Arbeitsmarkt nicht gegeben ist.

Hohe Beschäftigungsverluste in traditionellen Wirtschaftszweigen in Gronau

- *Informationsprobleme aus der „Arbeitsmarktperspektive“*

Neben dem Hinweis auf die Probleme des Strukturwandels macht die Arbeitsverwaltung deutlich, daß Umqualifizierungen nur einen geringen Beitrag leisten können zur Verminderung der Arbeitsmarktprobleme. Einerseits bestünden erhebliche Probleme darin, Beschäftigte aus der Textilindustrie mit langjährigem Verbleib in gering qualifizierten Tätigkeiten für Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen, andererseits seien die Erfolgsquoten in den Maßnahmen aus den gleichen Gründen gering. Für die Vermittlungsarbeit der Arbeitsverwaltung bestünde zusätzlich die Schwierigkeit, daß das Handwerk als noch weitgehend arbeitsplatznachfragender Bereich erhebliche Ressentiments sowohl gegenüber ehemaligen Industriearbeitern als auch gegenüber vom Arbeitsamt vermittelten Umschülern zeigt.

Umschulungsmaßnahmen allein nicht ausreichend

Auch abgesehen von diesen mit dem wirtschaftsstrukturellen Wandel zusammenhängenden qualifikatorischen und arbeitsmarktpolitischen Problemlagen stößt die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung auf Passungsprobleme zwischen dem Angebot an Qualifikationen und dem betrieblichen Bedarf. Diese Passungsprobleme verweisen auf die Notwendigkeit einer angemessenen Qualität und Quantität in der beruflichen Erstausbildung, aber auch auf die Grenzen der Umqualifizierung über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Passungsprobleme zwischen Qualifikationsangebot und Nachfrage

Die so artikulierten Qualifikationsanforderungen liegen auf einem Niveau, welches im Rahmen von Umschulungsmaßnahmen nicht ohne besondere Informations-, Kommunikations- und Vermittlungsprozesse zu erreichen sein dürfte. Dies könnte dadurch erreicht werden, daß die Qualifizierung von Arbeitslosen in Abstimmung mit den Betrieben, der Arbeitsverwaltung, Qualifizierungseinrichtungen und Kammern erfolgt, um so einen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu gewährleisten. Dies gilt besonders für denjenigen Teil der Arbeitslosen, der den sogenannten Problemgruppen zuzuordnen ist. Für diese Gruppen ist eine alle am Arbeitsmarkt partizipierenden Akteure einschließende Informationspolitik notwendig, wenn die Maßnahmen zur beruflichen Integration erfolgreich abgeschlossen werden sollen.

Integration von Problemgruppenarbeitslosen durch umfassenden Informationsaustausch

Die Binnendifferenzierung des Arbeitsmarktes innerhalb des Kreises Borken weist, neben den oben genannten strukturellen Wirtschaftsproblemen, auch auf erhebliche Mobilitätsbarrieren der Kreisbevölkerung hin. Durchgängig wurde in den Expertengesprächen geäußert, daß trotz der kommunalen Neugliederung Mitte der 70er Jahre deutliche „grüne Grenzen“ verblieben sind, durch welche auch das Arbeitsmarktverhalten der Kreisbevölkerung beeinflusst wird. Das wird auch von der Arbeitsverwaltung bestätigt, mit dem Hinweis, daß die Arbeitsamtsbezirke von Gronau und Ahaus direkt

Mobilitätsbarrieren zwischen nördlichen und südlichen Kreisgebieten

nebeneinander liegen und trotzdem bei der Arbeitslosenquote ständig ein Ungleichgewicht von ca. 5-7 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Ähnliche „grüne Grenzen“ bestehen auch zwischen dem Altkreis Ahaus und der ehemals kreisfreien Stadt Bocholt. Trotz des Ausbaus von Verkehrswegen behindern diese Mobilitätsbarrieren nach Ansicht der Arbeitsverwaltung die Vermittlungstätigkeit spürbar.

Kernpunkt im Wiedereingliederungsprozeß von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem ist der Informationsaustausch zwischen der Arbeitsverwaltung und potentiellen Arbeitgebern. Neben der (seltenen) direkten Arbeitskräftenachfrage aus den Betrieben an das Arbeitsamt erfolgt in der Regel ein Kommunikationsaustausch mittels Betriebserkundungen bzw. Betriebsbesuchen, welcher von Arbeitsberatern der Arbeitsverwaltung betrieben wird. Die Aufgabe der Arbeitsberater besteht einerseits darin, den Arbeitskräftebedarf der Betriebe zu eruieren und evtl. Freistellen zu akquirieren, andererseits sollen sie künftige betriebliche Anforderungen an Qualifikationen erkunden, für die Region bündeln und in Absprache mit Bildungsträgern in eine Maßnahmeplanung der Arbeitsverwaltung umsetzen.

Informationsaustausch
mittels Betriebsbesu-
chen von Arbeitsbera-
tern

In diesem Kommunikationsaustausch können im Bereich der Großbetriebe kaum Hinweise für weiteren Bedarf an informationeller Unterstützung identifiziert werden. Vertreter der Arbeitsverwaltung geben an, daß regelmäßige Kontakte zu den größeren Firmen bestehen und dementsprechend frühzeitig über Modernisierungs-, Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen gesprochen wird, so daß in den meisten Fällen problemadäquate Maßnahmenplanungen gewährleistet sind. Diesbezüglich wurden in den letzten Jahren im Zusammenwirken von Arbeitsverwaltung, Bildungsträgern und Großbetrieben verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich initiiert, welche zum Teil sogar in den (Lehr)Werkstätten der Betriebe durchgeführt wurden. In diesem Kontext verweisen die jeweiligen Gesprächspartner der Arbeitsverwaltung darauf, daß die Maßnahmen verschiedentlich mit direkter Betriebsanbindung konzipiert werden, generell jedoch für den Arbeitsmarkt und nicht für einzelne Betriebe qualifiziert wird.

Gute Kooperation zwi-
schen Arbeitsverwaltung
und Großbetrieben

In bezug auf die Klein- und Mittelbetriebe der Region ist der Informationsprozeß vielschichtig und von ganz unterschiedlicher Qualität. Nach Auffassung der Arbeitsverwaltung zeigen die Erfahrungen aus der betrieblichen Beratung, daß die Kategorien, in denen man mit den Betrieben über Qualifizierung spricht, oftmals nicht ausreichend elaboriert sind und dementsprechend kein qualitativ ergiebiger Dialog zustande kommt. Den Betrieben falle es schwer, dem Arbeitsamt möglichst viele Details über die erforderlichen Qualifikationen der gesuchten Arbeitskräfte mitzuteilen.

Schwieriger Dialog mit
Klein- und Mittelbetrie-
ben

Im Rahmen von Stellenvermittlungsaktivitäten würden die entsprechenden Nachfragen so undifferenziert formuliert, daß nicht ersichtlich sei, über welche Qualifikationen potentielle Mitarbeiter verfügen müßten. Es sei immer wieder festzustellen, daß die Verantwortlichen der nachfragenden Betriebe zwar auf die geforderten Tätigkeits- bzw. Berufsbeschreibungen Bezug nehmen, diese jedoch nicht als spezielle Qualifikationsanforderungen für bestimmte Arbeitsplätze darstellen könnten. Dadurch komme es zu zahlreichen zeit- und arbeitsintensiven Fehlvermittlungen, da das gewünschte Qualifikationsprofil erst durch intensive Nachfragen eruiert werden könne. Als problematisch kristallisiere sich heraus, daß nicht die Verfügbarkeit von Personen mit den „richtigen“ Qualifikationen einer Stellenbesetzung im Weg stehe, sondern insbesondere die Entscheidungsfähigkeit der Betriebe.

Fehlvermittlungen durch mangelnde Entscheidungsfähigkeit der Betriebe

Diese Einschätzung wird indirekt von einem Teil der befragten Betriebe bestätigt, indem man die vom Arbeitsamt vermittelten Arbeitskräfte für die erforderlichen Arbeitsaufgaben für ungeeignet hält. Jedoch sehen die Betriebsverantwortlichen dieses Mißverhältnis verständlicherweise weniger in der Qualität der Anfrageseite begründet, als vielmehr in der Qualität der Auswahlseite. Aus betrieblicher Sicht steht bei der Vermittlung durch die Arbeitsverwaltung mehr der Vermittlungserfolg für eine bestimmte Person(engruppe) im Vordergrund, weniger dagegen die optimale Besetzung eines freien Arbeitsplatzes. Dadurch ergeben sich unnötige Selektionsprozeduren, die mit hohem monetären Aufwand in Form von Personalbindung u.ä. verbunden sind. Einige Betriebe setzen daher bei der Mitarbeiterrekrutierung verstärkt auf Stellenausschreibungen in den regionalen Tageszeitungen und auf persönliche Ansprache und Empfehlungen. Hier werden defizitäre Informationsflüsse angesprochen, welche nicht nur Unzufriedenheit bei der Arbeitsverwaltung und den Betrieben hervorrufen, sondern auch betroffene Arbeitslose bei der Stellensuche demotivieren.

Defizitäre Informationsflüsse in der Arbeitsvermittlung aus betrieblicher Sicht

Ein weiteres Problem besteht darin, daß infolge der überwiegend „kleinbetrieblichen“ Wirtschaftsstruktur viele Klein- und Mittelbetriebe (KMU) der Region aufgrund mangelnder Kapazitäten keinerlei Kontakt zur Arbeitsverwaltung haben. Insbesondere sind die Kommunikationsstränge zwischen der Arbeitsverwaltung und den Handwerksbetrieben wenig entwickelt, so daß in diesem Bereich kaum eruiert werden kann, welche Arbeitskräfte zukünftig benötigt werden. Es stellt sich hier vornehmlich die Frage, wie man Arbeitgeber und Personalverantwortliche für einen Informationsaustausch interessieren kann. Von der Arbeitsverwaltung wird die Auffassung vertreten, daß es grundsätzlich schwierig sei, in Kleinbetrieben bzw. im Handwerk ein Bewußtsein dafür zu schaffen, daß das Qualifikationspotential ebenso wie andere betriebliche Produktionsfaktoren zu pflegen und für betriebliche Modernisierungsprozesse zu entwickeln ist.

Fehlender Kontakt zwischen KMU und der Arbeitsverwaltung

In diesem Zusammenhang schlägt die Arbeitsverwaltung die Konzipierung bzw. Implementation eines „Informations-Verbundsystems“ vor, welches Informationen über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf oder offene Arbeits- und Ausbildungsstellen einerseits und Arbeitskräfteangebot andererseits zwischen den Betrieben und der Arbeitsverwaltung auszutauschen in der Lage ist. Im weiteren könnten Qualifizierungsinteressen und -möglichkeiten Gegenstand des Informationsaustausches sein. Der Vorteil ist hier einerseits in der schnellen Verfügbarkeit und Nutzung von Arbeitsmarktinformationen zu sehen, andererseits sind die Kommunikationspartner von organisatorischen Rahmenbedingungen (Zeit, Ort etc.) unabhängig. Ein solches Informationssystem sollte als dezentrale Vernetzung der Betriebe mittels Nutzung moderner Kommunikationsmedien konzipiert werden. Es wird vermutet, daß insbesondere KMU aus zeitlichen und wirtschaftlichen Aspekten eher bereit sind, solche Einrichtungen zu nutzen als an Foren oder Gesprächsrunden teilzunehmen, auch, um die Informationsbeschaffung mit der erforderlichen Diskretion durchführen zu können.

Implementation eines „Informations-Verbundsystems“

2.1.2.4 Berufliche Erstausbildung und Berufswahl

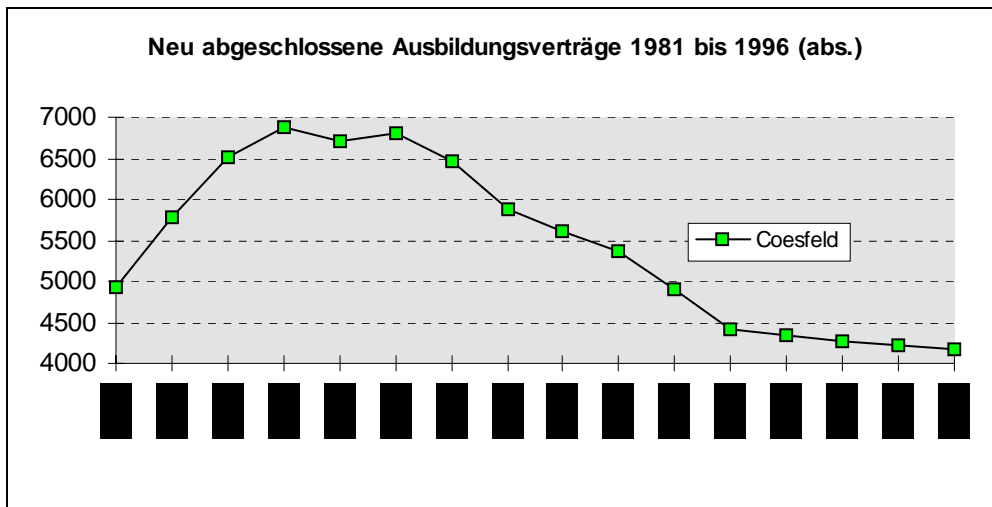
- *Strukturdaten nach ausgewählten Merkmalen*

Betrachtet man die Entwicklung der *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge*¹⁹ in den letzten 16 Jahren, so finden wir im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld - wie auch in den anderen Untersuchungsregionen - eine Steigerung bis etwa Mitte der achtziger Jahre, sodann eine stetige Abnahme mit fort-dauernder Tendenz (vgl. Abb. 5). Im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld steigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse von 4.930 (1981) auf 6878 (1984), bewegt sich in den folgenden zwei Jahren auf hohem Niveau und fällt dann stetig bis auf den Wert von 4.161 (1996). Der Rückgang der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist weniger demographischen Ursprungs, sondern läßt sich eher mit dem nachlassenden Ausbildungsinteresse der Betriebe erklären.

Rückgang der Ausbildungsverträge aufgrund mangelnden Ausbildungsinteresses

¹⁹ Quelle: LDS (Zeitraum Oktober des Vorjahres bis September des laufenden Jahres) Für den Kreis Borken werden hier Daten für den Arbeitsamtsbezirk Coesfeld wiedergegeben, die nur näherungsweise für das Kreisgebiet Gültigkeit haben.

Abbildung 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1981-1996

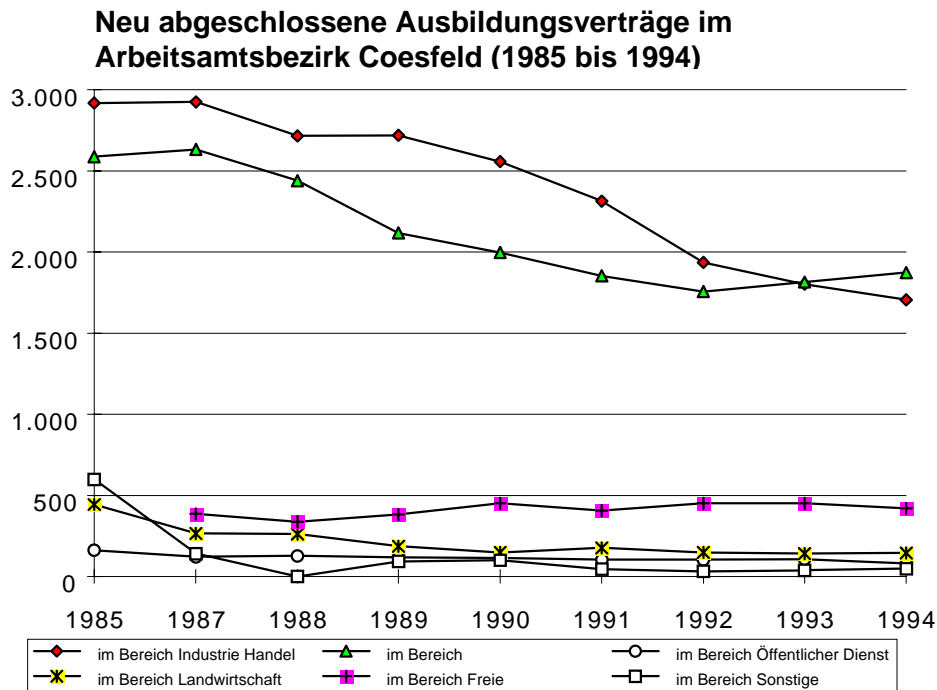


Quelle: Berufsbildungsbericht NRW. Regionaldaten zur beruflichen Bildung 1986ff

In einer Betrachtung nach *Wirtschaftszweigen* zeigt sich der Rückgang der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge besonders deutlich im Bereich „Industrie und Handel“. Dessen langjährige Dominanz wird 1993 gekreuzt von der im Handwerk abgeschlossenen Zahl der Ausbildungsverträge. Die Wirtschaftszweige mit geringen Abschlußzahlen weisen in den Jahren nach 1990 wenig Veränderungen auf. Aufwärtstrends lassen sich im Bereich „Freie Berufe“ (Zunahme von 385 (1987) auf 418/Jahresausgabe) und im Handwerksbereich (Zunahme von 1.816 (1993) auf 1.874 (1994)) ausmachen.

Rückgang der Ausbildungszahlen in „Industrie und Handel“, Aufwärtstrend im Handwerk und in den freien Berufen

Abbildung 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld (AAC) 1985-1994 nach Wirtschaftszweigen

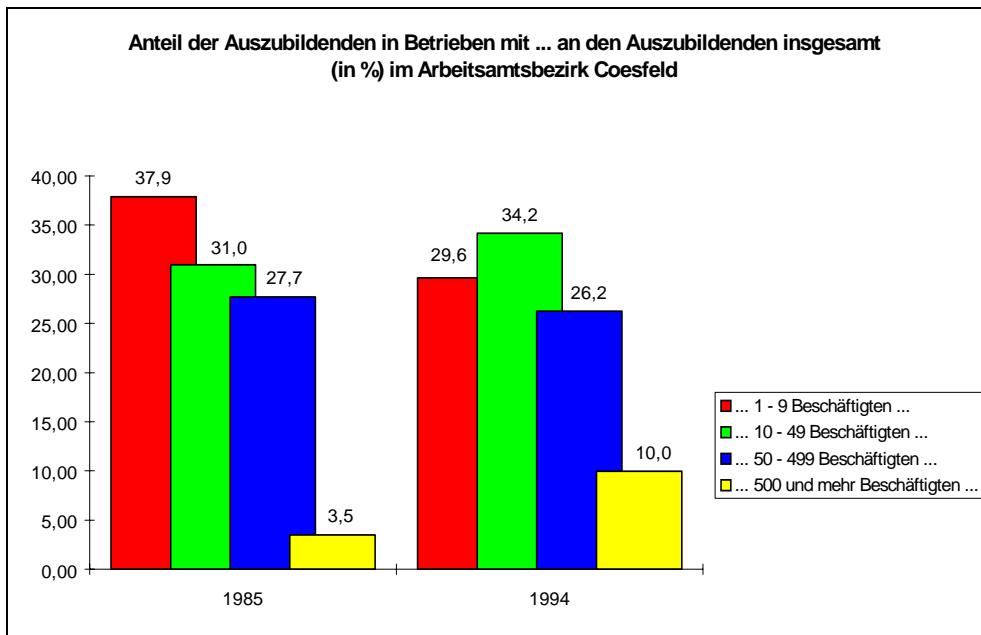


Quelle: Berufsbildungsberichte NRW - Regionaldaten zur beruflichen Bildung 1986ff.

Splittet man die Ausbildungsanteile nach *Betriebsgrößenklassen*, so haben sich im Zeitraum von 1985 bis 1994 deutliche Verschiebungen ergeben (Abb. 6). Erhielten die Schulabsolventen früher größtenteils in Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte) eine Lehrstelle, so tragen 1994 die Mittelbetriebe (10-49 Beschäftigte) mit gut einem Drittel den größten Anteil der beruflichen Erstausbildung. Während der Anteil an der Ausbildungssumme in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten nur geringfügig abgenommen hat, konnten die Großbetriebe (500 Beschäftigte und mehr) ihre Gewichtung im genannten Zeitraum nahezu verdreifachen, verbleiben dabei aber immer noch auf einem Niveau um 10%.

Mittelbetriebe tragen gut ein Drittel der Erstausbildung

Abbildung 7: Anteil der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: BIBB und eigene Berechnungen

Die hier erkennbaren Veränderungen belegen zunächst die maßgebliche Bedeutung der Betriebe bis 50 Beschäftigte für die Berufsausbildung. Die Verschiebung von den Kleinstbetrieben auf die Größenklasse 10-49 begründet sich nach Auffassung der Handwerkskammer unter anderem auf die Resignation der Kleinstbetriebe im Handwerksbereich, welche in der Vergangenheit häufig ihre Lehrstellen nicht besetzen konnten und im weiteren auf ein Angebot verzichten. Der Hintergrund für die abnehmenden Lehrlingszahlen in Kleinbetrieben wird von Seiten der Betriebe bzw. von Lehrern in dem negativ geprägten Image der Arbeit im Handwerk vermutet. Andererseits dürften die vergleichsweise schmalbandigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Bereich zu einer Hinwendung zu Berufen oder Bildungsgängen mit höherem Optionsgehalt und Image führen. Verstärkend wirkt sich der Umstand aus, daß diese Einschätzungen von Personen mit beratender Funktion im Berufsfindungsprozeß geteilt und auch multipliziert werden. Des weiteren werden Imageprobleme des Handwerks darin gesehen, daß eine zu geringe Informationstranzparenz hinsichtlich Berufsausbildung und Karrierechancen besteht, wodurch eine gezielte Nachwuchssicherung auch in die Betriebsführung behindert wird.

Der Anteilswachstum der Betriebe mit Beschäftigtenzahlen über 500 beruht weniger auf einer besonders hohen oder gestiegenen Ausbildungsbereitschaft, sondern auf deren deutlich gestiegenen Gesamtzahl. Beachtenswert ist, daß der Ausbildungsanteil der Kleinbetriebe (1-9 und 10-49 Beschäftigte) im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld von etwa 69% (1985) auf ca. 63% (1994) gesunken ist.

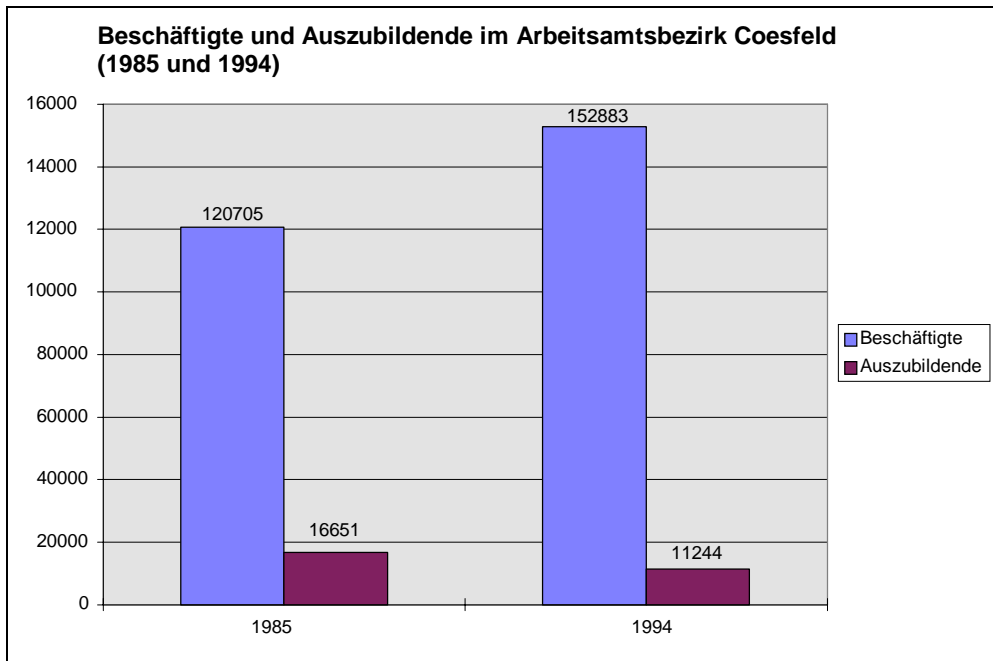
Imageverluste des Handwerks führen zu Abwanderungen in „angesehenere“ Ausbildungsberufe

Anteilswachstum in Großbetrieben beruhen auf Anstieg der Gesamtzahl der Betriebe

Im Vergleich der Zahl der Beschäftigten- und Ausbildungszahlen zeigt sich, daß die Zahl der Beschäftigten zwischen 1985 und 1994 deutlich gestiegen ist, während die Zahl der Auszubildenden merklich abgenommen hat (Abb. 8).

Beschäftigungsanstieg steht einem Ausbildungsrückgang gegenüber

Abbildung 8: Beschäftigte und Auszubildende im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld 1985 und 1994



Quelle: BIBB und eigene Berechnungen

Im Zeitraum 1985 bis 1994 sind aus ca. 55.000 neu abgeschlossenen Auszubildungsverhältnissen weit überwiegend Berufsabschlüsse²⁰ erzielt und in das Beschäftigungssystem integriert worden. In der Folge wäre zu problematisieren, wie die Qualität der Beschäftigungsexpansion im regionalen wirtschaftlichen Strukturwandel zu bewerten wäre. Die sich öffnende Schere zwischen Beschäftigung und Ausbildung kann auf einen Zuwachs von Stellen mit gehobenen Qualifikationen, also solchen, die oberhalb des Abschlusses im Dualen System liegen, hindeuten. Für die regionale Informationspolitik im Bereich der beruflichen Bildung kann aus der Entwicklung der Hinweis abgeleitet werden, daß die Notwendigkeit gegeben ist, die Allokation von Informationen zur Berufsfindung und zur Gestaltung von Übergangsprozessen intensiver zu betreiben, da die qualifikatorischen „Ressourcen“ auf dem Niveau der Facharbeit im Verhältnis zur Beschäftigung knapper werden.

Ursachenzusammenhang von Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsentwicklung

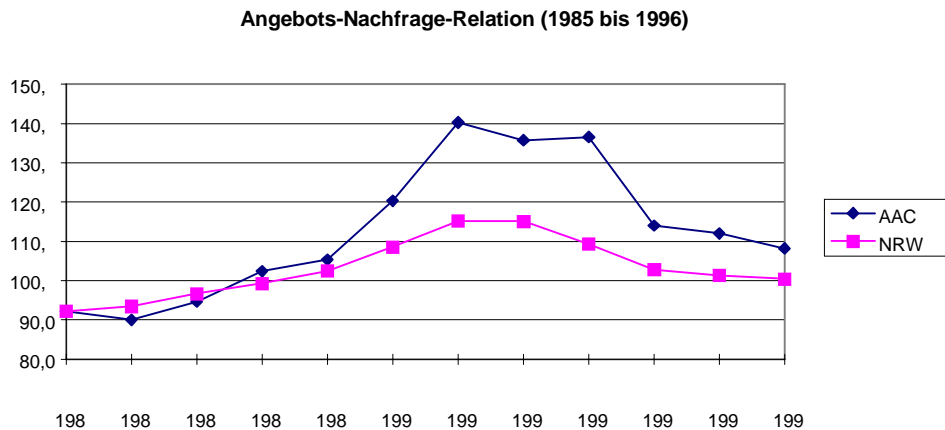
Die *Angebots-/Nachfragerelation*, also das Verhältnis zwischen Gesamtangebot und Gesamtnachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Ar-

Angebots-Nachfrage-Relation im Ausbildungsmarkt verschlechtert sich

²⁰ Nach Informationen des Kreisschulamtes Borken.

beitsamtsbezirk Coesfeld hat sich im Verlaufe der letzten Jahre, wie auch auf Landesebene, stetig verschlechtert. Standen im Jahre 1990 100 Bewerbern noch gut 140 Ausbildungsstellen zur Verfügung, so waren es 1996 nur noch 108 Stellen mit weiter fallender Tendenz²¹ (Abb. 9).

Abbildung 9: Angebots-/Nachfragerelation bei Ausbildungsplätzen im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld, 1985-1996



Quelle: Berufsbildungsbericht NRW - Regionaldaten zur beruflichen Bildung 1986ff.

Differenziert man das rechnerische Überangebot an Ausbildungsplätzen nach 13 ausgewählten Berufsgruppen, so zeigt sich für das Jahr 1996, daß der Überschuß an angebotenen Lehrstellen sich auf Metallberufe (2,3), Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (4,4), Ernährungsberufe (4,4) und Körperpflege, Gästebetreuer, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (1,8) konzentriert. Mehr Bewerber als gemeldete Stellen findet man bei den Elektroberufen (0,6), bei den Technischen Berufen (0,5), bei den Organisations- und Verwaltungsberufen (0,8) sowie bei den übrigen Dienstleistungsberufen (0,5).

Disparitäten innerhalb der Angebots-Nachfrage-Relation

Die Gründe für diese Disparitäten ließen sich im einzelnen nicht ermitteln. In den Expertengesprächen wurden jedoch Meinungen geäußert, die darauf verweisen, daß von den Jugendlichen etwa bei den Metall- und Hauswirtschaftsberufen wenig attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen antizipiert werden. Ähnliches gilt auch für die Ernährungsberufe, soweit Ausbildungs- und Arbeitsplätze nicht in größeren Industriebetrieben mit maßgeblichem Umsatz und auch Exportanteil angesiedelt sind. Die perspektivisch positiven Beschäftigungsaussichten in den personenbezogenen Dienstleistungen werden nicht als maßgebliche Kriterien für eine diesbezügliche Berufswahlentscheidung gesehen. Der Bedeutungsverlust der Textilindustrie in der Region scheint dagegen deutlich die Berufswahlentscheidungen zu beeinflussen. Die Liste derjenigen Berufsgruppen, die

Ausbildungsberufe mit besserem Image werden bevorzugt nachgefragt

²¹ Ein Absinken des Lehrstellenangebotes wird für die nächsten Jahre von den meisten „Kreisexperten“ prognostiziert.

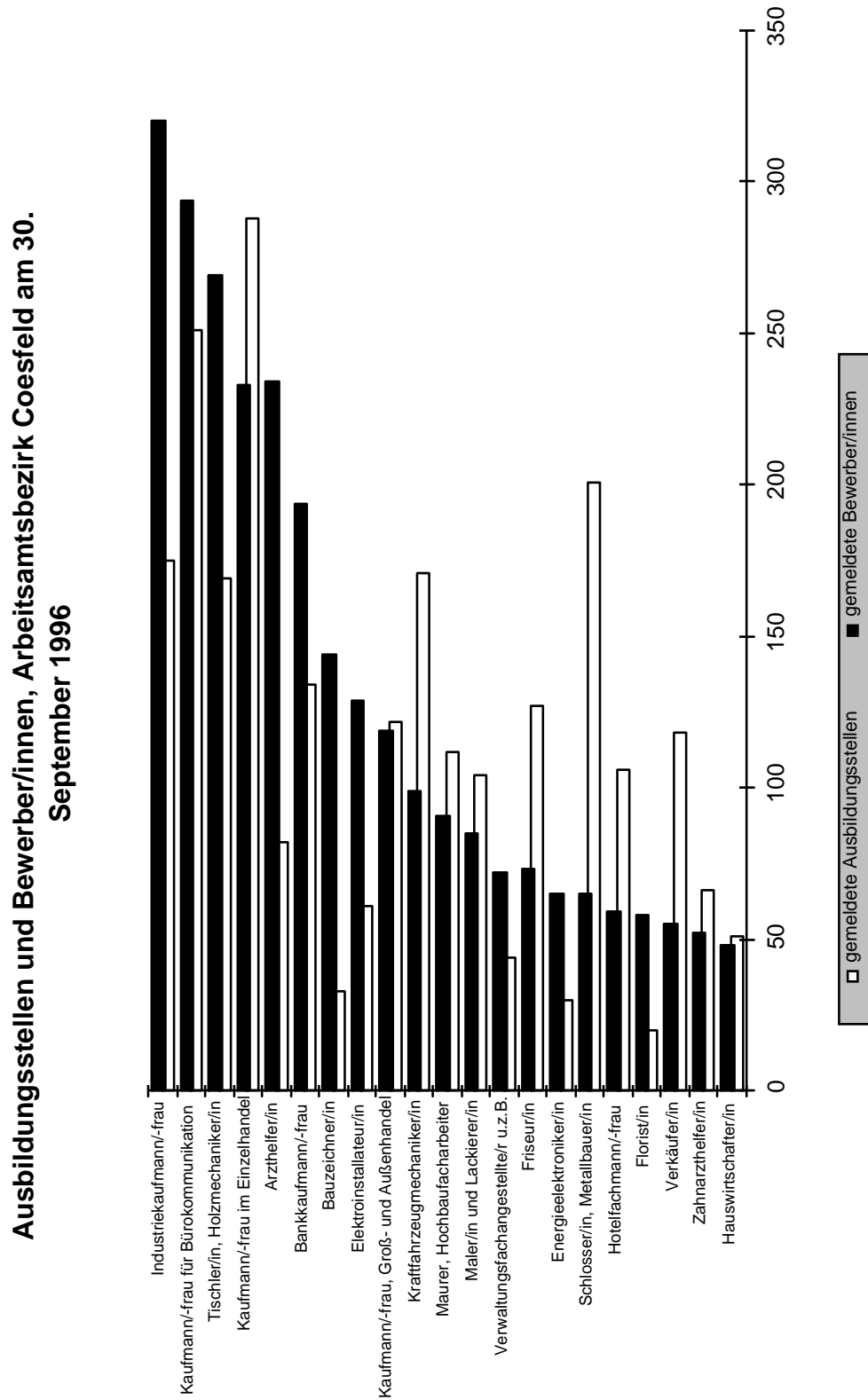
stärker nachgefragt als angeboten werden, scheint wenig überraschend. Hier handelt es sich um Berufe, die auch aus Sicht der Jugendlichen hohe Anforderungen, positive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und noch vergleichsweise sichere Beschäftigungsperspektiven bieten.

Bei einer näheren Betrachtung des Ausbildungsstellenmarkts 1995/96 (vgl. Abb. 10) wird deutlich, daß sich bei verschiedenen Berufen erhebliche Konzentrationen bilden, z.B. werden hohe Lehrstellenüberangebote in den Berufen Metallbauer(in)/Schlosser(in), Kraftfahrzeugmechaniker(in), Friseur(in) und Verkäufer(in) verzeichnet, während in den Ausbildungsberufen Elektroinstallateur(in), Bauzeichner(in), Arzthelfer(in) Reiseverkehrs- und Industriekaufmann/-frau eine deutliche Unterversorgung besteht.

Über- bzw. Unterversorgung in bestimmten Ausbildungsberufen

Differenziert man die Rangliste der Bewerberwünsche aus diesen Jahren nach dem Geschlecht, so wird deutlich, daß der Beruf der Arzthelferin trotz der vergleichsweise schlechten Vermittlungschancen bei den Bewerberinnen mit 11,9% wieder dominiert und im Vergleich zum Vorjahr sogar noch um 1,4% zugenommen hat. Ähnlich stark wie im Vorjahr rangiert der Beruf der Bürokauffrau mit 10,5% auf Platz zwei. Von den Bewerbern wurde der Beruf des Tischlers (11,9%) vor dem des Industriekaufmanns (8,4%) favorisiert. Betrachtet man den erheblichen Bewerberüberhang in den oben angesprochenen Berufssparten, so wird deutlich, daß viele Jugendliche ihre beruflichen Vorstellungen nicht realisieren konnten und so vermehrt auf andere Berufe bzw. schulische „Warteschleifen“ ausweichen mußten.

Abbildung 10: Ausbildungsstellenmarkt im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld, 1995/96



Quelle: Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik Jahresbericht 1995/96 S. 11.

- *Informationsprobleme aus betrieblicher Sicht*

Anhand der Expertengespräche lassen sich unterschiedliche Beweggründe der Betriebe für das Nachlassen der Ausbildungsbereitschaft identifizieren. Industrielle Unternehmen verweisen in diesem Zusammenhang häufig auf die hohen Kosten der Ausbildung, welche sich einerseits durch den Unterhalt von Lehrwerkstätten, in denen die Auszubildenden überwiegend „unproduktiv“ arbeiten, und andererseits durch die Bindung von Lehrpersonal zusammensetzen. Im Handwerk waren die Ausbildungskosten ebenfalls ein vielfach genanntes Argument für ein geringeres Ausbildungsinteresse, jedoch wurde hier eher von einer „Fehlinvestition“ aufgrund der hohen Fluktuation der Ausbildungsabsolventen gesprochen. Ein weiteres Argument bezieht sich auf die Aufnahme eines Studiums bzw. den Besuch einer weiterführenden Schule, so daß bis zu 90% der „teuer ausgebildeten Nachwuchskräfte“ eines Lehrjahres den Betrieb verlassen.

Bewerberüberhang in einigen Berufssparten
Hohe Fluktuation der Absolventen

Mehrere Handwerksunternehmen bemerkten, daß es schwierig sei, im gewerblich-technischen und vor allem im Metallbereich die angebotenen Lehrstellen zu besetzen. Dies stößt bei den Unternehmen auf Unverständnis, da diese Unternehmen in der Regel nur für den eigenen Bedarf ausbilden und trotz günstiger Beschäftigungschancen und guter Zukunftsperspektiven ein geringes Ausbildungsinteresse der Jugendlichen wahrnehmen. Einerseits scheinen hier branchenspezifische Attraktivitätshemmnisse zu bestehen, welche zum Teil auf schlechte bzw. unzureichende Informationen der Jugendlichen über den ihnen angebotenen Ausbildungsberuf beruhen, andererseits scheinen unausgereifte Rekrutierungsstrategien der Betriebe die Lehrstellenbesetzung negativ zu beeinflussen. Diesen Problemen könnte man mit Informationssystemen zur Unterstützung der Berufswahlentscheidung entgegenwirken.

Beseitigung der Rekrutierungsproblematik im Handwerk durch Ausbildungsstellenwerbung

Weitere Problemlagen im Bereich der beruflichen Erstausbildung sahen die Betriebe in dem schlechten schulischen Ausgangsniveau der Ausbildungsaspiranten, welches über alle Schulformen hinweg besteht. Diese Einschätzung wird aufgrund der deutlich schlechter gewordenen Ergebnisse von Eingangstests, welche von der Konzeption her schon seit Jahren nahezu gleich sind, belegt. Gerade in den Naturwissenschaften und hier vor allem im Bereich der Grundkenntnisse der Mathematik sowie der Rechtschreibung wird ein defizitäres Bild beschrieben: *„... der Stand der Schulabsolventen hinsichtlich der Allgemeinbildung gerade auch bei Abiturienten ist erschreckend“* (Ausbildungsleiter eines Großunternehmens). Diesbezüglich reagieren die Betriebsverantwortlichen mit einem modifizierten Einstellungsverhalten, indem sie bei der Bewerberselektion vermehrt auf Höherqualifizierte zurückgreifen, d.h. die Chancen der Schüler mit niedrigem Schulabschluß, einen Ausbildungsplatz zu finden, nehmen weiter ab.

Aufgrund eines schlechten Ausbildungsniveaus bevorzugen die Betriebe Höherqualifizierte

Offensichtlich ist allerdings für die Unternehmen der Aspekt des Bildungsniveaus bei der Lehrlingsrekrutierung nicht maßgebend für den Verzicht auf Ausbildung. In größeren Betrieben verfügt man überwiegend über ausreichendes Fachpersonal zur internen Schulung der Auszubildenden. Für den Bereich des Handwerks bietet die Kreishandwerkerschaft regelmäßig „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ für Auszubildende mit schulischen Defiziten an, welche von Berufsschullehrern angeboten und von den Teilnehmern kostenlos in Anspruch genommen werden kann.

Kein Zusammenhang zwischen niedrigem Bildungsniveau und niedrigen Ausbildungszahlen

Aus Sicht der Betriebe besteht ein besonderes Problem darin, daß Bewerber auf Lehrstellen nur diffuse Vorstellungen über die berufliche Zukunft entwickeln. So stellt sich bei Bewerbungsgesprächen oftmals heraus, daß keine bzw. falsche Vorstellungen über die Berufsanforderungen und Tätigkeitsprofile eines Ausbildungsberufes vorhanden sind, was nach Meinung betrieblicher Experten nicht zuletzt auch auf das Desinteresse der Jugendlichen, jedoch überwiegend auf eine unzureichende Versorgung mit gezielten Berufsinformationen zurückzuführen sei. Die entsprechenden Aussagen lassen darauf schließen, daß aus Sicht der Betriebe neben einem reduzierten Angebot zunehmend Informationsdefizite der Jugendlichen für Unsicherheiten im Berufswahlverhalten prägend sind.

Informationsdefizite über das Berufsbild führen zu Fehlentscheidungen in der Berufswahl

Die Befunde geben Anlaß, zu eruieren, über welche Informationen die Jugendlichen verfügen, wie sie sich diese beschaffen und inwieweit dadurch der Berufsfindungsprozeß unterstützt wird. Wichtig erscheint die qualitative Aufbereitung der Berufsinformationen, denn bei einer hohen Menge von Daten- und Anschauungsmaterial besteht die Gefahr der Informationsüberfrachtung, was auch zur Desinformation der Ausbildungsplatzsuchenden im Prozeß der Berufswahl führen kann.

Qualitative Aufbereitung der Berufsinformationen notwendig

Nach Ansicht der Experten kann der Nutzen eines regionalen Informationsmanagements in der beruflichen Bildung darin liegen, das Angebot an Ausbildungsplätzen in zukunftssträchtigen Branchen und vor allem in Dienstleistungsberufen zu entwickeln, um der wirtschaftsstrukturellen Entwicklung sowie den Berufswünschen der Jugendlichen zu entsprechen. Im Berichtsjahr 1995/96 bezogen sich bereits 60% aller Bewerberwünsche auf den Dienstleistungsbereich, dagegen wurde nur knapp die Hälfte aller gemeldeten Ausbildungsstellen in diesem Wirtschaftsbereich ausgeschrieben.

Entwicklung des Ausbildungsangebots in Zukunftsbranchen durch ein regionales Informationsmanagement

Infolge der demographisch bedingten hohen Nachfrage nach Lehrstellen in den nächsten Jahren und des rückläufigen Ausbildungsinteresses seitens der Betriebe wird dem Problem der Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem von den politischen und wirtschaftlichen Institutionen des Kreises ein hoher Stellenwert beigemessen. Aus Sicht der Verfügbarkeit und des Managements von Informationen sind die Optionen vor allem darauf gerichtet, Such- und Übergangsprozesse zu unterstützen und dabei

Sichere und dauerhafte Integration von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem durch informelle Unterstützung von Such- und Übergangsprozessen

Friktionen sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe zu minimieren. Diese Interessen begründen sich darin, daß Auszubildende mit negativen Erfahrungen im Prozeß der Berufswahl und Ausbildung eher in berufsbiographische „Sackgassen“ geraten und damit womöglich aus dem ersten Arbeitsmarkt ausscheren. Aus betrieblicher Sicht bedeuten solche Friktionen personalpolitische Kosten und Unsicherheiten und können damit die Bereitschaft zur beruflichen Ausbildung weiter verringern. Der Nutzen von informationeller Unterstützung wird auch und vor allem darin gesehen, Passungen zwischen den differenten Qualifikations- und Anspruchsniveaus der Ausbildungsinteressenten und den Qualitätsstandards der betrieblichen Berufsausbildung zu ermöglichen.

- *Informationsprobleme aus Sicht der Arbeitsverwaltung*

In der Statistik der Arbeitsverwaltung zeigt sich die Divergenz zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage darin, daß im Berichtsjahr 91/92 auf 7.427 gemeldete Ausbildungsstellen nur 3.478 gemeldete BewerberInnen entfielen, im September 1996 3.996 Jugendliche auf nunmehr 4.672 Lehrstellen.

Divergenz von Ausbildungsangebot und -nachfrage

Konnte die Kennzahl „Noch nicht vermittelte Bewerber“ von 629 Personen (1984/85) auf 129 Personen (1990/91) erheblich reduziert werden, so ist in Anbetracht der schwierigen Lehrstellensituation in den darauffolgenden Jahren wieder eine leichte Zunahme zu verzeichnen (1995/96 189 Personen). Dem Sachverhalt der Ausbildungsstellenknappheit folgend hat auch das Bedürfnis der jungen Frauen und Männer nach beruflicher Beratung beim Arbeitsamt zugenommen. Mit 12.975 „Ratsuchenden Personen“ (95/96) wurde der höchste Wert seit 16 Jahren verzeichnet. Dabei ist der Frauenanteil nahezu stetig von 57,4% (1980/81) auf 49,2% (1995/96) gesunken. Diese Entwicklung kann hauptsächlich auf die Zunahme von Ausbildungsstellen im Dienstleistungssektor zurückgeführt werden, welche, im Verhältnis gesehen, mehr von weiblichen Bewerbern frequentiert werden.

Zunehmender Beratungsbedarf

Sowohl die Arbeitsverwaltungen als auch die Betriebe artikulieren informationelle Probleme beim Übergang der Jugendlichen von der Schule in den Beruf. Zum einen zeige sich, daß die Informations- und Markttransparenz der besetzungsstarken Ausbildungsberufe größer ist als bei schwach besetzten Ausbildungsberufen. Daraus sei zu folgern, daß unter anderem ein Bedarf an gezielten Berufsinformationen besteht, die den Jugendlichen Aufschluß über mögliche Alternativen zu einem Berufswunsch erster Wahl geben. Dies eröffne die Chance, die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe zu vermindern und somit eine Berufswahl zu fördern, welche sich an den tatsächlichen Arbeitsmarktchancen ausrichte. Hiermit sei weniger eine gezielte „Berufslenkung“ gemeint, sondern vielmehr die Perspektive, Informationen über Berufskarrieren und Arbeitsmarktchancen zu

Abbau von Informationsdefiziten der Berufswahl durch „Feststellungsmaßnahmen“

vermitteln, die zu einer größeren „Berufswahlreife“ und somit zu einer mehr realitätsbezogenen Berufswahlentscheidung der Jugendlichen beitragen. Ein Vertreter des Arbeitsamtes sieht es als problematisch an, daß die Jugendlichen bei der Auswahl ihres Ausbildungsberufs Schwierigkeiten haben, den Arbeitsmarkt und ihre eigene Position realistisch einzuschätzen. Um diese Defizite abzumildern, sind für die Zukunft sogenannte „Feststellungsmaßnahmen“ geplant, um den Jugendlichen erweiterte Orientierungsmöglichkeiten zu offerieren.

- *Informationsprobleme aus Sicht der Berufsschulen*

In Gesprächen mit Schul- und Fachleitern in berufsbildenden Schulen wurde geäußert, daß die Einflußmöglichkeiten der Lehrer im Vergleich zu anderen Einflüssen (Beruf der Eltern, Ratschläge von Freunden, Wirtschaftsstruktur etc.) auf die Berufswahl der Schüler als gering und sogar rückläufig anzusehen seien. Zwar würden in den letzten Jahren vermehrt Schulklassen von allgemeinbildenden Schulen in die beruflichen Schulen eingeladen, um dort über Lernanforderungen und schulische Ausbildungsziele verschiedener Berufe zu informieren. Jedoch fehle oftmals, bedingt durch die Organisation der Veranstaltungen (Frontalvorträge, Meinungsaustausch zwischen Schülern und Berufsschullehrern etc.), der praktische Bezug zum potentiellen Lehrberuf. Eine bessere Möglichkeit, einen realistischen Einblick in mögliche zukünftige Berufsfelder zu geben, wird in Informationsveranstaltungen gesehen, welche als „Tage der offenen Tür“ organisiert sind. Hier wird den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, nicht nur tätigkeitsbezogene Fragen zu stellen, sondern in praktischen Übungen erste handwerkliche Eindrücke an technischen Geräten zu erwerben. Diese Art der Weitergabe von Berufswahlinformationen sei noch weiter zu verbessern, wobei unter anderem die Betriebe als „Lehrstellenlieferer“ mehr in den Informationsprozeß einbezogen werden könnten. Mit dem Hinweis auf die soziale Verantwortung der Betriebe gegenüber den Jugendlichen plädiert man dafür, die Betriebe mit mehr Informationen über die Möglichkeiten und die Notwendigkeit der Berufsausbildung zu versorgen, um dadurch eine höhere Ausbildungsbereitschaft zu erzielen.

2.1.2.5 Berufliche Weiterbildung

Befunde aus der Berufsbildungsforschung sowie Stellungnahmen aus der Berufsbildungspolitik stimmen darin überein, daß kaum je erfolgreiche Bemühungen zur systematischen Darstellung eines regionalen Angebotes an beruflicher Weiterbildung nachzuweisen sind, und daß Orientierungsmöglichkeiten nach fachlichen, institutionellen, organisatorischen, räumlichen oder gar qualitativen Kriterien äußerst dürftig sind. Dies gilt sowohl für individuelle Nachfrager nach beruflicher Weiterbildung als auch für institutio-

Fehlende Transparenz
in der beruflichen Weiterbildung

nelle wie Betriebe, Verbände, Vereine o.ä. Dieses Defizit wird gemeinhin mit dem Verweis auf fehlende Transparenz angesprochen.

In den letzten Jahren hat sich die Auffassung durchgesetzt, daß die Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht nur arbeitsmarktpolitische Begründungen findet und im übrigen einzelbetrieblichen Interessenlagen folgt, sondern daß damit ein wesentlicher Beitrag zur regionalen Strukturentwicklung geleistet wird. Der Zusammenhang ist über die Wirtschaftsentwicklung vermittelt. Wenn es Betrieben nicht gelingt, durch Reorganisations- und Modernisierungsstrategien ihre Marktposition zu erhalten, verödet das wirtschaftliche und damit auch das soziale Leben in der Region. Unzweifelhaft ist, daß für solche Prozesse ein hohes Qualifikationspotential und eine „elastische“ betriebliche Personalpolitik erforderlich sind, die wiederum auf eine externe regionale Weiterbildungsinfrastruktur angewiesen sind. Da die innerbetrieblichen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung äußerst unterschiedlich sind, erlangt ein regionales Weiterbildungsangebot und insbesondere dessen Transparenz eine wachsende Bedeutung in der regionalen Strukturentwicklungspolitik.

Die Befunde aus unseren Erhebungen im regionalen Raum bestätigen diese allgemeinen Einschätzungen. Es zeigt sich, daß sich der Bereich der regionalen beruflichen Weiterbildung auch in den Dimensionen der Informationsbedarfs- und Problemlagen in seiner Komplexität nicht vollständig erfassen und darstellen läßt. Neben der Heterogenität in den oben genannten Dimensionen ist die Veränderungsdynamik ein zentrales Problem, welches dies nicht zuläßt. Herstellerschulungen von kurzer Dauer, Weiterbildungsangebote, die nicht realisiert oder Kurse, die vor dem regulären Abschluß abgebrochen werden, mögen als Beispiele dafür stehen, daß entsprechende Informationen bestenfalls programmatischen (ex ante) oder dokumentativen (ex post) Charakter haben, nicht aber das reale Weiterbildungsgeschehen in einer Region abbilden können.

Hohe Veränderungsdynamik erschwert Bestandserfassung

- *Angebotsplanung und Bedarfsermittlung in der Region*

Unter dem zusammenfassenden Thema „Bedarfsermittlung und Angebotsplanung“ subsumieren wir diejenigen Aussagen der Akteure, die sich auf das Zustandekommen des regionalen Maßnahmenangebotes der beruflichen Weiterbildung beziehen. Während - vom Anspruch her - in den Prozeß der Bedarfsermittlung alle Akteure involviert sein sollten, liegt der Schwerpunkt der Angebotsplanung bei den Bildungsträgern. Bedarfsermittlung und Angebotsplanung sehen wir als aufeinander bezogene Prozesse (mit interaktivem Charakter), die auf der Basis von Information und Kommunikation in der Region erfolgen.

Als ein wesentliches Element informationeller Prozesse im Bereich der beruflichen Weiterbildung in der Region kann die Bedarfsermittlung angesehen werden. Wenn die Akteure innerhalb einer Region das Ziel der Optimierung, der Steigerung der Leistungsfähigkeit der regionalen Weiterbildung verfolgen, dann kann dies sicherlich über eine abgestimmte Bedarfsermittlung erfolgen. Wir sehen daher die Bedarfsermittlung als eines der zentralen Felder in der regionalen Kommunikation über die berufliche Weiterbildung an, an dem die Partizipation am Dialog, die Einsicht in Möglichkeiten und Grenzen und die Artikulation von Defiziten geprüft werden kann.

Bedarfsermittlung als zentrales Informationsproblem

- *Perspektive der Bildungsträger*

Aus Sicht der freien Bildungsträger erfolgt die Ermittlung des regionalen Weiterbildungsbedarfs, soweit damit der materielle Hintergrund für die Angebotsplanung erarbeitet wird, überwiegend auf zweierlei Weise. Zum einen berichten sie über eine Fortschreibung von standardisierten Angeboten, wobei im Zuge einer „formativen“ Evaluation inhaltliche Aktualisierungen sowie Mengen- und Preiskorrekturen angebracht werden. Diese formative Evaluation stützt sich auf die Kommunikation mit den Kunden, also den Teilnehmern und den Betrieben. Da über das Geschäft mit den Betrieben der Bestand der Einrichtungen gesichert wird, steht die Berücksichtigung derer Interessen im Vordergrund. Eine präzise perspektivische mittelfristige Bedarfsermittlung gelingt über diese Informations- und Kommunikationsprozesse allerdings nicht, denn häufig klaffen die geäußerten Weiterbildungsabsichten der Betriebe und deren reale Umsetzung deutlich auseinander. Offensichtlich stellt dies aber kein substanzielles Problem für die Bildungsträger dar. So zeigt sich, daß über eine hohe innerbetriebliche Elastizität im Personaleinsatz und über die Realisation eben nur der tatsächlich auch belegten (verkauften) Angebote auch ein unscharfes Angebot wahrgenommen wird. Der Zusammenhang von Bedarfsermittlung und Angebotsgestaltung wird somit zu einem erheblichen Teil voneinander entkoppelt.

Bedarfsermittlung bei Bildungsträgern aus Marketinggesichtspunkten

Bildungsträger und Betriebe vertreten beiderseits die Auffassung, daß standardisierte Weiterbildungsangebote in ihrem Anteil am Gesamtangebot eher einen rückläufigen Trend aufweisen, wogegen spezielle, auf betriebliche Einzelprobleme bezogene Weiterbildungsangebote zunehmen werden. Dies tangiert insbesondere auch die Informations- und Kommunikationsprozesse im Rahmen der Bedarfsermittlung. Hier entwickeln sich informationelle Strukturen zwischen Bildungsträgern und Betrieben, die den Prozeß der Bedarfsermittlung gleichsam aus dem Marktgeschehen herausnehmen und zu bilateralen Kooperationsformen entwickeln. Diese Kooperationsformen sind in ihrer Charakteristik angelegt auf längere Fristen, wo-

Bilateraler Informationsaustausch zwischen Bildungsträgern und Betrieben nimmt zu

durch sich erst tiefere Einsichten in die jeweiligen Problemlagen der beteiligten Institutionen ergeben: Gemeint ist, daß Bildungsträger in solchen Kooperationsformen sich aufgrund längerfristiger Einsichten in betriebliche Entwicklungs- und Reorganisationsprozesse in deren Qualifikationsbedarfslagen und Qualifikationsanforderungen für bestimmte Belegschaftsgruppen einarbeiten können, daß andererseits die Betriebe sich von Erwartungen an kurzfristige, passgenaue und voll transferierbare Qualifikationen verabschieden und Einsichten in Prozesse mittelfristiger Personalentwicklung mit externer Unterstützung gewinnen.

- *Perspektive der Arbeitsverwaltung*

Ein zweites Feld der regionalen Bedarfsermittlung für die berufliche Weiterbildung ergibt sich im Bereich der Förderung von Fortbildung und Umschulung (FuU) nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Akteure in dem entsprechenden Informations- und Kommunikationsfeld sind in erster Linie die regionalen Arbeitsverwaltungen und die Bildungsträger. Da aber die Maßnahmenplanung natürlich auch in Hinblick auf den regionalen Arbeitsmarkt erfolgt, die Integration von Teilnehmern an den Maßnahmen häufig über Betriebspraktika oder Einarbeitungsförderung erfolgt, sind auch Betriebe beteiligt. Von Seiten der Arbeitsverwaltungen erfolgen diese Informations- und Kommunikationsprozesse über die Arbeitsberater, von Seiten der Bildungsträger über informelle Kontakte.

Informationsaustausch zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern

Eckpunkte des informationellen Geschehens in diesem Feld der Bedarfsplanung sind die Budgetrahmen der Arbeitsverwaltungen, die Berufsbildungskapazitäten der Bildungsträger und regionale arbeitsmarktpolitische Daten wie Ausweis von offenen Stellen, Vermittlungsquoten in bestimmten Berufsgruppen, Anzahl von Arbeitslosen. Soziodemographische Merkmale finden verstärkt Berücksichtigung. So werden Maßnahmen für sog. „Problemgruppen“ konzipiert, wenn damit konkrete Ziele verfolgt werden, wie z.B. günstige Eingliederungsmöglichkeiten für Frauen (Teilzeit, niedrige Gehaltsansprüche) oder Aussteuern aus dem Leistungsbezug von Langzeitarbeitslosen.

Regionale Bedarfsplanung für „Problemgruppen“

Die informationellen Beziehung zwischen den Arbeitsverwaltungen und den Bildungsträgern können als sehr eng und als überwiegend informell beschrieben werden. In der Praxis ist eine wenn nicht kontinuierliche so doch regelmäßige Zusammenarbeit erforderlich, um eine Bündelung von Teilnehmern in Maßnahmen und deren anschließende Zuführung in den Vermittlungsdienst zu erreichen. Da diese Leistungen nicht selten unter Zeitdruck zu erbringen sind, kann von einer engen Kooperation ausgegangen werden.

Als Mittelverwalter haben die Arbeitsverwaltungen einen spürbaren Einfluß auf die regionale Angebotsplanung. Durch die Entwicklung und Umsetzung von Qualitätskriterien (§34 AFG) können sie steuernde Funktionen in der regionalen Weiterbildungsstruktur ausüben und über „Marktanteile“ von Bildungsträgern in der Region mitbestimmen. In einem Spannungsfeld von Leistungsanforderungen und Sanktionsmöglichkeiten sind allerdings Interessenallianzen nicht ausgeschlossen, schon allein um die erforderliche Stabilität und Kontinuität in diesem regional- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeld produzieren zu können. Dichte Informationen, die selbstverständlich als politische Handlungsressourcen zu verstehen sind, ermöglichen, diesen Anforderungen Rechnung zu tragen. Größere Bildungsträger, die unter einem Dach unterschiedliche Typen der beruflichen Weiterbildung anbieten, haben über die Finanzierung von Maßnahmen nach dem AFG Spielräume in der internen Angebotsplanung, da Aktivitäten in den verschiedenen Geschäftsbereichen häufig nicht trennscharf unterschieden werden können. Dies wäre unter den Gesichtspunkten einer sparsamen Mittelbewirtschaftung auch nicht angemessen. Jedenfalls kann dadurch der Bereich der frei finanzierten beruflichen Weiterbildung zu Teilen von einer reinen Angebot-Nachfrage-Kalkulation entlastet werden, woraus sich möglicherweise Wettbewerbsvorteile ergeben können. In einem engen Informations- und Kooperationsnetz sind solche Synergieeffekte bekannt und werden (z.T. stillschweigend) in die regionale Bedarfsanalyse und Angebotsplanung integriert.

Erheblicher Einfluß auf das regionale Angebot

Aus Sicht der Arbeitsverwaltung sind in diesem Informationsfeld die Betriebe als Akteure „in der zweiten Reihe“ zu verorten, was hier nicht als Einschätzung ihrer nachrangigen Bedeutung zu deuten ist, sondern ausdrücken soll, daß sie als „wohlwollende Bündnispartner“ (sowohl für frühzeitige Informationen über deren Erwartungen zur weiteren Personalplanung als auch für die Beschäftigung von Maßnahmeteilnehmern nach Abschluß) in diesem politischen Handlungsfeld gesucht sind. Zwar verlaufen die Informations- und Kommunikationsprozesse mit den Betrieben offen, aber kaum je mit dem Ziel einer perspektivischen regionalbezogenen Planung, sondern vielmehr deutlich bezogen auf eine externe „Schadensminimierung“ bei personellen oder qualifikatorischen Engpässen. Von Seiten der Betriebe wird dagegen nur wenig Interesse an den arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungsaktivitäten gezeigt. Sie äußern durchweg eine erhebliche Skepsis gegenüber der beruflichen Leistungsfähigkeit der Klientel und gehen bei Personalbedarf den Weg über Stellengesuche, persönliche Empfehlungen oder interne Personalentwicklung.

Informationsaustausch mit den Betrieben eher dürftig

- *Betriebliche Perspektive*

Befunde über die Funktion der Betriebe in dem Prozeß der Bedarfsermittlung stimmen wenig optimistisch, denn Betriebe verfügen in der Regel nicht über ausreichende Ressourcen und Kompetenzen zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf und sind von daher nicht in der Lage, ihren möglichen eigenen Bedarf zu artikulieren.

Hier zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede, die man näherungsweise nach der Betriebsgröße bestimmen kann.²² Großbetriebe sind in der Gesamtheit der Bedarfsermittlung und Angebotsplanung in wesentlich geringerem Maße auf externe Ressourcen aus der Region angewiesen als Kleinbetriebe. Sie suchen den Kontakt zum regionalen Weiterbildungsmarkt meist nur dann, wenn sie bei der internen Bedarfsermittlung nicht in dem ortsansässigen Betrieb selbst oder im Konzern über Möglichkeiten zu deren Deckung verfügen. Bei speziellen Bedarfslagen oder kostengünstigen Lösungen erfolgen schnelle Marktübersichten und Kontakte mit regionalen Trägern. Dem gegenüber können Klein- und Mittelbetriebe nur geringe interne Ressourcen für diese Prozesse zur Verfügung stellen, auch scheint die Erschließung der Informationen zum regionalen Weiterbildungsangebot eher problematisch. Soweit nicht eine weitgehende Abstinenz in den informationellen Prozessen der regionalen Weiterbildungsbedarfsermittlung und Angebotsgestaltung vorliegt, bieten problembezogene bilaterale Kooperationsformen erste Wege aus den Defiziten in diesem Bereich. Im Handwerk fanden wir spezielle Bedingungen. Charakteristisch ist, daß für höher qualifizierte Aufgaben Personen mit Abschlüssen in zwei Ausbildungsberufen eingesetzt werden, auch mit Meisterabschluß. Sonstiger Weiterbildungsbedarf wird sehr häufig über Herstellerschulungen gedeckt.

Unterschiede nach Betriebsgröße sowie Industrie und Handwerk

In den Expertengesprächen zeigte sich, daß die Informationspraxis im Bereich der beruflichen Weiterbildung nur unzureichend auf der Basis der Betriebsgrößen differenziert werden kann. Deutlichere Unterschiede zeigen sich dagegen, wenn man nach Maßnahmentypen differiert. Hier scheint es angebracht, gleichsam „heuristisch“ vorzugehen und die ermittelten Befunde, ohne den einengenden Rückgriff auf die etablierte Maßnahmensystematik zu präsentieren. Die Betriebe differenzieren deutlich nach folgenden Typen:

Maßnahmentypen

²² Wir sprechen hier vereinfacht von Betriebsgröße, und fassen darunter aber ein Set von Merkmalen, welches Betriebe mit einer hohen Professionalität in der Weiterbildung von solchen mit einer niedrigen unterscheidet. Zu den Merkmalen mit hoher Professionalität rechnen wir die Anbindung an eine verbands- oder konzerninterne überregionale Weiterbildung, die explizite Zusammenfassung von Personalentwicklungsaufgaben in einer betrieblichen Position, die Erstellung einer innerbetrieblichen Bedarfsfeststellung oder Angebotsplanung etc. Insbesondere kann man auch zwischen dem betrieblichen Innovationspotential und der Aktivität in der betrieblichen Weiterbildung einen positiven Zusammenhang erkennen (vgl. Höfkes/Beyer 1995, S. 111ff.). Auch die Zugehörigkeit zu einem der Sektoren „Industrie“ oder „Handwerk“ kann zur Verdeutlichung dieser Differenzierung dienen, hat allerdings nur sehr eingeschränkte Aussagekraft.

1. Spezielle Weiterbildung
2. Weiterbildung im Rahmen von Personalentwicklung und Führungskräfte-schulung
3. Standardisierte Weiterbildung
4. Herstellerschulungen

Die Informationsbedarfslagen werden anhand dieser Typologisierung im folgenden näher erläutert.

- Spezielle Weiterbildung

Für eine Reihe von Produkten und Verfahren sind rechtlich vorgeschriebene Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen. Dies gilt etwa für Schweißarbeiten, im Bereich der Lebensmittelproduktion, für den Fahrzeugbau und im Meß- und Regelwesen. Die hier vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen werden zum Teil von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen angeboten (TÜV, Eichämter, Berufsgenossenschaften), zum Teil von mit der Durchführung beauftragten Weiterbildungseinrichtungen. In diesem Bereich verfügen die Betriebe über ausführliche Informationen über die einschlägigen Weiterbildungsvorschriften und damit auch über kontinuierliche Arbeitsbeziehungen mit den entsprechenden Weiterbildungseinrichtungen.

Informationsprobleme zeigen sich dort, wo neue Produkte entwickelt werden, für die einschlägige Weiterbildungsrichtlinien nicht bekannt sind. Aufgrund der hohen Spezialisierung wird hier der informelle Weg über Einrichtungen, in denen entsprechendes Expertenwissen vermutet wird (z.B. Hochschulen und Universitäten), oder über Betriebe mit ähnlichen Produkten gesucht.

Auch die Qualitätszertifizierung nach ISO 9000ff kann zu diesem Typ von Weiterbildung gerechnet werden. Bestimmte Betriebe, z.B. Klein- und Mittelbetriebe, die als Zulieferer für Großunternehmen tätig sind, streben eine solche Zertifizierung an oder werden dazu aufgefordert. Die Planung und Organisation eines solchen Zertifizierungsprozesses ist vergleichsweise aufwendig und kostenintensiv. Für die Realisation von solchen Zertifizierungsprozessen schließen sich Betriebe in einem Verbund zusammen, um die auftretenden Probleme gemeinsam zu lösen. Bei solchen Verbänden streben die Betriebe die Teilnahme einer Einrichtung mit „Expertenstatus“ z.B. einer Fachhochschule an, die Beratungs- und Qualifizierungsfunktionen übernehmen kann und bei der Erstellung eines „Qualitätshandbuchs“ mitwirkt. Typisch ist eine Kooperation auf der Basis von Qualifizierungsarbeiten oder auch die Zusammenarbeit mit einer Hochschule, bei der der für die Zertifizierung Verantwortliche sein Examen abgelegt hat. Im Kreis Bor-

ken fanden wir solche betrieblichen Kooperationen mit den Fachhochschulen Steinfurt und Bocholt und mit der Universität Münster.

Im Handwerk fanden wir eine verbandlich organisierte Weiterbildung für eine Intensivierung der Kundenorientierung, für die der Verband einen Gebietsschutz garantiert und somit Marktvorteile in Aussicht stellt.

- Weiterbildung im Rahmen von Personalentwicklung und Führungskräfte-schulung

Die Gestaltung einer betrieblichen Personalstruktur nach fachlichen und positionellen Merkmalen erfolgt typischerweise über formale Qualifikationen und Zertifikate. In den größeren Industriebetrieben erfolgt die in diesem Rahmen durchgeführte Weiterbildung häufig in innerbetrieblichen Bildungseinrichtungen (besonders Konzernbetriebe). In kleineren Industriebetrieben beobachten wird die Inanspruchnahme der Angebote externer Weiterbildungsträger. Insbesondere Probleme der betrieblichen Entwicklungsdynamik („Change Management“) und der Personalführung werden über die Teilnahme von Führungskräften an solchen Maßnahmen gelöst.

Da das Angebot an Maßnahmen dieses Typs äußerst umfangreich, die Kosten durchweg hoch und die Qualität der Angebote sehr schwer einzuschätzen ist, gehen die Betriebe den Weg der informellen Informationsbeschaffung, wobei andere Betriebe, Hochschulen und weitere Kooperationspartner mit „Vertrauensvorschuß“ kontaktet werden. Informationsprobleme bestehen vor allem in bezug auf die Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Anbieter und auf die Problemadäquanz der Maßnahmen. Die Betriebe sind sich der Risiken bewußt, die bei mangelhafter Markttransparenz und prinzipieller „Informationsunterdeckung“ bei den Maßnahmen bestehen, und verhalten sich daher äußerst vorsichtig bei der Inanspruchnahme solcher Kurse.

- Standardisierte Weiterbildung

Zu diesem Typ rechnen die Betriebe Maßnahmen im Bereich der EDV, CNC-Programmierung, Sprachschulungen sowie berufsfachliche Kurse, deren Inhalte für verschiedene Arbeitsaufgaben notwendig sind, z.B. Telefonmarketing, Buchhaltung, Grundkenntnisse in der betrieblichen Kostenrechnung. Weiterbildungsmaßnahmen dieses Typs werden von (industriellen) Klein- und Mittelbetrieben nicht selten benötigt, wenn sie eine entsprechende Arbeitsorganisation und Aufgabenteilung aufweisen. Die Bedienung solcher Qualifikationsanforderungen erfolgt überwiegend durch regionale Weiterbildungsangebote.

Während früher auch mittlere Betriebe bei entsprechendem Qualifikationsbedarf häufiger auf „innerbetriebliche Lösungen“ setzten, zeigt sich in der letzten Zeit, daß ganz überwiegend externe Angebote in Anspruch genommen werden. Bei traditionell ortsansässigen Betrieben fanden wir etablierte Kooperationsbeziehungen zu regionalen Weiterbildungsträgern. Nicht unüblich scheint, daß sich die Weiterbildungsanbieter auch dann auf einzelbetriebliche Bedarfslagen einlassen, wenn die Kurse öffentlich angeboten werden.

Das hier angesprochene Weiterbildungssegment ist das, welches gemeint ist, wenn eine Regulation nach Marktprinzipien erfolgt. Typische Anbieter sind die Kammern, die Volkshochschulen, gewerkschaftliche Träger und freie Träger. Freie Träger können häufig mit Lizenzen von Betrieben aufwarten, um Schulungen in speziellen Systemprogrammierungen durchführen zu können, oder auch mit Berechtigungen für die Ausbildung und Prüfung in Weiterbildungsmaßnahmen mit staatlichen Rahmenregelungen. Die Betriebe orientieren sich am Preis-Leistungsverhältnis und an der „Kundenorientierung“ der Anbieter bei der Maßnahmengestaltung. Dies scheint ein bedeutsames Kriterium für Entscheidungen zu sein, da von Seiten der Betriebe durchweg wenig Flexibilitätsspielraum hinsichtlich der Durchführung der Maßnahmen besteht.

Allgemeiner Informationsbedarf wird geäußert in bezug auf eine systematischere und aktuelle Angebotsübersicht in der Region. Spezieller Informationsbedarf bezieht sich darauf, bedarfsgerechte Konzepte zu erarbeiten, was durchweg in bilateraler Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Bildungsträgern erfolgt. Von den Betrieben wird eine qualifizierte Beratung und Dienstleistungsorientierung der Weiterbildungsanbieter erwartet, die auch eine problemangemessene Information beinhaltet.

- Herstellerschulungen

Insbesondere Handwerksbetriebe berichteten, daß die berufliche Weiterbildung weit überwiegend durch Herstellerschulungen realisiert wird. Die Herstellerschulungen erfolgen vor allem im Zuge der Einführung neuer Verfahren, der Verwendung neuer Produkte oder der Installation neuer Software und werden zusammen mit Produkten eingekauft. Gelegentlich wird diese Weiterbildungspraxis kritisch beurteilt, und zwar deswegen, weil

- kaum je betriebsspezifische Probleme zum Gegenstand der Schulungen gemacht werden,
- die didaktische Qualität als sehr dürftig eingeschätzt wird,

- damit eine enge Bindung an Hersteller hergestellt wird, was die Verwendung von Produkten oder Verfahren anderer Hersteller erschwert oder verhindert.

Die Herstellerschulungen entheben die Betriebe von dem Problem eines speziellen Informationsmanagements in Weiterbildungsfragen. Der Weiterbildungsbedarf wird sozusagen extern festgestellt und bedient. Aufgrund der angesprochenen Skepsis gegenüber einer solchen Vorgehensweise, die insbesondere aus der Perspektive der Abhängigkeit und mangelnden Freizügigkeit bei der Investitionsplanung artikuliert wird, wird hier ein generelles Problem der Weiterbildungsinformation deutlich, nämlich die damit aufgegebene Funktion für die selbstgesteuerte betriebliche Entwicklung.

Innerbetrieblich gestaltete Weiterbildung im Sinne von freien Angebotskatalogen ist im Rückgang begriffen. Die Betriebe unterhalten nur noch in geringem Umfang Angebote, die nicht speziell auf Arbeitsaufgaben oder Funktionsgruppen zugeschnitten sind. Dadurch, daß Weiterbildung sich auch in der innerbetrieblichen Praxis mehr und mehr zu einem „Nachfragegut“ entwickelt, verlieren nach Ansicht der Betriebe Angebote mit allgemeinen Inhalten an Bedeutung. Durch die Steigerung der Nachfrageoptionen erfolgt eine stärkere Verknüpfung von innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung. Neben den Personalbeauftragten sind auch die Mitarbeiter aufgefordert, sich aktiv an der Information über Weiterbildungsmöglichkeiten zu beteiligen.

Innerbetriebliche Weiterbildung ist rückläufig

- *Perspektive der „Intermediären Institutionen“*

Diejenigen Einrichtungen, die wir unter der Sammelbezeichnung „Intermediäre Institutionen“ zusammenfassen, beurteilen die Leistungsfähigkeit des regionalen Weiterbildungsangebotes eher aus einer „Meta-Perspektive“, als „Transferierende“²³. Dies kennzeichnet sie allerdings als Einrichtungen, die sehr wohl in die informationellen Prozesse einbezogen sind. Einrichtungen der Wirtschaftsförderung sowie auch Kammern repräsentieren einerseits mehr kommunale bzw. regionale Interessenlagen, andererseits eher regionale wirtschaftliche Interessenlagen mit je spezifischen Profilen, die hier nicht weiter zu erläutern sind.

„Intermediäre Institutionen“ als Transferierende in der regionalen Angebotsplanung und Bedarfsermittlung

Die Einrichtungen der Wirtschaftsförderung unterstützen sowohl betriebliche Neuansiedlungen in der Region als auch ortsansässige Betriebe bei strukturellem Wandel. In diesen Prozessen fungieren sie als „Katalysatoren“ zwischen betrieblichen und kommunalpolitischen Interessen und treten somit als Beratungseinrichtungen auf. Zu geringen Teilen tragen diese Beratungsleistungen auch den Charakter von Weiterbildungen, wenn beispielsweise Informationen über Möglichkeiten der öffentlichen Wirtschafts-

Gesellschaften für Wirtschaftsförderung

²³ Insbesondere die Kammern fungieren auch als Weiterbildungsanbieter (s.u.).

förderung an Gruppen von Unternehmern in seminarförmigen Veranstaltungen vermittelt werden.

Aus Sicht der Wirtschaftsförderung kommt dem regionalen Weiterbildungsangebot - wenn überhaupt - nur ein marginales Gewicht als Standortfaktor im Vergleich beispielsweise zu Grundstückspreisen, Verkehrsanbindungen, Gewerbesteuern, Standortimage etc. zu. Seine Begründung findet diese Einschätzung vor allem darin, daß das regionale Angebot an Weiterbildung durchweg für ausreichend gehalten wird, und daß auch über die Arbeitsverwaltungen jede gewünschte Qualifikation bereitgestellt oder erzeugt werden könne. Wesentlich sei auch, daß in diesem Bereich kaum Diskriminierungen zwischen den Standorten auszumachen seien, etwa wenn man einen Vergleich zwischen den Städten des Ruhrgebietes anstellen würde. Im übrigen wird „Qualifikation“ als weitgehend ortsungebundene Ressource gesehen, zumal sowohl die regionale Dichte als auch die Pendelbereitschaft in den städtischen Untersuchungsregionen hoch eingeschätzt wird. In der Praxis im Kreis Borken zeigt sich jedoch, daß die Ortsnähe des Weiterbildungsangebotes ein entscheidender Faktor für die Teilnahme ist, wobei Pendeldistanzen um 20 km als Grenzwerte angesehen werden.

Wenn diese Einrichtungen Informationen aus dem Feld der regionalen Weiterbildung kommunizieren, dann zur Beantwortung von Fragen, die von Seiten der Betriebe herangetragen werden. Beratungen dieser Art erfolgen selten. In diesen Fällen werden Namen von Einrichtungen weitergegeben, von denen die Wirtschaftsförderung annimmt, daß spezialisiertes Wissen über das regionale Weiterbildungsangebot vorliegt. Informationen werden der allgemeinen Kenntnis der regionalen Trägerlandschaft entnommen. Als formulierte Desiderate werden Gesprächskreise angesprochen, in denen Informationen über die innerbetriebliche Weiterbildung ausgetauscht werden, und aktuelle zusammenfassende Kataloge über das regionale Angebot an Maßnahmen zur Einsichtnahme für Nutzer. Eine Unterstützung von Orientierungs- und Suchprozessen durch Online-Systeme wird nicht einhellig als notwendig, immerhin aber als nützlich erwogen. Im Bereich der dokumentarisch tätigen kommunalen Administration wird der Nutzen eher gering eingeschätzt. Diese Auffassung gewinnt u.a. daher ihre Begründung, daß der Bedarf an beruflicher Weiterbildung in großen Unternehmen zu großen Teilen über innerbetriebliche Angebote abgedeckt wird, kleine und mittlere Betriebe in dem von Überkapazitäten gekennzeichneten Angebot an Weiterbildung ohnehin Orientierungsschwierigkeiten haben, die auch durch technische Systeme nicht ausgeräumt werden könnten.

Die Industrie- und Handelskammer vertritt in der Einschätzung der Leistungsfähigkeit des regionalen Weiterbildungsangebotes eine optimistische Position. Als flächendeckender Anbieter und Interessenagent der Industriebetriebe auf der einen Seite und Befürworter einer konsequenten

Industrie- und Handelskammer

Marktregulierung auf der anderen Seite sieht sie sich selbst als die Einrichtung, die qua öffentlichem Auftrag für die Sicherung eines regionalen Weiterbildungsangebotes zu sorgen hat, und diese Aufgabe auch hinreichend erfüllt. Dies zeige sich allein am Anteil am regionalen Weiterbildungsmarkt und an der Qualität des Angebotes sowie am Interesse der nachfragenden Betriebe.

2.1.2.6 Zwischenresümee

Die hier zusammengefaßten Hinweise auf den Bedarf an informationellen Angeboten in der beruflichen Bildung werden von den Akteuren in der Region mit unterschiedlicher Relevanz artikuliert. Besonderes Augenmerk wird den Aspekten der Bevölkerungsentwicklung und der Typik der Kreises von Seiten der regionalpolitischen Verantwortlichen im politisch-administrativen Bereich entgegengebracht. Hier sehen wir einerseits eine große Aufmerksamkeit für zukünftige Problemfelder im Bereich der Berufsbildung, andererseits auch planerische Initiativen zu deren politischer Gestaltung. Als Einrichtungen mit hoher Akzeptanz und deutlicher Priorität regionalpolitischer Themenfokussierung dürften hier Kommunikationsknotenpunkte liegen, an denen die Erzeugung, Bündelung und Distribution von formellen und informellen Informationen besonders hoch ist.

Interessenlagen im politisch-administrativen Bereich

Aus Sicht der Betriebe stehen eher kurzfristige Interessen im Vordergrund. Ohne hier vorschnell ein homogenes Bild entwerfen zu wollen, stehen Probleme des betriebsstrukturellen Wandels im Vordergrund, die bei anhaltend zunehmendem Wettbewerbsdruck eine derartige Dynamik aufweisen, daß auch Reorganisationsvorhaben und damit Personal(entwicklungs)planung eher in kurzfristigen Perspektiven betrieben werden. Offensichtlich stellen sich besonders für kleine und mittlere Handwerksbetriebe auch und gerade unter solchen Bedingungen spürbare Probleme der Sicherung eines hochqualifizierten Nachwuchses, der überwiegend durch die berufliche Erstausbildung im eigenen Betrieb zu befriedigen versucht wird. Bei der Untersuchung der betrieblichen Bedarfs- und Problemlagen an Informationen in diesem Bereich zeigt sich, daß auch aus Sicht der Betriebe selbst hier noch keinesfalls optimale Bedingungen erzielt sind. So wird das Problem der geeigneten - möglichst hohen - schulischen Vorqualifikationen häufig genannt, ohne daß daraus Handlungsoptionen etwa in Richtung von konkreteren Vorinformationen oder angemesseneren Abstimmungen mit den Einrichtungen der schulischen Bildung oder den Einrichtungen der berufsbegleitenden außerbetrieblichen Berufsbildung abgeleitet würden. In quantitativer Hinsicht bleibt die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen ein für die Zukunft bedeutsames Feld auch des regionalen Informationsaustauschs, in den die Betriebe einzubeziehen sind.

Betriebliche Interessenlagen

Neben der bevölkerungsstrukturellen Entwicklung sehen wir die Notwendigkeit der Erkundung von Problem- und Bedarfslagen im Bereich der Berufsbildungsinformationen vor allem in den wirtschaftsstrukturellen Veränderungsprozessen der Region begründet. Beide Segmente der Regionalentwicklung geben in grober Näherung den Rahmen ab, in dem sich berufsbildungspolitische, beschäftigungspolitische und arbeitsmarktpolitische Konzepte zu bewegen haben, die die Verbesserung der Abstimmungsprozesse zwischen Berufsbildung einerseits und Beschäftigung andererseits zum Ziel haben.

Ausgehend von dem Befund, daß in der Zukunft mehr Jugendliche aus dem allgemeinen Schulwesen in eine Berufsausbildung und in das Erwerbsleben eintreten, kommt der Beobachtung der Beschäftigungsentwicklung schon in der quantitativen Dimension einige Bedeutung zu. Bei einer Steigerung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bei konstanten oder sinkenden Angebotszahlen erhalten Informationen zur beruflichen Bildung eine erhöhte Bedeutung, da die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Berufswunsches geringer werden kann. Aus betrieblicher Sicht sind bei steigender Nachfrage höhere Anforderungen an Selektionsleistungen zu erwarten. Noch gravierender stellt sich aber das Problem der Information über berufliche Alternativen zur „1. Wahl“ eines Ausbildungsberufs, sei es als Perspektive auf eine Berufsausbildung in einem Beruf zweiter Präferenz oder einer anderweitigen Alternative im Bildungs- oder Beschäftigungssystem.

Steigende Nachfrage
nach Ausbildungs-
plätzen

Wenn auch durch diese Konstellationen zunächst die Annahme gestützt werden könnte, daß eine angemessene Versorgung des Beschäftigungssystems mit Qualifikationen gewährleistet sei, so zeigt sich doch bei näherer Betrachtung der strukturellen Veränderungen nach Branchen und Wirtschaftszweigen ein erheblicher Anpassungsbedarf. Daraus lassen sich jedoch lediglich nur sehr grobe Anhaltspunkte über zukünftige Qualifikationsstrukturen erkennen. Innerhalb der einzelnen Branchen und Wirtschaftszweige vollziehen sich Veränderungsprozesse, die sich auf einzelbetrieblicher Ebene darstellen lassen. Sie stehen vor allem in Verbindung mit veränderten technisch-organisatorischen Handlungsoptionen im Betrieb, mit veränderten Marktstrategien und mit Veränderungen in der Angebotsstruktur der Produkte und Dienstleistungen. Solche Veränderungen lassen sich allerdings nur dann realisieren, wenn auch die betrieblichen Qualifikationsstrukturen mitentwickelt werden. Da bekanntermaßen schon die Entwicklung solcher Veränderungsprozesse nicht ohne die Verfügung über die dafür geeigneten Qualifikationen erfolgen kann, sehen wir hier eine der wesentlichen Voraussetzungen für Reorganisationsprozesse auf einzelbetrieblicher Ebene.

Entwicklung der Quali-
fikationsstruktur als Ba-
sis für Reorganisa-
tionsprozesse

Die Risiken, aber auch die Chancen der antizipativen Qualifikationsentwicklung werden in den Betrieben in unterschiedlichem Maße wahrgenommen und wertgeschätzt. Ein wesentliches Moment der geringen Beachtung der strategischen betrieblichen Qualifikationsentwicklung mag damit in Verbindung stehen, daß die Elastizitätspotentiale der beruflichen Bildung durch das hohe Niveau der Abschlüsse im Dualen System als sehr hoch einzuschätzen sind. Auch die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft von Arbeitnehmern dürfte, wenn man arbeitsnahe Lernprozesse und produkt- und verfahrensbezogene Unterweisungen (meist Herstellerschulungen) einbezieht, als nicht gering einzuschätzen sein. Diese Qualifizierungsprozesse verlaufen allerdings überwiegend außerhalb einer antizipativen, auf die Geschäftsentwicklung bezogenen Veränderungsstrategie. Da andererseits dennoch erhebliche Veränderungsprozesse realisiert werden, stellen sich Fragen danach, wie diese in qualifikatorischer Hinsicht abgestützt oder vorbereitet werden. Eine Annahme besteht darin, daß den dafür erforderlichen Qualifizierungsanforderungen eher nur geringes Interesse (etwa im Vergleich zur Beschäftigung mit technischen Investitionen) entgegengebracht wird. Dies könnte damit in Verbindung stehen, daß einerseits im Bereich der beruflichen Qualifizierung nur wenig oder spezielle fachliche Kenntnisse vorhanden sind, und daß andererseits auch Informationen über diesen Bereich kaum verfügbar sind.

Antizipative Qualifikationsentwicklung wird vernachlässigt

2.1.3 Bedarf an Berufsbildungsinformation aus der betrieblichen Perspektive

Im folgenden beschreiben wir Informationsbedarfslagen und -probleme der beruflichen Bildung aus der Perspektive von betrieblichen Reorganisationsstrategien. Die Befunde der Expertengespräche weisen darauf hin, daß sich solche Bedarfslagen aus betrieblicher Sicht nicht selbstläufig oder isoliert, sondern eher im Rahmen von betrieblichen Veränderungsstrategien zeigen. Die einzelbetrieblichen Veränderungsstrategien verdeutlichen einerseits gewissermaßen prototypisch den wirtschaftsstrukturellen Wandel der Region, andererseits den damit in Verbindung stehenden Informationsbedarf in der beruflichen Bildung. Aus den Expertengesprächen mit betrieblichen Vertretern können wir exemplarisch den Zusammenhang von betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen und Berufsbildungsinformationen rekonstruieren. In Einzelfällen verweisen wir auf Branchenentwicklungen, um den Stellenwert der Beispiele im regionalen Kontext zu illustrieren. In unserer Darstellung unterscheiden wir typische Veränderungskonstellationen und verdeutlichen sie an Beispielen aus Industrie und Handwerk. Die Rahmenbedingungen und auch die Informationsbedarfs- und Problemlagen in der beruflichen Weiterbildung in Industrie und Handwerk weisen grundsätzliche Unterschiede auf, daher erfolgt eine Darstellung in getrennten Abschnitten.

2.1.3.1 Informationsbedarf aus industrieller Sicht

- *Informationsbedarf bei Rückbau der Produktion: Textil- und Bekleidungsindustrie*

Das Textilgewerbe stellt einen traditionellen Kernsektor der Wirtschaftsstruktur des Kreises Borken mit Rückbautendenz dar. Die Zahl der Beschäftigten verringerte sich seit 1980 um etwa die Hälfte auf gegenwärtig etwa 5.000. Der Gesamtumsatz und der Auslandsumsatz sanken in den letzten Jahren ebenfalls.

Abnehmende Bedeutung des traditionellen Kernsektors „Textilgewerbe“

Bei einer „Binnenbetrachtung“ zeigt sich, daß diese Rückgänge die Baumwollverarbeitung betreffen. Dagegen vervierfachte sich die Beschäftigung in der Seidenweberei von 1987 bis 1994 (auf 1.207). Im Bereich „Bekleidung“ ist eine ähnliche Divergenz zu beobachten. Der Bereich „Oberbekleidung“ verliert zwischen 1980 und 1994 mehr als ein Drittel der Beschäftigten, während der Bereich „Heimtextil“ von 1993 bis 1994 (auf 1.601) seine Beschäftigtenzahl mehr als verdoppelt.

Sonderentwicklungen in Spezialgebieten des Textilgewerbes

Auf einzelbetrieblicher Ebene lassen sich die mit dieser Branchenentwicklung verbundenen Umschichtungen von Qualifikationen, die Praxis der Aus- und Weiterbildung und damit zusammenhängender Informationsbedarf erkennen. Sie resultieren neben einer Spezialisierung auf Technologien und Materialien auch aus Prozessen der weiträumigen Arbeitsteilung zwischen Einzelbetrieben innerhalb von Konzernen und damit von Produktionsstandorten.

Innerbetriebliche Veränderungsprozesse in der Textilindustrie

In einem Betrieb der Oberbekleidungsindustrie, der noch bis vor einigen Jahren eine komplette Fertigung unterhielt, sind gegenwärtig fertigungsvor- und nachgelagerte Funktionen zusammengefaßt. Die vorgelagerten Funktionen umfassen eine CAD-gestützte Modellentwicklung von hochwertiger Herrenoberbekleidung für den Freizeit- und Sportsektor. Die hier entwickelten Bekleidungsstücke werden aus mehr als 100 Einzelteilen zusammengesetzt. Für die Modellentwicklung beschäftigt der Betrieb eine geringe Anzahl von Modedesignerinnen, die mit ihrer Fachhochschulqualifikation auch rechnergestützte Entwicklungssysteme (CAD) zu bedienen haben. Die erforderlichen Qualifikationskombinationen werden in der Zusammenarbeit mit Textilfachschulen und verbandszugehörigen Bildungseinrichtungen erzeugt. Die rechnergestützte Modellentwicklung ist mit Anlagen für Schnittmustererstellung verbunden, so daß unmittelbar Prototypen und Mustervorlagen erzeugt werden können. In einem zweiten Schritt werden innerhalb der fertigungsvorgelagerten Funktionen Muster gefertigt. Dafür sind hochqualifizierte Näherinnen beschäftigt, die in Zusammenarbeit mit den „Konstrukteuren“ die technische Realisation der Modelle erproben. Wenn ein Modell „serienreif“ ist, wird es an einen

ausländischen Produktionsbetrieb abgegeben. In den fertigungsnachgelagerten Funktionen erfolgt nur noch eine Nachbearbeitung der angelieferten Fertigware für den Versand in die Regale der Kaufhäuser. Dazu rechnet der Durchlauf durch eine automatische Bügelmaschine, eine Einzelverpackung in Folie und die Kommissionierung nach Kundenanforderungen. Die ehemaligen Werkhallen sind nunmehr noch Lagerhallen und Versandstationen.

Obwohl in der Musternäherei und im Modellentwurf hochqualifizierte Arbeitsaufgaben angelagert sind, bietet sich aus Sicht des Unternehmens dennoch kaum die Möglichkeit und auch nur wenig Notwendigkeit der Berufsausbildung im gewerblichen Bereich. Für die Musternäherinnen ist der Ersatzbedarf gering, da hier aufgrund der hohen Qualifikationen und der Zusammenarbeit mit der Mustererstellung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und -kontinuität erwartet wird. In geringem Umfang erfolgt dennoch eine Erstausbildung, wenn auch eine solche kleine Abteilung nur noch eingeschränkt die Möglichkeit bietet, alle erforderlichen Qualifikationen einer Schneiderausbildung zu erwerben. Die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs über eine Fachhochschulausbildung in den Designerbereich sei eher selten, so daß derartige Perspektiven kaum zu realisieren seien. Für die nachbearbeitenden Funktionen sind offensichtlich keine Qualifikationen auf Facharbeiterniveau erforderlich. Im kaufmännischen Bereich wird die Erstausbildung ebenfalls auf einem reduzierten Niveau beibehalten.

Durch den Rückbau von Personal und von Unternehmensfunktionen ergeben sich auch reduzierte Problemwahrnehmungen und Bedarfslagen bezüglich Informationen zur beruflichen Bildung. Für die berufliche Erstausbildung werden die üblichen Kontakte zu den Berufsschulen und Prüfungsausschüssen der Kammer unterhalten. Für die Auswahl der Bewerber wird auf traditionelle Wege gesetzt, d.h. persönliche Empfehlungen und Kinder von Beschäftigten werden in die engere Wahl gezogen. In der beruflichen Erstausbildung gehen die Bewerberzahlen zurück, und da alle Lehrlinge in ein anschließendes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen, wird auf Nachwuchs mit hohen Eingangsqualifikationen großen Wert gelegt. Einem Betriebspraktikum in der Berufsfindungsphase wird positive Wirkung für die Einsicht in die spätere berufliche Realität zugemessen, daher wird dies auch angeboten. Für die berufsfachliche Weiterbildung nutzt der Betrieb Fachschulen und Bildungsstätten von Fachverbänden, über die der überwiegende Anteil des Weiterbildungsbedarfs gedeckt wird, für die EDV-Weiterbildung werden ortsansässige Bildungsträger in Anspruch genommen. Offensichtlich ergeben sich durch die Konzerneinbindung und internationale Geschäftsbeziehungen keine besonderen Qualifikationsanforderungen etwa in den Bereichen Sprachen oder Landes-

kultur. Das externe Angebot an beruflicher Weiterbildung wird aus Sicht des Betriebes als angemessen bezeichnet. Die Informationen über berufliche Weiterbildung erfolgen vornehmlich auf dem Angebotswege, seltener durch Nachfragen, und wenn auf diesem Wege, dann meist über die interessierten Mitarbeiter direkt. Somit wird auch der Bedarf an systematischer Angebotspräsentation eher als gering eingeschätzt.

Das hier skizzierte betriebliche Beispiel steht weniger als pars pro toto für die Textilindustrie, sondern eher für die Bedingungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Betrieben in Branchen mit negativer Wirtschaftsentwicklung. Neben dem quantitativen Rückbau und den dadurch steigenden Anforderungen an die Qualität der Qualifikationen finden wir auch Spezialisierungen im gehobenen Qualifikationsniveau. Allerdings finden sich keine deutlichen Anzeichen dafür, daß damit auch ein steigender Bedarf an Informationen im Bereich der beruflichen Bildung verbunden ist.

Personalarückbau führt zu steigenden Qualifikationsanforderungen

Wenig Bedarf an Informationen zur beruflichen Bildung

- *Informationsbedarf bei Rückzug aus der beruflichen Erstausbildung: Holzgewerbe und Herstellung von Möbeln*

Auf diese beiden Wirtschaftszweige entfallen ca. 15% der Betriebe der Region und ca. 6.000 der Beschäftigten. In den letzten Jahren gab es in der Holzbearbeitung einen Beschäftigungsrückgang und einen Umsatzrückgang um ca. 30%, der Bereich Holzverarbeitung legte 5% Beschäftigte zu, der Umsatz stieg um 4%. Die Holzverarbeitung zählt zu den langfristig stabilen Wirtschaftszweigen im Kreis Borken.

Holzgewerbe als stabiles Wirtschaftssegment

In diesem Wirtschaftszweig muß von einer extrem großen Spannweite an Unternehmensstrukturen, Technik- und Arbeitseinsatzkonzepten, Automatisierungsprozessen und Marktveränderungen ausgegangen werden. Eine branchenweite Betrachtung verbietet sich daher. Ermittelt wurde, daß die möbelherstellende Holzverarbeitungsindustrie in modernen Produktionsprozessen eine hochautomatisierte Fertigung eingerichtet hat. Betriebe dieses Typs sind auf hohe Qualifikationen, wie sie z.B. im Tischlerberuf erworben werden, angewiesen, da auch in solchen hochautomatisierten Prozessen Holz als „lebender Werkstoff“ eine besondere und fachkundige Aufmerksamkeit erfordert. Diese Qualifikationen können allerdings in dieser Fertigung nicht in der Qualität erworben werden wie in handwerklichen Strukturen. Aus diesen und offensichtlich auch aus Kostengründen ziehen sich solche Betriebe aus der beruflichen Erstausbildung zurück und ziehen es vor, bei Personalbedarf auf handwerklich Ausgebildete zurückzugreifen. Durch attraktive Arbeitsbedingungen und Tarifstrukturen ergeben sich kaum Probleme der Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitnehmern. Für die Handwerksbetriebe ergibt sich dadurch das Problem der Unsicherheit, ob Auszubildende nach Abschluß im Unternehmen verbleiben oder in

Hohe Qualifikationsanforderungen in der Holzverarbeitungsindustrie

Rekrutierung von Fachkräften aus dem Handwerk

Transfer von Arbeitskräften erfordert Informationsaustausch zwischen den Betrieben

einen Industriebetrieb abwandern, was grundsätzlich die Personalplanung erschwert. Wo weiterhin in der Industrie ausgebildet wird, sehen die Handwerksbetriebe größere Probleme bei einem Arbeitsplatzwechsel von der Industrie ins Handwerk. Gründe liegen nicht nur im Tarifgefälle, sondern insbesondere in den unterschiedlichen Formen der Arbeitsorganisation (Montage- und Baustellentätigkeiten im Handwerk, vorgerichteter Arbeitsplatz im Industriebetrieb) und im Qualifikationsgefüge. Hier sehen die Handwerksbetriebe ein erhebliches Gefälle zwischen den Handwerksabsolventen und den Absolventen aus der Industrie, welches sich in der Vielschichtigkeit der fachlichen und der überfachlichen Qualifikationen äußert, wobei gerade bei den letztgenannten ein großer Vorsprung in der Handwerksausbildung konstatiert wird. Innerhalb dieser Wirtschaftszweige deutet sich hier ein spürbarer Bedarf an Informationsaustausch im Bereich der beruflichen Bildung an, der die Transfererfordernisse von Qualifikationen betrifft und die Möglichkeiten von Verbundausbildungen thematisiert.

- *Informationsbedarf bei Spezialisierungen in der Produktion: Straßenfahrzeugbau und Ernährungsgewerbe*

Wenn wir in Wirtschaftsbereichen mit Rückbautendenzen eher ein verhaltenes Interesse an der beruflichen Bildung und eine Konzentration auf qualitative Aspekte und damit geringe Aktivitäten im informationellen Geschehen der regionalen beruflichen Bildung beobachten können, zeigen sich dort, wo Wirtschaftszweige bzw. Einzelbetriebe in ihren Produkten und Fertigungsprozessen zu stärkeren Spezialisierungen tendieren, intensive Aktivitäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zum Teil sind damit auch Bedarfe und Notwendigkeiten der Teilhabe an diesbezüglichen Informationsprozessen verbunden. Wir fanden Beispiele für Spezialisierungen aus den Bereichen Straßenfahrzeugbau und Ernährungsgewerbe.

Spezialbetriebe legen stärkeres Gewicht auf die Aus- und Weiterbildung

Hoher Informationsbedarf

Der Straßenfahrzeugbau kann als Teil des Wirtschaftszweiges „Maschinenbau“ klassifiziert werden. Nach Anzahl der Betriebe (40), Beschäftigten (6.900 in 1994) und Umsatz (1,133 Mrd. DM) zählt der Maschinenbau zu den „großen“ Wirtschaftszweigen im Kreis Borken. Die Beschäftigung stieg bis 1992 auf knapp 7.700 und ist seitdem leicht rückläufig (mit 6,9% von 1993 auf 1994). Im Straßenfahrzeugbau mit 7 Betrieben im Kreis Borken wurde mit ebenfalls rückläufigen Beschäftigtenzahlen zwischen 1993 und 1994 (-2,9%) eine Umsatzsteigerung von 28,6% und eine Steigerung des Auslandsumsatzes von 14 Mio. auf 26 Mio. DM (85%) erzielt, was als Hinweis auf umfangreiche Rationalisierungsprozesse zu werten ist.

Gesamtumsatzsteigerung bei rückläufigen Beschäftigtenzahlen im Straßenfahrzeugbau

Als vergleichsweise kleiner Wirtschaftszweig gilt das Ernährungsgewerbe, welches in 18 Betrieben ca. 3.000 Beschäftigte hat. Betrachtet man jedoch die verfügbaren Kennzahlen im Vergleich zu den vorgenannten Bereichen, dann zeigen sich einige Parallelen: Mit einem Beschäftigten-Rückgang um

Parallele Entwicklungen im Ernährungsgewerbe und Straßenfahrzeugbau

0,2% erwirtschaftet dieser Wirtschaftszweig eine Gesamtumsatzsteigerung von 7,3% und steigert seinen Auslandsumsatz um mehr als 30% im Vergleich von 1993 und 1994.

Ohne daß auf Kausalitäten oder Branchentypiken abgestellt werden könnte, sollen zwei Beispiele aus diesen Wirtschaftszweigen Trends der Spezialisierung der Produktion und damit verbundene große Aufmerksamkeit für Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung skizzieren.

Darstellung der Aus- und Weiterbildungspraxis von zwei Spezialbetrieben

Eine Spezialisierung auf Sonderfahrzeuge fanden wir in einem Betrieb des Straßenfahrzeugbaus. Der Betrieb fertigt fahrbare Hebeanlagen in zahlreichen Varianten und hat ein weitläufiges Serviceangebot bis hin zur Kompetenz der Zertifizierung der Betriebstauglichkeit seiner Erzeugnisse (TÜV/Berufsgenossenschaft). Herstellung, Wartung und Service erzeugen in diesem Betrieb die Anforderungen an hohe berufsfachliche und fachübergreifende Qualifikationen. In der beruflichen Erstausbildung sieht sich der Betrieb auf einem hohen Niveau. Dieses begründet sich zum einen aus der Produkt- und Fertigungsstruktur, in der hochwertige mechanische, hydraulische und elektrische Problemlösungen im Hubfahrzeugbau realisiert werden, wobei Einzelfertigung und Kleinserien dominieren, zum anderen in der durch die Spezialisierungen begründeten Notwendigkeit der Nachwuchsrekrutierung aus der beruflichen Erstausbildung. Ausbildungsordnungen stellen demnach eher nur einen Rahmen dar für die Gestaltung der beruflichen Erstausbildung, die darüber hinaus an den betrieblichen qualifikatorischen Bedarfslagen orientiert wird. Auf der informationellen Seite äußert sich dies durch intensive Kontakte zu allen damit befaßten regionalen Einrichtungen, wobei aufgrund der hohen Qualität der eigenen Ausbildung kaum Bedarfslagen über sonstige Angebote der beruflichen Erstausbildung im Mittelpunkt stehen, sondern eher personenbezogene Problemlösungen und Koordinationsfragen mit beruflichen Schulen.

Betrieb des Straßenfahrzeugbaus

In der beruflichen Weiterbildung nutzt der Betrieb regionale Angebote für Standardbedarfe z.B. im Bereich von EDV. Hier besteht die Auffassung, daß das regionale Angebot sowohl von seiner Qualität her als auch von seiner informationellen Präsentation als ausreichend einzuschätzen sei. Die Produktspezialisierung hat darüber hinaus eine weitergreifende berufliche Weiterbildung und damit ein entsprechendes Informationsgefüge zur Folge. Im überregionalen Rahmen werden Weiterbildungen für Prüfberechtigungen genutzt, die als Dienstleistungsbestandteile des Produktangebotes erforderlich sind und obligatorisch wahrgenommen werden. Aufgrund dieser systematischen Befassung mit Fragen der beruflichen Weiterbildung ist ein regionsübergreifendes, differenziertes Kommunikations- und Kooperationsgeschehen nach Maßgabe betrieblicher Anforderungen erkennbar.

Inanspruchnahme von regionalen und überregionalen Weiterbildungsangeboten

In einem Betrieb der Ernährungsmittelindustrie sehen wir Spezialisierungen im Bereich des Fertigungsprozesses. Hier sind Qualifikationen erforderlich, die in etablierten Berufsbildungsstrukturen nicht erzeugt werden. Sie umfassen zum einen den Bereich der Lebensmittelverarbeitung. Hier findet man in den etablierten Bereichen der Berufsbildung zu großen Teilen handwerkliche und kleinbetriebliche Strukturen mit einem niedrigen Grad an automatisierter Produktion (Fleischereien, Gastronomie, Küchen) seltener Betriebe mit einem höheren Grad an automatisierter und prozeßorientierter Fertigung (Bäckereien). Die Mischung dieser Gewerke und der jeweiligen Qualifikationen erfolgt in diesen Ausbildungsbereichen kaum. In der industriellen Prozeßfertigung sind diese Mischungen erforderlich, darüber hinaus sind Kenntnisse und Fertigkeiten in der Bedienung und teilweise Wartung von größeren technischen Anlagen mit Fließfertigung erforderlich. Die Verarbeitung von Lebensmitteln erfordert darüber hinaus die Berücksichtigung umfangreicher Hygienevorschriften, die zum Standardrepertoire der betrieblichen Weiterbildung zu rechnen sind. Da die Produktion stark saisonabhängig ist, ist auch der Personaleinsatz stark schwankend, was bedeutet, daß auch in Fragen der Weiterbildung zyklischer Bedarf besteht.

Betrieb der Ernährungsmittelindustrie

In diesem Betrieb finden wir ausgeprägte Aktivitäten in der beruflichen Bildung. Für alle Bedarfslagen der Aus- und Weiterbildung bestehen intensive Kooperationspartnerschaften innerhalb des Betriebes (Berufsausbildung, Hygieneschulungen), des Konzerns (Führungskräfteentwicklung etc.), innerhalb der Region (EDV, Fremdsprachen) und zu anderen Weiterbildungsanbietern bei speziellen Qualifizierungsbedarfslagen. Die Selektion der Angebote erfolgt überwiegend durch Sichtung von Angeboten und Rückgriff auf Referenzen und Empfehlungen. Hervorzuheben ist die Entwicklung eines Berufsbildes für die erforderlichen Qualifikationen in der Lebensmittelherstellung in Verbindung mit den zuständigen Kammern und dessen Umsetzung im Betrieb.

Entwicklung neuer Berufsbilder in der Lebensmittelherstellung

Das hier skizzierte Beispiel der Kombination von Qualifikationskomponenten aus unterschiedlichen Berufsgruppen steht prototypisch für eine Vielzahl von Tätigkeiten, die nur noch wenig Bezug haben zu Ausbildungsberufen. Häufig findet man in den Betrieben die Einschätzung, daß die berufliche Erstausbildung den vielschichtigen Anforderungen in einer anschließenden Berufstätigkeit auch fachlich nicht gerecht wird. Dieses Problem äußert sich besonders dort, wo im Zuge von arbeitsorganisatorischen Veränderungen und damit zusammenhängenden Verlagerungen von fachlichen und dispositiven Arbeitsaufgaben Hierarchien abgebaut werden und technische und betriebswirtschaftliche Anforderungen in einzelnen Positionen zusammengefaßt werden. Beispiele lassen sich jedoch auch im tech-

Fehlender Bezug der Ausbildungsberufe zu den erforderlichen Qualifikationsprofilen

nisch-gewerblichen Segment finden. So seien die umfassenden und vielschichtigen Qualifikationen, die für die Bedienung und Wartung von schweren Baufahrzeugen erforderlich sind, noch am ehesten von Landmaschinenmechanikern zu erwarten; dies sei allerdings ein Ausbildungsberuf, der kaum noch nachgefragt und angeboten würde.

- *Informationsbedarf bei der Erschließung neuer Märkte: Elektroindustrie*

In einigen Branchen finden wir deutliche Steigerungsraten im Auslandsumsatz. Hohe Steigerungen (zum Teil über 40%) der Exportquoten haben der Straßenfahrzeugbau, Elektrotechnik, Chemische Industrie sowie einzelne Bereiche des Maschinenbaus („Herstellung von Textil- und Nähmaschinen“, „Herstellung von Maschinen für Nahrungs- und Genußmittel“). Mit diesen Vorinformationen haben wir betriebliche Experten dazu befragt, welche Konsequenzen dies für die berufliche Bildung und Informationsbedarfe hat.

Internationalisierung als Indikator für steigenden Qualifikationsbedarf

Ein Betrieb der Elektroindustrie ist langjährig ortsansässig und hat seine breite Produktpalette im Bereich der Einzel- und Serienfertigung. Die Fertigungstiefe wird als hoch eingeschätzt. Einige Produkte sind dem traditionellen Segment in der Sparte zuzurechnen und werden kontinuierlich modernisiert, ebenso wie die Fertigungsprozesse.

Elektrotechnischer Betrieb mit hohen Exportsteigerungen

Der Betrieb hat einen Exportanteil von etwa 50%. Neue Märkte sind besonders osteuropäische Länder und Länder der Europäischen Union. Für die osteuropäischen Länder erfolgt ein Direktexport von Produkten, die den Ausbau von drahtlosen Telefonnetzen unterstützen. Der Export im EU-Raum erfolgt größtenteils über Tochterunternehmen in den jeweiligen Ländern, über die die Produkte unter inländischen Markenzeichen vertrieben werden. Als verstärkt erforderliche Qualifikationsanforderungen erweisen sich Fremdsprachen, die innerhalb der betrieblichen Weiterbildung erworben werden können, und Kenntnisse der Landeskultur, die durch zeitweilige Beschäftigung in den Tochterunternehmen im Ausland erworben werden können.

Hinsichtlich der Qualität der beruflichen Erstausbildung sieht sich der Betrieb auf „Platz 2“ der ortsansässigen Betriebe in der Branche. In den Informationsprozessen in der beruflichen Bildung verhält sich der Betrieb aktiv. Durch die Beteiligung an Prüfungsausschüssen, Versorgung der Berufsschulen mit technischen Geräten für Ausbildungszwecke und durch den Betrieb einer regionalen Verbundausbildung sind umfangreiche und praxisgerechte Kommunikationsmöglichkeiten und eine entsprechende Kooperationspraxis gegeben. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung unterhält der Betrieb ein eigenes differenziertes Angebot und arbeitet mit allen ortsansässigen Trägern zu-

sammen. In der Tendenz wird das innerbetriebliche Angebot zurückgefahren, da Qualifizierungen mehr und mehr als spezielle Maßnahmen im Rahmen von Personalentwicklung oder von technisch-organisatorischen Veränderungen geplant und durchgeführt werden. Durch sehr intensive Kontakte zu einer neugegründeten Fachhochschule am Ort eröffnen sich erweiterte personalpolitische Spielräume im höheren Qualifikationssegment. Dies deutet sich dadurch an, daß diese Einrichtung als Reservoir für Nachwuchsfachkräfte genutzt werden kann.

- *Informationsbedarf bei Integration und Diversifizierung: Handel und Verkehr*

Im Handel und Verkehr stieg die Beschäftigung im Kreis Borken seit 1980 um gut 40%, der Beschäftigtenanteil liegt mit etwa 18,8% leicht unter dem Landesdurchschnitt 19,9%)²⁴.

„Dienstleistungsbesatz“ im Kreis Borken liegt unter dem Landesdurchschnitt

In diesem Sektor finden wir Wirtschaftsaktivitäten, die eng mit den traditionellen Segmenten des Handels und des Handwerks verknüpft sind. Im Rahmen von neuen Strategien der Geschäftsentwicklung und der Reaktion auf Käufermärkte beobachten wir Prozesse der Integration und Diversifizierung. In diesen Prozessen mischen sich traditionelle Momente der beruflichen Erstausbildung und Personalqualifizierung in der Weiterbildung mit neuen qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitskräfte, die größtenteils durch das regionale Weiterbildungsangebot abgedeckt werden.

Verknüpfung von traditioneller Weiterbildung mit neuen Qualifikationsanforderungen

Ein seit mehr als hundert Jahren ortsansässiges und im Familienbesitz befindliches Handelsunternehmen hat sich zu einem „Produktionsverbindungshandel“ entwickelt, in dem unterschiedliche Marktsegmente bedient werden. Ein Geschäftszweig umfaßt ein handwerklich orientiertes Installationsgeschäft, welches als Komplettanbieter verschiedene Sparten der Haustechnik bündelt und dies unter dem Etikett „kundenorientierte Dienstleistung“ ausbaut. Hinsichtlich der Nachwuchsentwicklung wird in hohem Maße auf die berufliche Erstausbildung gesetzt. Hier besteht entsprechend der Firmentradition eine große Erfahrung, allerdings bleiben Anforderungen hinsichtlich der Berufsinformation der Berufsanfänger offen: Kaum je bestünden realistische Vorstellungen über die konkreten Arbeitsplatzanforderungen und Tätigkeitsfelder, auch sei die Projektion von Berufsbildern, wie sie beispielsweise von der Arbeitsverwaltung im Rahmen der Berufsberatung vermittelt würden, durchweg nicht geeignet, um ein realistisches Bild einer beruflichen Tätigkeit zu vermitteln. Innerhalb der Weiterbildung wird größtenteils auf Herstellerschulungen zurückgegriffen, bei Standardmaßnahmen z.B. aus dem Bereich der EDV erfolgen Selektionen

²⁴ Vgl. Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH (Hg.): Geschäftsbericht 1996, S. 55, Tabelle 6.

nach Kostengesichtspunkten, und zwar durch Sichtung von schriftlichen Informationsmaterialien und auf der Basis von Referenzen. Informationsprobleme werden eher in der innerbetrieblichen Abstimmung als im Außenverhältnis gesehen.

Handel und Verkehr als expandierende Wirtschaftszweige haben sich insbesondere auf eine dynamische Entwicklung der Kommunikationsmedien und auf die Öffnung der Märkte einzustellen. Dies ist mit erweiterten Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter verbunden. Hier stellt sich zum einen Bedarf an speziellen Weiterbildungen dadurch, daß beispielsweise Zollangelegenheiten oder Auflagen im Transport von Gefahrgütern (gesetzliche Regelungen) in innerbetrieblicher Kompetenz geregelt werden müssen, zum anderen sind technische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen durch die gesteigerte Logistik im Lager, Transport- und Distributionbereich gefordert. Für diese neuen Tätigkeitsanforderungen haben die Betriebe eine Sichtung der regionalen Weiterbildungsangebote zu betreiben, da weiter entfernt angebotene Maßnahmen in der Regel nicht wahrgenommen werden können. Die Sichtung des Weiterbildungsangebots erfolgt durchweg durch das Studium schriftlicher Angebote. Andererseits werden kontinuierliche Kooperationsbeziehungen zu Trägern aus der Region unterhalten.

Dynamische Entwicklungen der Medien und Internationalisierung erfordern umfassendere Qualifikationen

2.1.3.2 Informationsbedarf und -probleme im Handwerk

Aufgrund von meist fehlenden festen betrieblichen Zuständigkeiten in Hauptfunktion für berufliche Bildung, kaum je vorhandenen internen Weiterbildungskapazitäten und auch aufgrund der obligatorischen Phasen überbetrieblicher Berufsbildung in der Erstausbildung haben Handwerksbetriebe eine deutlich höhere Notwendigkeit der Außenorientierung in Fragen beruflicher Bildung als Industriebetriebe. Damit stehen sie grundsätzlich auch vor komplexeren und umfangreicheren Informationsproblemen in diesem Bereich. Dabei zeigt sich erstens, daß sich die Modernisierung der beruflichen Bildung auch aus der Perspektive der betrieblichen Berufsausbildung²⁵ als ein Kristallisationspunkt in bezug auf betriebliche Modernisierungsprozesse erweist. Zweitens ist zu bemerken, daß Handwerksbetriebe einen dynamischen Wandel von traditionellen Leistungsangeboten in einzelnen Gewerken für regionale (Privat-)Kunden hin zu Einzelgewerkeübergreifenden, technologie-intensiven Angeboten, wenn nicht auf internationalen, so doch auf weit ausgedehnten Märkten und bei fachlich versierten Kunden vollziehen. Zum Dritten sind kategorische Unterschiede zwischen Industrie und Handwerk hinsichtlich der betrieblichen Kontinuität auszumachen. Gemeint ist, daß Industriebetriebe in der Regel über „Funk-

Umfangreiche Informationsproblematiken des Handwerks im Bereich beruflicher Bildung

²⁵ Hier wird abgesehen von denjenigen Modernisierungsproblemen, die im Zusammenhang mit den strukturellen und politischen Konstellationen der Berufsausbildung im Dualen System stehen.

tionseliten“ verfügen, die kontinuierlich entwickelt bzw. auf dem Personalmarkt beschafft und eingearbeitet werden. Damit ergibt sich eine relative Unabhängigkeit von berufsbiographischen Einzelschicksalen. Dem gegenüber beinhaltet die personelle Bindung des Handwerksbetriebes an den Inhaber jeweils ein erhebliches Krisenpotential beim Übergang auf einen Nachfolger. Risiken und Chancen in solchen Übergangsprozessen können sicherlich zum Gegenstand von Berufsbildungsinformationen (im weiteren Sinne) gerechnet werden.

- *Modernisierung der Berufsausbildung*

Informationsbedarfslagen im Bereich der beruflichen Erstausbildung ergeben sich im Handwerk in vielfältigen Bezügen. Ein zentrales Problem besteht darin, daß die betriebliche Berufsausbildung aufgrund eines immanenten „Strukturkonservatismus“ berufsstrukturelle und ausbildungsinhaltliche traditionelle Momente fortschreibt und damit die möglichen Potentiale einer zukunftsorientierten Berufsbildung für den Strukturwandel der Region nicht entfalten kann. Bezüglich der Modernisierung der Berufsausbildung liegt ein informationelles Dilemma darin, daß die Betriebe in der Auswahl der Bewerber und in der Ausbildung selbst eher die traditionellen Persönlichkeitsmerkmale, Ausbildungsinhalte und Arbeitstugenden in den Vordergrund stellen, obwohl die Berufstätigkeit hohe berufsfachliche Kompetenzen, zum Teil mit hohen abstrakt-kognitiven Inhalten, sowie fachübergreifende (soziale, kommunikative, methodische, analytische) Kompetenzen (z.B. bei Reparatur- und Servicetätigkeiten, bei Montagearbeiten) erfordert.²⁶ Die schulischen Qualifikationen der Bewerber um Lehrstellen werden für zu niedrig befunden, andererseits wird der Entwicklung der genannten Qualifikationen in der Berufsausbildung kein angemessener Raum zugebilligt. Die Einstellung von höherqualifizierten Bewerbern (Abitur) scheitert an den Vorstellungen über die weitere Berufs(bildungs)karriere sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch der Lehrlinge. Nach Ansicht von Betrieben besteht Bedarf, den Jugendlichen *realistische* Informationen über berufliche Tätigkeiten und Karrierechancen zu vermitteln, um Entscheidungsprozesse in der Berufswahl zu stützen. Dies sollte in Abstimmung mit allen an der beruflichen Bildung beteiligten Einrichtungen vor dem Eintritt in eine Berufsausbildung erfolgen. Ein weiteres informationelles Defizit kann in dem Umstand verortet werden, daß die mangelnden Be-

Informationsbedarfslagen im Handwerk

Informationelles Defizit durch traditionelle Auswahlkriterien

Bedarf an realistischen Informationen über den Beruf

Mängel in der schulischen Vorbildung

²⁶ Hier soll nicht etwa die gegenseitige Ausschließlichkeit dieser Dimensionen behauptet werden. Lediglich soll der Hinweis dazu dienen, die immer wieder vorgebrachten Unvereinbarkeiten in der Argumentation und Handlungsweise vieler Betriebsinhaber zu artikulieren, die darin besteht, daß bei der Einstellung Wert auf Anpassungsfähigkeit, Gehorsam und Äußeres gelegt wird, während in der beruflichen Tätigkeit Selbständigkeit, Kommunikationskompetenz, Entscheidungsfähigkeit u.a. gefordert werden. Daß die Bildungsprozesse, die für eine entsprechende Persönlichkeitsentwicklung notwendig wären, kaum je im Verlauf einer betrieblichen Lehre stattfinden können, wird nicht reflektiert. Eher wird beklagt, daß ein zu großer Teil der Ausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen stattfindet, was als kontraproduktiv für die Persönlichkeitsentwicklung eingeschätzt wird.

rufseintrittsqualifikationen der schulischen Vorbildung angelastet werden. Es wäre darüber Aufschluß zu erzielen, wo diese Annahme zutrifft und wo hier auf Vorurteile und Fremdbilder bauend ein Mangel an Werten und Normen vermutet wird, deren Entwicklung auch außerhalb des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule zu verorten ist.

Um dem angesprochenen Modernisierungsdilemma zu entgehen, wählen Arbeitnehmer und Betriebe Strategien, die individuell und betrieblich in hohem Maße unökonomisch sind. So werden doppelte Berufsausbildungen sowohl in zwei gewerblichen Berufen als auch in einem kaufmännischen und einem gewerblichen Beruf²⁷ absolviert, oder es wird auf Berufe mit komplexen gleichwohl fachfremden Inhalten zurückgegriffen und durch langfristige Einarbeitung ein Qualifikationsprofil erzeugt, welches angemessen für Spezialaufgaben ist.

Problemverlagerung durch unökonomische Doppelausbildungen

Als Beispiel sei auf ein Tiefbauunternehmen verwiesen, welches zur Bedienung und Wartung seines wertvollen Spezialmaschinenparks und der Durchführung von Einzelaufträgen auf Baustellen auf Personal mit komplexen mechanischen, elektrischen und Bauqualifikationen angewiesen ist. Bevorzugt werden Landmaschinenmechaniker eingestellt, allerdings seien Absolventen dieser Berufsausbildung kaum zu finden, weil eben darin kaum ausgebildet wird.

Im Verlauf der Berufsausbildung erfolgt eine nur spärliche wechselseitige Information zwischen innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung. Von Seiten der Betriebe besteht Interesse an einer vergleichbar den Berichtsheften chronologischen Dokumentation der schulischen und überbetrieblichen Ausbildung, um bei betrieblicher zusätzlicher theoretischer Bildung oder beim beruflichen Einsatz der Lehrlinge deren aktuellen Wissensstand besser einschätzen zu können. Desweiteren könnte der Informationsaustausch zwischen den genannten Einrichtungen auch die Leistungsbeurteilung unterstützen, dies besonders in denjenigen Berufen, die eine längere Blockausbildung aufweisen (Bauhauptgewerbe).

Kooperationsdefizite zwischen inner- und außerbetrieblicher Ausbildung

- „Spezialisierung“ und „Alles aus einer Hand“

Im Handwerksbereich stoßen wir auf einen deutlich erkennbaren Trend, der sich in zwei Dimensionen beschreiben läßt. Zum einen zeigt sich eine bemerkenswerte *Spezialisierung* im Leistungsangebot einzelner Betriebe und Gewerke, in der handwerkliche Dienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden in strikter Kundenorientierung und höchster Qualität erbracht werden. Dabei handelt es sich in der Regel um Einzelaufträge, für

Spezialisierungstendenz im Leistungsangebot der Handwerksbetriebe

²⁷ Im einzelnen konnte nicht geprüft werden, welche Gründe dazu Anlaß gaben, eine zweite Berufsausbildung einer ersten folgen zu lassen. Dies hätte die Befragung der betreffenden Personen erfordert und konnte innerhalb des Erhebungsprogramms nicht geleistet werden.

die die Handwerksbetriebe ihrerseits spezifische Kompetenzen zu entwickeln haben.

Wir rekurrieren hier zum einen auf einen Betrieb aus dem Baunebengewerbe (Heizung/Sanitär), der einen Angebotsschwerpunkt „Badrenovierung“ entwickelt hat und darin ein Leistungsspektrum bietet, welches innenarchitektonische Segmente mit einbezieht. Dieser Betrieb hat eigens dafür zum einen eine Neueinstellung (Techn. Zeichner) vorgenommen, zum anderen ist er einem Verband beigetreten, der in diesem Bereich spezielle Weiterbildung anbietet. Der Verband agiert bundesweit und achtet darauf, daß die Mitglieder eine gewisse regionale Streuung aufweisen, um eine regionale Exklusivität des Know-how und damit Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten. Neben den innenarchitektonischen Inhalten beinhaltet die Weiterbildung insbesondere fachübergreifende Inhalte wie Kommunikation, Kundenorientierung, Angebotspräsentation etc. Zum anderen trafen wir in einem metallverarbeitenden Betrieb auf eine hochtechnisierte feinmechanische Fertigung im Edelstahlbereich. Der Betrieb produziert Spezialvorrichtungen, Einrichtungsgegenstände als Unikate (z.B. Rednerpult) sowie Bauteile/Baugruppen für Hersteller für Webmaschinen auf einem internationalen Markt. Die erforderlichen Qualifikationen für die Fertigung werden mit Unterstützung überbetrieblicher regionaler Anbieter hauptsächlich durch berufliche Erfahrung entwickelt, wobei das Risiko von Abwanderungen in die Industrie unkalkulierbar bleibt. Die marktseitigen Anforderungen sind im Zuge von langjährigen Geschäftskontakten und Weiterentwicklung der Produktspezialisierungen in Absprache mit Kunden qualifikatorisch erfüllt worden.

Neben dieser Spezialisierungstendenz - und zum Teil damit verwoben - beobachten wir einen starken Trend der *Aufhebung oder Durchdringung von handwerklichen Einzelgewerken* im betrieblichen Leistungsangebot. Auch dieser Trend findet seinen deutlichsten Niederschlag im Baugewerbe, wo einerseits das Bauhauptgewerbe die Leistungen des Baunebengewerbes integriert, andererseits Einzelgewerke dahin tendieren, Komplett-Angebote zu realisieren. Hinsichtlich der qualifikatorischen Anforderungen sind damit ohne Zweifel deren fachspezifische Diversifizierung, insbesondere aber auch eine berufsfachliche Niveauehebung verbunden. Letzteres findet seinen Beleg darin, daß die Angebotserstellung, Bauplanung und Bauausführung durchweg mit Dienstleistungen aus dem Tätigkeitsbereich von Architekten und Bauingenieuren verbunden sind. Da die betriebliche „Personalentwicklung“ im Handwerk noch sehr traditionell auf die Berufsausbildung in Einzelgewerken orientiert ist, ergeben sich hier vielfältige Problemlagen der Qualifikationsentwicklung und -beschaffung, die mit nicht unerheblichem Informationsbedarf verbunden sind.

Trend zur Aufhebung und Durchdringung von handwerklichen Einzelgewerken

Ein Unternehmen, welches seit etwa 15 Jahren Stahlhallen und -überdachungen fertigt und montiert, geht unter dem Druck von Groß-Auftraggebern auf komplette Bauausführungen über und stellt für Angebotserstellung, Konstruktion und Arbeitsvorbereitung vom Zeichenbrett auf CAD um. In den Jahren nach der Wende fand eine Markterweiterung in Richtung neue Bundesländer statt, die inzwischen wieder rückläufig ist. Die neuen Anforderungen fängt der Betrieb im qualifikatorischen Bereich einerseits durch Neueinstellungen auf. Hinsichtlich der Beurteilung von Fachqualifikationen sowohl bei Arbeitnehmern aus betriebsfremden Gewerken als auch bei Spezialqualifikationen im höheren Segment (Bauingenieur, CAD-Konstrukteur, CAD-Technischer Zeichner) ist die Entscheidungskompetenz bei Einstellungen unterentwickelt. Selektionen in der Personalauswahl erfolgen zum großen Teil auf der Basis persönlicher Empfehlungen. Im oberen Qualifikationssegment haben regionale Bindungen (hier zu einer FH, bei der der Betriebsinhaber studiert hat) ein nachweisliches Gewicht. Andererseits finden sich starke Initiativen, benötigte Spezialqualifikationen innerbetrieblich zu erzeugen. Durch den Aufbau einer betrieblichen Erstausbildung - die wiederum eines innerbetrieblichen Kompetenzentwicklungsvorlaufs bedarf - kann eine qualitativ hochwertige, d.h. den betrieblichen Bedarfslagen angemessene Personalentwicklung erfolgen. Dies finden wir beim Beruf des Techn. Zeichners sowie auch bei der Vermittlung von Fachkenntnissen beim Schweißen, für die der Betriebsinhaber eine Ausbildungslizenz erworben hat.

Ein Unternehmen mit den Geschäftsbereichen Tischlerei und Zimmererei hat sich über die Strategie der Angebotserweiterung auf alle handwerklich gefertigten Objekte am Bau (Dachstuhl, Treppe, Küche, Haustür) weiterentwickelt zu einem Kompletthersteller von Niedrig-Energiehäusern. Die Zahl der Aufträge hat sich in den letzten Jahren sprunghaft erhöht, der regionale Markt wird überschritten. Hinsichtlich des erweiterten Aufgabenspektrums ist eine Betriebsorganisation mit einzelnen Meistereien und kollektiver Leitung entwickelt worden. Das Management und die technische Entwicklung (Konstruktion u.a.) werden intensiv durch EDV unterstützt. Der Betrieb beschäftigt Subunternehmen, für die Gewährleistungshaftungen übernommen werden. Eine betriebsinterne Personalentwicklung trifft auf große Probleme, da eine Ausbildung nur in den traditionellen Gewerken erfolgen kann. So werden Doppelausbildungen als eine Voraussetzung für beruflichen Aufstieg im Betrieb genannt. Zur Erfüllung qualifikatorischer Anforderungen in den mittleren und höheren Funktionen wendet sich der Betrieb an einen regionalen Bildungsträger, der „maßgeschneiderte“ Maßnahmen anbieten kann. Die Klärung des Qualifikationsbedarfs kann kaum je vorausschauend erfolgen, weil sich qualifikatorische De-

fizite erst dadurch identifizieren lassen, daß bestimmte Arbeitsprobleme nicht gelöst werden können.

Die hier aufgezeigten Veränderungen in den betrieblichen Entwicklungsprozessen sind in der Realität so vielfältig wie die vorfindlichen Beispiele. Der marktwirtschaftliche Wettbewerb zwingt die Handwerksbetriebe in neue Formen der Angebotsgestaltung, die in der regionalen Perspektive sich gerade durch Spezialisierung und/oder fachliche Diversifizierung auszeichnet. Ein Preis-Wettbewerb hat dabei offensichtlich eine nachgeordnete Priorität und geht anscheinend einher mit erkennbaren Qualitätsdifferenzen, die kundenseitig wahrgenommen werden. Den qualifikatorischen Anforderungen, die sich daraus ergeben, kommen die Betriebe dadurch nach, indem sie

Zunehmender Wettbewerb führt zu neuen Qualifikationsanforderungen

- eine eigenständige Berufsausbildung unterhalten, die allerdings nur noch einen geringen Teil des erforderlichen Qualifikationsspektrums abdecken kann,
- eine Personalrekrutierung in Feldern betreiben, für die sie traditionell wenig Ausbildungserfahrung besitzen,
- „Qualifizierungsschleifen“ ermöglichen, etwa durch Wiedereinstellung nach einem Studium an einer regionalen FH oder Teilnahme an anderer betriebsexterner beruflicher Weiterbildung oder Doppelausbildung,
- in großem Umfang Herstellerschulungen²⁸ zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter in Anspruch nehmen.

Den dafür erforderlichen informatorischen Hintergrund verschaffen sich die Betriebe vor allem dadurch, daß sie

- informelle Informationsnetze zwischen Betrieben, Kammern, Berufsverbänden und Bildungsstätten unterhalten und intensiv nutzen,
- speziellen Verbänden beitreten, die eine Ausdifferenzierung der Geschäftspolitik auch qualifikatorisch abstützen.

- „Kontinuität“

Anders als in Industriebetrieben ist durch die starke Bindung der Geschäftspolitik an den Betriebsinhaber jeder Übergang dieser betrieblichen Leitungsfunktion ein Prozeß, der für einen Handwerksbetrieb eine gravierende Krise bedeutet. Erschwerend kommt hinzu, daß solche Übergänge

Übergangsproblematik im Handwerk

²⁸ Dies erfolgt in nahezu allen befragten Handwerksbetrieben. Nur selten wurden darin auch Probleme erkannt wie etwa die damit verbundene Abhängigkeit von bestimmten Lieferanten, der geringe Bezug zu den konkreten Anforderungen der Arbeitsplätze oder der betrieblichen Modernisierungsmöglichkeiten und -erfordernisse, die fehlende pädagogisch-didaktische Qualität, die fehlende Berücksichtigung von teilnehmerspezifischen Unterschieden in den Lernanforderungen u.a..

häufig hinausgeschoben werden, weil ein hohes Beharrungsverhalten typisch ist und Personalentwicklung, wenn nicht in der Familie ein Nachfolger designiert werden kann, meist verzögert oder verdrängt wird. Eine Variante dieses Problems stellt der Fall dar, daß mehrere Geschäftsinhaber vorhanden sind. Dann erfolgt eine Lösung dahingehend, daß Geschäftsanteile auf die/den verbleibenden Geschäftspartner übertragen werden.

Selbstverständlich stellt der berufsqualifikatorische Aspekt nur ein Segment dieses Prozesses dar. So ist nicht anzunehmen, daß die erforderlichen berufsfachlichen, betriebswirtschaftlichen und sozialen Qualifikationen nicht entwickelt werden könnten. In den wirtschaftlichen Strukturen des Handwerks erfolgt dies ohnehin häufig. Davon zeugen die zahlreichen Aktivitäten der Gründung von (Kleinst-)Betrieben durch Meister oder Gesellen, die durch eigene Selbständigkeit höhere Einkommenschancen erwarten als durch ein Beschäftigungsverhältnis im Arbeitnehmerstatus. Diese Form der Betriebsgründung wird allgemein akzeptiert und führt häufig zu den dargestellten Subunternehmens-Verhältnissen.

Entstehung von „Subunternehmens-Verhältnissen“

Der Umstand, daß dieses Problem in vielen Expertengesprächen zur Sprache gebracht wurde, und daß hier schon ein „Informationssystem“ vorzufinden ist, gibt Anlaß, ihm weitere Aufmerksamkeit zu widmen. Ohne im einzelnen die bestehende Vermittlungsagentur für übernahmereife Betriebe und interessierte Personen kennengelernt zu haben, zeigt allein die Analogie zu anderen ähnlichen Vermittlungsleistungen (etwa der Arbeitsverwaltung), daß ein erweiterter Informationsbedarf in diesem Problemkomplex angenommen werden kann. Er läßt sich in erster Näherung umreißen als ein Informationsprozeß, der Betriebe und potentielle Selbständige in einem komplexen Set von Dimensionen in gemeinsame Lernprozesse integriert. Zu diesen Dimensionen wären berufsfachliche, insbesondere aber auch fachübergreifende, soziale Qualifikationen und auch Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung zu rechnen. In solchen Informationssystemen wären Lernprozesse zunächst mit dem Ziel zu entwickeln, die „Übergangsproblematik“ nicht als schicksalhaften Prozeß zu erleben, sondern als Gestaltungsprozeß zu begreifen. In einem zweiten Zugang könnten dann, wenn entsprechende problemorientierte Lernprozesse als Lösungsmöglichkeiten in diesem Problembereich ausreichend Akzeptanz gefunden haben, Verstetigungen teils auf betrieblicher Ebene, teils auf überbetrieblicher Ebene entwickelt werden.

Übergangsphase als Gestaltungsprozeß

2.1.4 Informationsbedarfslagen im Überblick

Zieht man ein Resümee aus den Erkundungen zu Informationsbedarfslagen zur beruflichen Bildung im Kreis Borken, so zeigen sich folgende Charakteristika.

Für die in den nächsten Jahren zunehmenden Jahrgangsguppen der Schulabgänger müssen die Optionen bei der Lehrstellensuche verbessert werden. Dieser Umstand gewinnt an Gewicht angesichts der Reduzierungen und Differenzierungen im Lehrstellenangebot in der Region. Die Differenzierungen zeigen sich darin, daß sich die Berufsausbildung im Dualen System mehr und mehr auf Klein- und Mittelbetriebe konzentriert. Es ist daher angebracht, daß sich Betriebe dieser Größenklasse - und besonders auch Handwerksbetriebe - mit ihren Angeboten an Ausbildungsmöglichkeiten deutlicher in der Region präsentieren.

Informationsbedarf an Ausbildungsplatzangeboten in Klein- und Mittelbetrieben

Aufgrund des nach wie vor starken Segments traditioneller Wirtschaftsbe-
reiche steht der Kreis vor dem Problem, daß die Berufsausbildung im Dualen System zu erheblichen Teilen auf einen Bedarf orientiert ist, der möglicherweise in der Zukunft an Bedeutung verliert. Auf der anderen Seite ist zu beobachten, daß in einigen Branchen dynamische betriebliche Entwicklungsstrategien und zum Teil auch erhebliche Exportzuwächse zu verzeichnen sind. Hier zeigen sich zukunftsorientierte Felder für die berufliche Erstausbildung, die im Rahmen von regionalen Informationssystemen bekanntgemacht werden müssen.

Modernisierung der beruflichen Erstausbildung

Während in den Unternehmen die Fragen nach den Informationsbedarfslagen im Bereich der Berufsbildung durchweg aus der Perspektive der Unternehmens- und Marktentwicklung als Probleme „zweiter Ordnung“ eingestuft werden, zeigen sich bei den intermediären Institutionen und bei den Bildungsträgern konkrete, auf das Agieren in der Region bezogene Bedarfslagen, also solche, die die „Kernfunktionen“ dieser Einrichtungen betreffen. Für die Arbeitsverwaltung sind Informationen über die einzelbetriebliche und überbetriebliche Wirtschaftsentwicklung in der Region die wesentlichen Parameter für die Hauptfunktionen „Vermittlung“ und „Fortbildung und Umschulung“. Hier werden sowohl präzisere und längerfristige Informationen über Personalfreisetzungen und Personalbedarf gewünscht, als auch Informationen über Zugänge auf den Arbeitsmarkt aus dem Bildungssystem. Da eine statistische Erfassung für problematisch gehalten wird, gehen die Interessen an solchen Informationen mehr in Richtung der Entwicklung einer offeneren und intensiveren Dialogbereitschaft der Akteure am Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere auch in den Fällen, wo Absolventen spezieller Bildungseinrichtungen, (z.B. Fachhochschulen, Einrichtungen der Berufsförderung) zu vermitteln sind. Die Arbeitsverwaltung sieht sich im Spektrum der Akteure am Arbeitsmarkt in einer Funktion des Interessenausgleichs und leitet daraus den Anspruch ab, zwischen Positionen zu vermitteln. Dafür besteht wiederum Bedarf an speziellen Informationen aus den Segmenten des Bildungs- und Beschäftigungssystems. Für steigerungsfähig wird auch der interne Informationsaustausch gehalten. Hier gehen die Optionen dahin, nicht nur eine Aktualisierung von Datenbe-

Hauptinteresse der Arbeitsverwaltung an Informationen zur Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Personalentwicklung

ständen zu betreiben, sondern Informationen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik aufzubereiten.

Weitere Bedarfslagen aus Sicht der Arbeitsverwaltung umfassen die Mitwirkung an Modernisierungsprozessen wie etwa der Gestaltung neuer Berufe oder der Ansiedlung neuer Wirtschaftsunternehmen sowie die arbeitsmarktpolitische Intervention bei speziellen Problemlagen, etwa der Grenzlage des Kreises Borken. Dies sind auch diejenigen Themen, die aus Sicht der Kommunalbehörden und der Wirtschaftsförderung angesprochen werden.

Einbindung der Arbeitsverwaltung in Modernisierungsprozesse

In den Bedarfsnennungen der Bildungsträger äußert sich deren Marktorientierung. So wird das Interesse an Verbleibsinformationen über die Teilnehmer bzw. Absolventen artikuliert, ebenso wie an der Nachfrage nach den Bildungsangeboten und an der Zufriedenheit der Kunden der jeweiligen Einrichtung. Typisch für die Interessenlagen der Bildungseinrichtungen ist der Bezug zu den jeweils korrespondierenden Einrichtungen. Im Bereich der AFG-finanzierten Fortbildung und Umschulung beziehen die Interessenlagen die Positionen der Arbeitsverwaltung sowie die der Betriebe mit ein, die Praktikantenplätze zur Verfügung stellen müssen und als Verhandlungspartner für die Vermittlung auf Stellen gelten. Die Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung stehen im Kommunikationsfeld mit den Betrieben und Berufsschulen und haben neben der Pflege des curricularen und organisatorischen Informationsaustauschs auch Interessen an Zukunftsplanungen, etwa der regionalen Einrichtung von Fachklassen (was bei der Relation von Auszubildenden und Kreisfläche als ein permanentes Problemfeld bezeichnet wird). Weiterer Informationsbedarf wird genannt im Hinblick auf die Entwicklung von Curricula für Problemgruppen und deren Evaluation auf der Basis der Arbeitserfahrungen der Klientel. Bildungseinrichtungen, die für die berufliche Erstausbildung zuständig sind, unterstützen den Bedarf an Informationen im Bereich der Berufswahlfindung. Die Forderung wird begründet mit hoher Diffusität der beruflichen Realität, mit Motivationsproblemen in der Phase der Berufswahl, mit nachlassender Wirksamkeit traditioneller Formen der Berufswahl sowie mit der sich verschlechternden Angebots-/Nachfragerelation am Ausbildungsstellenmarkt.

Bedarfslagen von überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen im Bereich von Zukunftsplanungen und Curriculumentwicklungen

Aus Sicht der Betriebe stellt die Reduzierung von personalpolitischen Problemen den Rahmen für solche Informationsbedarfslagen. Die Nennungen sind so vielschichtig wie das Problemfeld und reichen von der Auswahl der Lehrstellenbewerber bis hin zu informationeller Unterstützung bei Wechsel von Betriebsinhabern. In grober Klassifizierung läßt sich erkennen, daß größere (Industrie-)Betriebe ihren Bedarf an Informationen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung deutlicher erkennen und artikulieren als kleine (Handwerks-)Betriebe.

Informationsbedarf in Industrie und Handwerk

Die im industriellen Bereich zu beobachtenden Veränderungen in den Unternehmensstrategien sind mit vielschichtigen Veränderungen der Qualifikationsanforderungen verbunden. Trotz insgesamt rückläufigem Ausbildungsinteresse setzen auch Industriebetriebe (im gewerblichen Bereich) in ihren personalpolitischen Strategien nach wie vor auf die langfristig im eigenen Hause erzeugten Qualifikationen und auf die Bodenständigkeit der Mitarbeiter. Hinsichtlich der beruflichen Erstausbildung sehen wir dort Erosionstendenzen, wo ein Rückbau von Unternehmensfunktionen (Produktion) zu beobachten ist. Problematisch gestalten sich Prozesse der Berufswahl bzw. der Selektion. Auf der einen Seite werden von Seiten der Betriebe gesteigerte Erwartungen an die Kenntnisse der Berufsanfänger über die Berufsrealität erwartet, wobei auch die Bereitschaft erkennbar ist, dazu einen Beitrag zu leisten. Hinsichtlich der Selektionsproblematik reklamieren die Betriebe das hohe Scheiternsrisiko der beruflichen Erstausbildung sowohl durch geringe Qualifikationen als auch durch Abbrüche aus anderen Gründen. Daher äußern Industriebetriebe Interesse an einer höheren Abstimmungsqualität zwischen beruflichen Erwartungen der Lehrstellenbewerber und beruflicher Realität. Hier können regionale Informationssysteme einen Beitrag leisten.

Veränderungen der Unternehmensstrategien ergeben Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen

Erwartungshaltungen in der Erstausbildung

Die Bedarfslagen der Industriebetriebe in der Information über berufliche Weiterbildung sind insgesamt sehr differenziert. Während in der beruflichen Erstausbildung durch das Berufsbildungsgesetz, durch kulturministerielle Bestimmungen und durch das Kammerwesen ein relativ geschlossener Regelungsrahmen existiert, der auch die erforderlichen Informationsprozesse institutionell beherbergen kann, bleibt in der beruflichen Weiterbildung die regionale Information die wesentliche Stütze für Problemlösungen. Differenzierungen zeigen sich in der Weiterbildungsorganisation und treten entlang der Linie von Kurstypen und Maßnahmeninhalten hervor.

Differenzierte Bedarfslagen der Industriebetriebe

Industriebetriebe vertreten zunehmend die Auffassung, daß informationelle Aktivitäten in der Weiterbildung mehr und mehr von den Mitarbeitern auszugehen haben. Dies bezieht sich darauf, daß Mitarbeiter Interesse oder Bedarf an der für ihre Arbeitsaufgaben notwendigen Weiterbildung selbst artikulieren. Die Betriebe sehen ihre Funktion darin, ein informationelle oder auch materielle Unterstützung bei beruflicher Weiterbildung zu gewähren, nicht zuletzt um Aufstiegserwartungen der Teilnehmer niedrig zu halten. Diese Form der Personalpolitik und Personalentwicklung finden wir in Betrieben, die ihre Hierarchieebenen ausdünnen.

Informationelle Eigeninitiative der Mitarbeiter in der Weiterbildung

Industriebetriebe fahren ihr innerbetriebliches Angebot an Weiterbildung tendenziell zurück und decken ihren Bedarf über das externe Angebot. Eine Reihe von Kurstypen wie solche mit Standardinhalten (EDV, Sprachen etc.) werden überwiegend auf dem regionalen Markt nachgefragt, Maßnahmen mit speziellen Themen oder Führungskräftemaßnahmen auch

Informationsbedarf hinsichtlich der Abstimmung von Angebot und Nachfrage

überregional. Insgesamt wird die Informationslage als gut bis überbordend bezeichnet. Dies bezieht sich allerdings eher auf die Quantität als die Qualität der Informationen. Informationelle Bedarfslagen zeigen sich besonders hinsichtlich des regionalen Angebotes an beruflicher Weiterbildung, wobei die Präsentationsformen und die Kriterien zur problemangemessenen Selektion als verbesserungsfähig angesehen werden. Die Betriebe betonen allerdings auch, daß die Selektion meist nach persönlichen Erfahrungen und Referenzen erfolgt.

Mit dem Rückbau des innerbetrieblichen Weiterbildungsangebotes ergibt sich die Notwendigkeit eine intensiveren Beratung zwischen externen Weiterbildungsanbietern und innerbetrieblichen Weiterbildungsbeauftragten. Industriebetriebe sehen darin ein erweitertes Aufgabenfeld für Weiterbildungsanbieter, die im gesamten Prozeß der Weiterbildung von der Bedarfsplanung über die Maßnahmenrealisation bis hin zur Evaluation tätig werden können. Eine solche Zusammenarbeit bedingt einen intensiven Informationsaustausch zwischen Betrieben und Bildungsträgern.

Intensiver Informationsaustausch bei Weiterbildungsberatung

Im Handwerk kommt dem Bereich der beruflichen Erstausbildung ein hohes Gewicht zu, da Personalrekrutierung und Personalentwicklung in hohem Maße auf die traditionellen Wege, d.h. über die berufliche Erstausbildung und berufspraktische Bewährung im Betrieb zurückgreifen. Informationsbedarf bezieht sich auf die Kontakte zu den überbetrieblichen Lernorten, wo detailliertere Einblicke in Curricula und Unterrichtspraxis für wünschenswert gehalten werden mit dem Ziel, genauere Anpassungen von Lerninhalten zwischen den Lernorten zu ermöglichen. Hier scheint weniger der Bedarf an neu einzurichtenden Kommunikationsmöglichkeiten zu bestehen, sondern eher der Bedarf an einem systematischen und kontinuierlichen Informationsaustausch, der nicht nur das Gespräch über „Problemfälle“ beinhaltet, sondern die Koordination von Lernprozessen.

Informationsbedarf im Handwerk in der beruflichen Ausbildung

Die Frage der Bewerberauswahl für die berufliche Erstausbildung stellt für die Handwerksbetriebe ein Problem besonderer Bedeutung dar, da über die berufliche Erstausbildung der traditionelle und immer noch häufige Weg in eine berufliche Karriere in einem Handwerksbetrieb gebahnt wird. Die traditionellen Elemente „Bildung“ und „Erziehung“ haben aus Sicht der Unternehmen nach wie vor einen hohen Stellenwert. Den Hinweisen auf die mangelnde allgemeine Bildung der Schulabgänger und dem Verfall der klassischen Arbeitstugenden folgen die Forderungen nach leistungsfähigeren Informationssystemen für die Unterstützung der Berufswahl. In den Inhalten sollen diese Systeme deutlicher die Realität der beruflichen Bildung im Handwerk abbilden, aber insbesondere auch Passungsprobleme zwischen den Qualifikationen und Berufsaspirationen der Ausbildungsplatzbewerber und den betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten reduzieren helfen. Dabei wird der Thematisierung von Niveauunterschieden in der Be-

Ausbau von Informationssystemen zur Berufswahl

rufsbildung nach Berufsgruppen große Bedeutung beigemessen, da das Scheitern und der Abbruch einer Berufsausbildung häufig auf diesbezügliche Passungsprobleme zurückzuführen sei und zu Enttäuschungen und Kosten auf beiden Seiten (Betriebe, Auszubildende) führt.

Weiterer Informationsbedarf stellt sich in der beruflichen Weiterbildung. Hier wird erkannt, daß die in großem Umfang in Anspruch genommenen Herstellerschulungen nicht in vollem Umfang den sich verändernden betrieblichen Anforderungen Rechnung tragen können. Solcher Informationsbedarf erscheint nicht als ein Problem der Angebotsmenge oder -präsentation, sondern mehr als ein Problemfeld, in welchem auch Anregungen und Beratungen für betriebliche Entwicklungsstrategien und deren Flankierung mit Qualifizierungsmaßnahmen eingefordert werden. Ein weiteres Bedarfsfeld ergibt sich durch die zunehmenden Notwendigkeiten eines professionell gestalteten „change management“ in den Betrieben. Da durchweg keine oder nur geringe Erfahrungen mit Management-Schulungen bestehen, ist hier ein spürbarer Orientierungsbedarf erkennbar. Das Problem wird meist an praktischen Beispielen verdeutlicht, etwa an der Übergangsproblematik bei Wechsel von Betriebsinhabern, die häufig nicht mehr nach dem traditionellen Muster der familieninternen Übergabe verlaufen.

Informationsbedarf in der beruflichen Weiterbildung

Informationsbedarf bei größeren betrieblichen Veränderungen („change management“)

2.2 Informationsbedarf bei Berufswahlprozessen und Gestaltungshinweise für eine regionale Informationsinfrastruktur unter besonderer Berücksichtigung von Handwerksberufen

2.2.1 Theoretischer Bezugsrahmen: Übergangsprobleme und Informationsprobleme im Prozeß der Berufswahl

Eine Broschüre der Bundesanstalt für Arbeit zum Thema "Berufswahl" beginnt mit folgendem Bild: Zwei Schüler sitzen zusammen. Fragt der eine: "Fällt es Dir eigentlich schwer, Entscheidungen zu treffen?" Antwortet der andere "Ja und nein ..." (BAA (Hg.) 1996, S. 1). Der Prozeß der Berufswahl und Berufswahlentscheidungen sind Felder, die seit Beginn der 70er Jahre zentrale Themen der Berufsbildungsforschung sind. Seitdem sind zahllose empirische Untersuchungen durchgeführt, Theoriekonzepte entwickelt und praktische Umsetzungen realisiert worden. Gegenwärtig verfügen neben der Bundesanstalt für Arbeit auch andere gesellschaftliche Einrichtungen über umfangreiche Materialien zur Unterstützung der Berufswahl.¹ Dies signalisiert die nach wie vor hohe Bedeutung und auch hohe öffentliche Aufmerksamkeit, die diesem Thema entgegengebracht wird.

Aktuelle Untersuchungen über die Befindlichkeiten der Jugendlichen verweisen darauf, daß die persönlichen Zukunftsperspektiven von Jugendlichen mehr als zuvor "düster" oder "gemischt" bewertet werden. Solche Bewertungen hängen deutlich ab von der individuellen Lebenslage und beziehen sich auf den Beruf und die Arbeitssituation. Es ist nicht überraschend, daß besonders die Jugendlichen ohne Arbeit kein positives Zukunftsbild entwickeln können. Damit korrespondiert, daß Arbeitslosigkeit als ranghöchstes aktuelles und zukünftiges Problem wahrgenommen wird. Auch das Problem des mangelnden Angebots an Lehrstellen wird ranghoch eingestuft.²

Negative Zukunftsperspektiven bei Jugendlichen

Der Berufswahl haftet die Vorstellung an, daß damit eine zentrale Entscheidung für individuelle Zukunfts- und Lebensperspektiven getroffen wird (Baethge u.a. 1989). Unter den Lebenszielen von Schülern rangieren der "interessante Beruf" und der "sichere Arbeitsplatz" auf den Plätzen eins und zwei der Prioritätenliste bei der Frage nach Lebenszielen, unter Lehrlingen finden wir berufsbezogene Nennungen auf den ersten vier Plätzen!³

Beruf als zentrale Zukunftskategorie

¹ Z.B. gibt die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung jährlich die Broschüre "Studien- und Berufswahl" heraus, der Westdeutsche Handwerkskammertag wirbt mit Informationsmaterialien "Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg". Umfassende Informationen zur Berufswahl enthält die zuletzt 1992 von der BAA herausgegebene Broschüre "Handbuch zur Berufswahlvorbereitung".

² Vgl. Jugendwerk der Deutschen Shell: Studie "Jugend '97", Opladen 1997, S. 277ff. (die Studie von Fobe, K./Minx, B. (1996) setzt das Berufswahlmotiv "Sicherer Arbeitsplatz" auf den 3. Rangplatz mit 17%, vgl. ebenda, S. 61).

³ Vgl. "Nachwuchssituation im Handwerk", Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) (1995), S. 15ff.

Berufswahl kann nicht als singulärer Prozeß verstanden werden, der deterministisch verläuft. Wir sehen ihn eher als einen länger dauernden Prozeß, der (implizit) mit der Entscheidung für eine Schullaufbahn beginnt (Fobe/Minx 1996, S. 7).⁴ In diesem Prozeß wirken verschiedene Faktoren wie soziale Situation, Neigungen, Dispositionen, externe Rahmenbedingungen, Schulleistungen sowie Aspirationsniveau zusammen. In der theoretischen Diskussion werden verschiedene Konzepte des Berufswahlprozesses (Zuweisungsprozeß, Entwicklungsprozeß, Lernprozeß, Entscheidungsprozeß u.a.) diskutiert.⁵ Unserer Auffassung nach ist der Berufswahlprozeß im Kern ein Entscheidungsprozeß und Lernprozeß, der dadurch gekennzeichnet ist, daß ein "Entscheidungssubjekt" unter bestimmten Situationsbedingungen Handlungsmöglichkeiten wahrnimmt, diese aufarbeitet (informativ, vergleichend), zu einer Entscheidungsalternative verdichtet und diese realisiert (Bußhoff 1989). Diesem Konzept folgend bestimmt sich ein Entscheidungsprozeß also durch Problemwahrnehmung, Informationssuche und -verarbeitung, Entwicklung von Alternativen, Entscheidung und Realisierung (BAA (Hg.) 1992, S. 85).

Tragendes Element dieses Berufswahlprozesses ist die Berufsorientierung oder Berufswahlvorbereitung. Sie umfaßt "... alle Maßnahmen und Mittel, die den Jugendlichen, aber auch seine Eltern, die Lehrer und andere interessierte Gruppen informieren." (BAA (Hg.) 1992, S. 7) Für die Berufsorientierung steht eine Fülle von Informationsmaterialien zur Verfügung, ebenfalls der berufsorientierende Unterricht in den allgemeinbildenden Schulen, betriebliche Berufspraktika, die von den Schülern absolviert werden sowie vielfältige regionale Veranstaltungen wie z.B. Berufsorientierungstage an berufsbildenden Schulen. In einer Rahmenvereinbarung ist die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Arbeitsverwaltungen in dieser Angelegenheit (Berufsinformationszentren BIZ) geregelt.⁶

Berufsorientierung und
Berufswahlprozeß

Informations- und Entscheidungsprozesse in der Berufswahl gehen meist von der Vorstellung aus, daß auf individueller Ebene das Problem zu lösen ist, auf der einen Seite einen Wunschberuf zu entwickeln und gleichzeitig Alternativen für den Fall, daß der Wunschberuf nicht realisiert werden kann (BAA (Hg.) 1996, S. 5). Individuelle berufliche Orientierungen und Motive und aktuelle Gegebenheiten des regionalen Lehrstellen- und Ar-

⁴ Wir verstehen die Berufswahl als eine "gestufte Abfolge von Bildungs-, Ausbildungs-, Weiterqualifizierungs-, Berufs- und Arbeitsplatzentscheidungen". Aus Sicht einer handlungsregulationstheoretisch begründeten Perspektive erweist sich der Übergang von der schulischen Bildung in die Berufsausbildung als Meilenstein innerhalb der Jugendzeit, einer Phase der Personalisierung und Statusfindung (Friebel 1983), die insbesondere durch die Identitätssuche und den Entwurf von Lebenszielen geprägt ist (Geissler/Oechsle 1990). Identitätssuche und Entwurf von Lebenszielen sind unmittelbar verbunden und werden materialisiert (realisiert) durch den Prozeß der Berufswahl.

⁵ Vgl. im Überblick: BAA (Hg.) 1992: Handbuch zur Berufswahlvorbereitung, Ausgabe 1992, S. 77-162.

⁶ Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung aus dem Jahre 1971 (zit. nach BAA (Hg.) 1992, S. 68).

beitsmarktes können derartig im Widerspruch stehen, daß sie als Antagonismen erlebt werden. Solche Widersprüchlichkeiten können zu Handlungs- und Informationsblockaden führen oder aber mit langwierigen Frustrationen verbunden sein (Fobe/Minx 1996, S. 45). In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, daß etwa zwei Drittel der Jugendlichen ihre beruflichen Zukunftsvorstellungen im Sinne eines Wunschkonzepts formulieren, d.h. indem sie ihre berufs- und erwerbsbezogenen Wünsche, Hoffnungen und Träume auflisten, während nur etwa ein Viertel aller Jugendlichen ein realitätsbezogenes Berufs- und Erwerbskonzept mit teilweise sehr konkreten Handlungsbezügen und ausgedrückten hohen Handlungsabsichten vertreten (Fobe/Minx 1996, S. 73). Die Auflösung dieser Dualität stellt eines der zentralen Momente des Berufswahlprozesses dar.

Das Informationsverhalten im Prozeß der Berufswahl ist nach wie vor durch ein Konglomerat von traditionellen Elementen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gekennzeichnet, die durchaus widersprüchlich sind. Von Experten der Berufsberatung aus der Arbeitsverwaltung wird die Auffassung vertreten, daß das Berufswahlverhalten selbst nach wie vor eine „black box“ darstellt (Schober 1996, S. 310). Im Vergleich zwischen „idealen Informationsquellen“ und „real genutzten Informationsquellen“ ist erkennbar, daß Jugendliche die Informationen, die von erfahrenen Berufspraktikern vermittelt werden können und diejenigen der Berufsberatung des Arbeitsamtes zu hohen Quoten als „ideale Quellen“ bewerten. Am häufigsten „real genutzt“ werden jedoch die Informationen, die von den Eltern geboten werden sowie Berufsinformationen von Freunden und Bekannten.⁷ Die Dominanz der familialen und sozialen Informationsressourcen im Prozeß der Berufswahl weist darauf hin, daß Dimensionen wie Werte, Glaubwürdigkeit, Vertrauen, soziale Nähe nicht zu unterschätzende Momente darstellen, die in einem spürbaren Gegensatz zu professionellen Informationsressourcen stehen.

Informationsverhalten im
Prozeß der Berufswahl

Diese Hinweise mögen als Belege dafür genügen, den Prozeß der Berufswahl als hochkomplex, langfristig, sowohl wertorientiert als auch extern bestimmt, dabei gleichsam von hoher persönlicher Tragweite und Relevanz zu charakterisieren, wobei offensichtlich die Ausschöpfung der „professionell“ angebotenen informationellen Ressourcen marginal bleibt. Es kann zwar nicht davon ausgegangen werden, daß Berufswahlentscheidungen deterministischen Mustern folgen. Allerdings: Die Existenz strenger Rationalität verneinen heißt nicht, das Postulat der Rationalität zu verwerfen; bzw. es ist die Frage zu beantworten, wie man die rationale Komponente der Berufswahl stärken kann (Schweickert/Meissner 1984, S. 34).

⁷ Vgl. dazu z.B. „Nachwuchssituation im Handwerk“, Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.) 1995, S. 39, sowie auch Fobe, K., Minx, B.: Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang, BeitrAB 196, Nürnberg 1996, S. 86.

Das könnte dadurch geschehen, - und das ist der Ansatz des hier verhandelten Projekts - daß die Quantität und die Qualität der Informationen, die zur Berufswahl dienen können, und die Qualität ihrer Vermittlung gesteigert werden. Insgesamt geht es darum, den Prozeß der Berufswahl zu öffnen für ein aktives Informationsverhalten auf der Seite der Berufssuchenden und um die Bereitstellung eines entsprechenden korrespondierenden interaktiven Informationsangebotes⁸ im Sinne einer integrierten (regionalen) Berufsinformationsinfrastruktur.

2.2.2 Kategorischer Bezugsrahmen: Dimensionen einer regionalen Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl

Die informationelle Seite der Berufswahlvorbereitung umfaßt in einer groben Rasterung die folgenden Themen und Inhalte (BAA (Hg.) 1992, S. 7):

- Darstellung der Berufe mit ihren Anforderungen, Aussichten und Entwicklungsmöglichkeiten,
- Wege der beruflichen Bildung wie betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung oder Studium,
- finanzielle Förderungsmöglichkeiten,
- aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie
- Trends und Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Sieht man den Prozeß der Berufswahl weitgreifender als Informations- und Entscheidungsprozeß und verknüpft ihn mit den Merkmalen, die ihn als Lernprozeß fassen, so lassen sich weitere Kategorien beschreiben, die in diesem Prozeß zusammenwirken. Diese Kategorien rekurrieren sowohl auf den Informations- und Entscheidungscharakter als auch auf den Lerncharakter und suchen danach, diese Dimensionen in einer systemischen Perspektive zu verknüpfen. Mit dieser Perspektive verfolgen wir zunächst theoretisch das Ziel, konstruktiv sowohl einen Rahmen als auch Bausteine eines Informationssystems zu entwickeln. Bezugspunkt eines solchen Systems ist der dezentrale Informationsaustausch zwischen Individuen und Einrichtungen sowie die Entgrenzung institutioneller und inhaltlicher Dimensionen.

Berufswahl als Informations- und Entscheidungsprozeß

Die zentralen Dimensionen, in denen eine Informationsinfrastruktur zur Berufswahl dargestellt werden kann, sind:

Inhalte

Inhalte beruflicher Tätigkeiten

⁸ Vgl. zum "interaktionistischen Berufswahlansatz" Lange, E.: Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten. München 1978 (zit nach Schweickert/Meissner (1984), S. 39).

Die Inhalte beruflicher Tätigkeiten stellen den Kern des Informationsangebotes dar. Sie umfassen zunächst berufsfachliche Aspekte, die das Spektrum an Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben eines Berufes umfaßt, desweiteren die engeren Kontextbedingungen der Berufsausbildung, wie sie etwa durch die Spezifika des dualen Systems oder durch die typische Verfassung der Arbeit in den verschiedenen Wirtschaftszweigen (Handwerk, Industrie, Handel etc.) gegeben ist. Informationen dieser Art dürften im weiteren Sinne bei denjenigen Schülern, die sich im Prozeß der Berufswahl befinden, vorausgesetzt werden. Dies gilt jedoch meist nur für ein eingeschränktes Spektrum von Berufen und auch Informationsbündeln. So ist davon auszugehen, daß entsprechende Kenntnisse eng an regionale und sozialisatorische Vorerfahrungen geknüpft sind. Damit stellt sich eine systematische Verengung von Berufsperspektiven ein, die insbesondere diejenigen Berufe ausblendet, die sozial- und/oder regionsuntypisch sind oder die als "neue Berufe" nicht durch Erfahrungsprozesse bekannt sein können.

Auf einer zweiten Ebene kann man detaillierte Inhalte über die Berufsausbildung und die Berufe darstellen. Dazu rechnen schriftlich niedergelegte Informationen, wie sie etwa in Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrplänen und Lehrverträgen niedergelegt sind. Diese formal-rechtlichen Informationen geben Auskunft über die inhaltlich-chronologische Abfolge und das angestrebte Ziel einer Berufsausbildung (Berufsabschluß, Facharbeiter- oder Gesellenprüfung). Dieser Typ von Informationen wird üblicherweise in berufskundlichen Prozessen angeboten, also im berufskundlichen Unterricht in Schulen sowie in den Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsverwaltungen. Die große Vielfalt des angebotenen Informationsmaterials und die "Sprödigkeit" der Darstellung läßt annehmen, daß die gegenwärtigen Informationsmöglichkeiten in diesem Bereich wenig attraktiv sind und von daher - wenn überhaupt wahrgenommen - eher einen finalen als einen prozeduralen Charakter aufweisen.

Inhalte über die Berufsausbildung und die Berufe

Als dritte inhaltliche informationelle Ebene kann man die weiteren Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeiten darstellen. Dazu rechnen wir zunächst die Arbeitsmarktdimension. Hier sind die Informationen aus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistik sowie entsprechende Prognosen zu rubrizieren. Wir sehen darin eines der entscheidenden Kriterien für Berufswahlprozesse. Zum zweiten zählen dazu diejenigen Informationen, die über den angestrebten Berufsabschluß hinaus weitere Berufsperspektiven betreffen, etwa Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegsberufe, Übergänge in Studiengänge, aber auch Fördermöglichkeiten, Informationen über Auslandspraktika usw. Eng damit verbunden ist die materielle Dimension, gemeint sind Verdienstmöglichkeiten nach der Berufsausbildung. Wir gehen davon aus, daß innerhalb der üblichen Informationsprozesse zur Berufswahl diese Rahmenbedingungen bisher nicht systematisch in den Blick gebracht werden, obwohl ihnen der gegenwärtigen Auffassung von

Rahmenbedingungen

der Berufsausbildung als "Passage" im Lebenslauf eine zentrale Funktion zukommt.

Eine vierte Ebene bilden diejenigen Informationen, die den konkreten Such- und Vermittlungsprozeß für einen Ausbildungsplatz betreffen. In dieser Ebene berühren sich informationelle und handlungsbezogene Aspekte im Prozeß der beruflichen Orientierung, und hier werden Informations- und Entscheidungsprozesse zu Entscheidungssituationen geführt. Unter der Annahme, daß Informationen über die berufliche Orientierung im Spannungsfeld von Wünschen und realen Möglichkeiten erfolgen, haben Informationen, die den Vermittlungsaspekt betreffen, einen hohen Stellenwert im Hinblick auf den Prozeß der Zusammenführung von Wünschen und realen Möglichkeiten. Such- und vermittlungbezogene Informationen gewinnen an Stellenwert, wenn regionale Disparitäten zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zunehmen.

Such- und Vermittlungsprozeß

Präsentationsformen

Grundsätzlich ist hier in Analogie zu den Inhalten - und auch zu den im folgenden diskutierten Lernorten - zwischen den praktischen und medialen Formen zu differenzieren. Wir gehen davon aus, daß praktisches, erfahrungsorientiertes Wissen über Berufspraxis einen unverzichtbaren Bestandteil eines jeden Informationsangebotes zur Berufswahl darstellt. Die unabdingbare Relevanz ergibt sich aus dem Umstand, daß Befindlichkeitsaspekte nicht durch andere als erfahrungsgestützte Lernprozesse berührt werden können. Das Ausmaß nach Dauer und Inhalten kann ein breiteres Spektrum ausweisen. Es scheint als gesichert, daß erfahrungsgestützte Lernprozesse einer (oder mehrerer) Wiederholungen (Lernschleifen) bedürfen, um so Möglichkeiten der Evaluation und Korrektur zu eröffnen. Wir gehen davon aus, daß die Betriebspraktika bei der Berufswahl eine starke Informations- und Orientierungsfunktion im praktischen Bereich aufweisen.

Erfahrungsgestützte Lernprozesse

Mediale Formen können in verschiedenen Ausprägungen und für verschiedene Inhalte vorliegen, z.B. Broschüren, Filme, allgemeine berufskundliche Literatur, Statistiken, Werbung in Printmedien, Funk und Fernsehen, in jüngerer Zeit auch rechnergestützte Informationen über feste Datenträger (CD-ROM) und Netze. Den medialen Präsentationsformen ist gemeinsam, daß sie beliebig greifbar und reproduzierbar sind und weitgehend losgelöst von Orten und Zeiten flexibel angeboten und nachgefragt werden können.

Mediale Präsentationsformen

Die medial angebotenen Informationen unterliegen prinzipiell nicht einer Angebotsbegrenzung, d.h. sie können in nahezu beliebiger Menge und Vielfalt dargeboten werden. Ihre Begrenzung liegt eher in der Nachfrage bzw. in der Inanspruchnahme, d.h. ihr Konsum ist durch die Notwendigkeit

der Selektion geprägt. Die Steuerung der Selektion (etwa durch das Setzen von Angebotsbegrenzungen (Rechnerzeiten), durch didaktische Prozesse (Vorselektion), durch Kosten oder durch andere Ressourcenbegrenzung stellt ein wesentliches Gestaltungsmerkmal von Informationssystemen dar. Es ist zu beachten, daß medial angebotene Informationen einer angemessenen Aktualisierung bedürfen.

“Lernorte”/Anbietende Institutionen

Grundsätzlich ist zwischen lernort-gebundenen und lernort-ungebundenen Informationsprozessen zu unterscheiden. Für die praktischen und erfahrungsbasierten Informationsprozesse sind die Betriebe (Kernprozesse) und die Lehr- und Übungswerkstätten der sonstigen Stätten der beruflichen Bildung anzusprechen. Hier sehen wir deutlich unterschiedliche Erfahrungsspielräume, die zum einen durch betriebliche Interessen (Qualifikationserzeugung, Berufserziehung, Geschäftserfolg) zu beschreiben sind, zum anderen durch berufspädagogische didaktische Methoden (“3-Stufen”, Handlungsorientierung, Projektarbeit, ...) skizziert werden können. Die Unterschiede in den Erfahrungsräumen sind insofern bedeutsam, als einerseits die Gewichtung auf der beruflichen Realität (d.h. auch in der Erfahrung der Verwertungsmöglichkeiten der beruflichen Qualifikationen) liegt, andererseits auf Lernprozessen auch in erweiterter Form, also z.B. Kreativität, Komplexität in der Materialbe- und verarbeitung, Entdecken von künstlerischen Aspekten von Prozessen und Materialien etc.

Lernort-gebundene
Informationsprozesse

Zu den lernort-gebundenen Prozessen zählen wir hier auch diejenigen Informationsmöglichkeiten, die institutionell gebunden sind. Als Beispiele seien der schulische berufskundliche Unterricht sowie die Berufsinformation in den Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsverwaltungen genannt. Es ist zu bedenken, daß die subjektive affektive Einschätzung von Institutionen und Informationen schwerlich trennbar ist. Man kann annehmen, daß Institutionen, die als “Sympathieträger” eingestuft werden, in ihren Informationsprozessen positiver eingeschätzt werden als andere. Die Wirkungsweise von Informationen kann in der Richtung (positiv/negativ) in Abhängigkeit von der Wahrnehmung der Institution stehen (Attributionen).

Die lernort-ungebundenen Informationsprozesse, zu denen wir in erster Linie die medial vermittelten rechnen, weisen ein erweitertes Spektrum an Aneignungskontexten auf. Abgesehen von den über Presse und Funk verbreiteten Informationen bieten diese Informationsprozesse einen breiten Gestaltungsspielraum in dieser Hinsicht. Dezentral organisierte und netzgestützte Informationssysteme bieten den Nutzern eigene Handlungsoptionen über diese Aneignungsprozesse. Verknüpfungen von Inhalten, Präsentationsformen und Lernorten sind möglich.

Lernort-ungebundene
Informationsprozesse

Didaktik

Mit dem Spektrum an Präsentationsformen und Lernorten geht ein Spektrum an didaktischen Gestaltungsmöglichkeiten einher. Auf eine detaillierte Darstellung soll an dieser Stelle verzichtet werden. In der Kombination der Dimensionen Inhalte, Lernorte und Präsentationsformen bei dezentralen, netzgestützten Informationssystemen kann ein zentraler didaktischer Schwerpunkt in der Entwicklung von Informationskompetenz sowie aktiver Informationsbeschaffung und -auswertung liegen. Somit kann ein wesentliches didaktisches Kriterium für die Gestaltung einer regionalen Informationsinfrastruktur zur Unterstützung von Berufswahlprozessen darin liegen, daß das System selbst suchanregend wirkt. Hinweise für die didaktische Gestaltung sowie für die notwendige Unterweisung von Multiplikatoren für die Anleitung von Schülern können nicht auf der Basis der bisherigen Empirie erfolgen, sondern bedürfen einer gesonderten Bearbeitung mit Forschungsvorlauf im medienpädagogischen Bereich.

Zu den wesentlichen didaktischen Zielen eines Informationssystems zur Unterstützung der Berufswahl rechnen wir:

Didaktische Ziele

- die Unterstützung für die Entwicklung von Berufsneigungen und deren Artikulation;
- die Anregung von Selbsttätigkeit im Rahmen von institutionell gestützten Lehr-Lern-Prozessen in den verschiedenen Institutionen (Schulen, Berufsschulen, Arbeitsverwaltungen etc.), aber auch in informellen Situationen wie "Cyber-Cafes" oder in der Familie und im Freundeskreis;
- die Entwicklung von informationsmethodologischer Kompetenz, also die Entwicklung von Kriterien, die dazu befähigen, selbständig auf die Berufswahl bezogene Informationsprozesse handlungs- und entscheidungsorientiert durchzuführen.

Komplementarität und Komplexität

Unter diesen Kategorien sind weitere Merkmale von Informationssystemen zu rubrizieren, die quer zu den vorgenannten liegen.

Mit dem Begriff der Komplementarität bezeichnen wir den Bezug unterschiedlicher Informationen zueinander. Insbesondere bezieht sich die Komplementarität auf praktische und mediale Informationen, die in prinzipiell unterschiedlichen Aneignungsprozessen gestaltet werden können. Die Forderung nach Komplementarität umfaßt insbesondere den wechselseitigen Bezug verschiedenartiger Informationen aufeinander, aber auch das Verhältnis von Inhalten, Präsentationsformen und Lernorten; gemeint ist,

Komplementarität

daß einerseits vielfältige und andererseits abgestimmte Informationsprozesse entwickelt werden.

In diesem Sinne kann über den Aspekt der Komplementarität das Verhältnis von theoretischen und praktischen Informationselementen neu definiert werden. Viele Arbeitsprozesse weisen inzwischen einen hohen Abstraktionsgrad und ein hohes Technikniveau auf, was sie für eine Präsentation in rechnergestützten Informationssystemen geeignet erscheinen läßt. Solche Arbeitsprozesse, die sich in besonders hohem Maße durch Umgang mit Symbolen, hohe Anteile in der Informationsbeschaffung und -selektion, Prozeßsteuerung, Programmierung, Diagnose etc. auszeichnen, können in technikgestützten Informationssystemen simuliert oder als Realsituationen dargestellt werden. Etablierte Dualitäten im Theorie/Praxis - Verhältnis verlieren somit an Trennschärfe und können das Informationsniveau im Prozeß der Berufswahl qualitativ steigern.

Theorie-/Praxis-Verhältnis

Komplexität beschreibt insgesamt den Umfang und die Vielfalt von Informationsmöglichkeiten in den vorgenannten Kategorien. Wir gehen davon aus, daß eine berufswahl-unterstützende Informationsinfrastruktur eine hohe Komplexität aufweist und prinzipiell als offenes System gestaltet werden sollte. Sie sollte in ihren Suchprozessen selektive und extensive Funktionen beinhalten, um das Komplexitätsniveau variabel und subjektiv steuerbar zu halten. Netzgestützte Systeme ermöglichen dies durch Verknüpfungen. Komplexität beinhaltet aber auch die inhaltliche Kombination von fachlichen Informationen aus unterschiedlichen Berufen, so wie dies in der realen Entwicklung von Berufskarrieren vorfindlich ist.

Komplexität

Zielgruppenorientierung

In den skizzierten Dimensionen sind Informationsprozesse so zu organisieren, daß eine zielgruppenorientierte interaktive Suche erfolgen kann. Damit ist zu gewährleisten, daß der Prozeß der Berufswahl hinsichtlich Identitätsbildung und Entwurf von realen Lebenszielen und der damit verbundene Informationsprozeß mehr Alternativen eröffnet als die traditionellen Wege der Informationsbeschaffung, und daß das Bild vom Beruf nicht als eindimensional, statisch und abgeschlossen, sondern als dynamisch, zukunfts offen und entwicklungsbedürftig erkannt wird. Subjektive Aspekte (individuelle Dispositionen) und objektive Rahmenbedingungen (Lebenslagen) können erhebliche Differenzierungen auf die Interaktion mit Informationssystemen bewirken. Da wir das Problemfeld "Berufswahl" prinzipiell für universell ansehen, d.h. für jedermann von Bedeutung (und Interesse), haben entsprechende Informationssysteme solche Differenzierungen zu berücksichtigen.

Organisation

Die Organisation einer regionalen Informationsinfrastruktur zur Unterstützung von Berufswahlprozessen sollte folgende Merkmale aufweisen:

Organisationelle
Merkmale

Dezentralität

Die dezentrale Organisation sorgt dafür, daß sowohl die Beschickung mit Informationen als auch die Nutzung nicht an bestimmte Institutionen, Einrichtungen oder Orte gebunden ist. Zentrale Systeme haben vor allem den Nachteil der kostspieligen Aktualisierung, was häufig dazu geführt hat, daß deren Betrieb eingestellt werden mußte. Andererseits ist die Nutzung zentraler Systeme begrenzt. Voraussetzung ist oft, bestimmte Lokalitäten aufzusuchen, um die Angebote zu sichten. Dabei ist zu bedenken, daß damit auch Attributionen verbunden sein können, die den Nutzen der Informationsprozesse maßgeblich begrenzen. Durch eine dezentrale Organisation ließen sich solche Nachteile vermeiden. Aus der Perspektive des Lernprozesses ermöglicht die dezentrale Organisation die Auflösung des Zusammenhangs von Inhalten und Lernorten in der Lernsituation, was für den Berufswahlprozeß von großer Bedeutung zu sein scheint.

Offenheit

Die "Offenheit" impliziert, daß Informationen zur Berufswahl nicht begrenzt sind auf einen institutionellen Bestand. In der regionalen Perspektive bedeutet dies, daß Informationsanbieter aus der Region, aber auch überregional, in das System eingebunden werden können oder, genauer gesagt, Informationsanbieter können sich selbst aktiv für die Partizipation am System entscheiden. In bezug auf die Informationsabfrage impliziert die Offenheit allgemeine Zugänglichkeit ebenso wie die extensive Suche nach selbst entwickelten Kriterien. Damit wird nicht nur das aktive Informationsverhalten angeregt, sondern daneben ist die Möglichkeit eröffnet, Kategorien und Konzepte für die Berufswahl zu entwickeln und deren Eignung für den individuellen Informations- und Entscheidungsprozeß zu überprüfen.

Interaktivität

Die interaktive Organisation beschreibt die Möglichkeit, daß Informationssucher und Informationsanbieter einerseits jeweils in beiden Funktionen in das System eingebunden werden können, daß sie andererseits auch jeweils in diesen Funktionen miteinander in Kontakt treten können. Mit einer solchen Interaktivität erlangt das Informationssystem eine über die reine Informationsfunktion hinausreichende Qualität. Es gewinnt die Möglichkeit der Vermittlung in Nachfrage- und Angebotsprozessen und unterstützt somit konkrete Suchprozesse. Wir sprechen daher von einer Vermittlungs- oder Börsenfunktion.

Zusammenfassend ist zu bemerken, daß die hier skizzierten Dimensionen von Informationssystemen angebotsorientierte, offene Strukturen und Funktionsprinzipien implizieren, die durch ihre Gestaltung und durch begleitende didaktische Prozesse suchmotivierend wirken. In der Gestaltung einer Informationsinfrastruktur sollte das Ziel verfolgt werden, Berufswahl als relevanten Schritt der Lebensplanung zu begreifen, der durch eine Vielfalt von Informationen gestützt werden kann. Nutzer sollen erkennen lernen, welche Qualität von Informationen den Entscheidungsprozeß stützen kann, wobei das Informationssystem Suchhilfen (prozedural), Inhalte und einen Vermittlungskontext bieten muß.

2.2.3 Empirischer Bezugsrahmen: Informationelle Aspekte der Berufswahl für Handwerksberufe im Kreis Borken

Das Handwerk stellt im Kreis Borken einen gewichtigen Wirtschaftsfaktor dar. Im Rahmen der Untersuchungen zu Bedarfs- und Problemlagen im informationellen Bereich der beruflichen Bildung konnten wir zeigen, daß Handwerksbetriebe in ihren Geschäftspolitiken eine beträchtliche Dynamik aufweisen. Diese Dynamik umfaßt im wesentlichen Tendenzen der Spezialisierung und Diversifizierung in Produkten und Dienstleistungen, der Integration komplexer Technologien und ökologischer Verfahren sowie der Marktexpansion. Diese Entwicklungstendenzen bedingen eine betriebliche Qualifikationsstruktur, die in den traditionellen Strukturen (Meisterei mit einem Gewerk) nicht mehr umstandslos erzeugt werden kann. Als ein besonderes Problem erweist sich, daß die Bedingungen der Berufsausbildung im Handwerk und die Wertvorstellungen der Meister spürbare Dissonanzen mit den erwarteten Qualifikationsanforderungen einerseits und mit den beruflichen Vorstellungen der Jugendlichen andererseits aufweisen. Somit stellt sich das Problem, daß Jugendliche mit hohen schulischen Leistungen und ambitionierten beruflichen Erwartungen einer Berufstätigkeit im Handwerk eher skeptisch gegenüberstehen, obwohl hier qualifikatorische Anforderungen und Arbeitsbedingungen inzwischen ein hohes Niveau aufweisen. In der überbetrieblichen Perspektive sehen wir eine nachlassende Ausbildungsintensität in den kleinen und mittleren Industriebetrieben, damit ein insgesamt geringer werdendes Ausbildungsplatzangebot und perspektivisch die Zunahme der Abwanderung von im Handwerk Ausgebildeten in den industriellen Bereich.

Regionale und strukturelle Rahmenbedingungen

Aus Sicht der Handwerksbetriebe stellt sich das Problem einer anforderungsgerechten Personalentwicklung und Personalplanung. Aus Sicht der Schüler stellt sich das Problem eines eingeschränkten Ausbildungsplatzangebotes bei hoher Zukunftsoffenheit, für den Kreis stellt sich das Problem der Aufbringung der Ressourcen für die berufliche Qualifizierung in der Region, der zunehmenden Differenzierung in den beruflichen Entwick-

lungsmöglichkeiten der Jugendlichen und des Auffangens von Brüchen und Lücken in den Erwerbsbiographien. Aufgrund von zunehmenden Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren (bis zum Jahr 2000 um 4,3 %, bis zum Jahre 2009 um 23 %) ist die Vermittlung von Ausbildungsplätzen ein dringendes Zukunftsproblem (Arbeitsamt Coesfeld 1997, S. 10).

Die Berufswahl erfolgt mehrheitlich in den traditionellen Wegen. Hinsichtlich der Informationen zur Berufswahl dominiert der familiäre und soziale Einfluß, obgleich beispielsweise der Arbeitsverwaltung hohe Kompetenz in dieser Frage zugesprochen wird. Schulische und betriebliche Informationsquellen (ausgenommen das Berufspraktikum) werden aus Sicht der Schüler nur geringfügig im Berufswahlprozeß berücksichtigt. Die Diskrepanzen zwischen Informationskompetenz und Nutzenintensität können mit Fragen der Zugänglichkeit, der Präsentationsformen, der Aktualität, der Glaubwürdigkeit, der sozialen Affinität etc. erklärt werden. Im schulischen berufskundlichen Unterricht ist der Prozeß der Berufswahl in einen Rahmen eingebettet, der weitgehend praxisfern und in einer typisch schulischen Lernsituation abläuft. Informationen von Berufsverbänden, Kammern oder Innungen werden kaum wahrgenommen, solche durch die Betriebe beschränken sich ganz überwiegend auf die Erfahrung des Berufspraktikums, wogegen andere Informationsressourcen (Expertengespräche, praktische Übungen etc.) weitgehend unentwickelt sind.

Berufswahlprozeß

Resümierend ist festzustellen, daß die Kompetenz der Arbeitsverwaltungen, Schulen und anderer Institutionen in informationellen Fragen des Berufswahlprozesses unzureichend aufeinander bezogen, in der Präsentation distanziert und hinsichtlich der Didaktik nicht aktivitätsförderlich sind. Das regionale Informationsmanagement läßt erhebliche Potentiale für den Prozeß der Berufswahl der Schüler unentfaltet, insbesondere die Anregung einer aktiven, systematischen, breitflächigen, auf individuelle Bedürfnisse und Interessen zugeschnittenen Befassung mit der Berufswahl auch außerhalb der restriktiven Bedingungen der etablierten Institutionen.

Für die Konzeptualisierung von Informationsmodulen zur Berufsorientierung und Berufswahl speziell für Handwerksberufe und zur Entwicklung einer regionalen Informationsinfrastruktur war es erforderlich, detailliertere Hinweise von den Schülern, Lehrern und Betrieben über die Informationspraxis und über deren Verbesserungsmöglichkeiten zu erhalten. In diesem Sinne wurden Befragungen durchgeführt und mehr klassifizierend als hypothesentestend ausgewertet. Im folgenden werden die Ergebnisse gesondert nach den Befragungsgruppen und in einem zusammenfassenden Vergleich dargestellt.

2.2.3.1 Befunde aus der Schülerbefragung

Auch wenn die Lehrstellenquote (Verhältnis von Angebot und Nachfrage) im Kreis Borken gegenüber anderen Regionen gegenwärtig noch Positiv-Salden aufweist, so verweist die Entwicklung der Jahrgangsstärken und auch die Entwicklung des Lehrstellenangebotes hier auf zukünftige Probleme. Schon jetzt bestehen erhebliche Diskrepanzen zwischen der Nachfrage- und Angebotsstruktur in berufsstruktureller Hinsicht. Dies zeigt sich insbesondere in dem starken Nachfrageüberhang in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen und (aus betrieblicher Sicht) an einem Bedarf an höherqualifizierten Schulabsolventen für die berufliche Erstausbildung im Handwerk.⁹

Die Vermittlung von Angebot und Nachfrage bei der Besetzung von Lehrstellen ist nicht, wie der derzeit gängige Sprachgebrauch vom „Lehrstellenmarkt“ suggeriert, einem Marktregulationsmechanismus unterlegen, denn weder sind Lehrstellen marktgängige Güter mit den Merkmalen „Qualität“ und „Preis“, noch kann man die Schüler, die eine Lehrstelle suchen, als Konsumenten bezeichnen. Zutreffend ist immerhin, daß die Vermittlung von Angebot und Nachfrage ganz überwiegend ein Mengen- und Strukturproblem darstellt. In seiner Funktionsweise folgt es eher den Logiken der Arbeitsmärkte als denen der Gütermärkte.

Hier wie dort stellt die Ressource „Information“ ein wichtiges Gut für die Vermittlung von Angebot und Nachfrage dar. Während in der Arbeitsvermittlung hier bereits mit umfangreichen Informationssystemen gearbeitet wird, ist dies für den Bereich der beruflichen Erstausbildung wenig ausgebaut. Im Unterschied zur Wahl eines Arbeitsplatzes wird mit der Wahl eines Ausbildungsberufs eine vergleichsweise weitreichende Disposition getroffen, was dazu Anlaß gibt, den hier notwendigen Informationsprozeß insgesamt zu reflektieren und anhand von Kriterien zu optimieren. Für die Jugendlichen stellt die Beschaffung von Berufswahlinformationen ein erhebliches Problem dar. Oftmals verfügen die Schüler zwar über diffuse Berufsvorstellungen, die durch weitere Informationen zu konkreten Berufswahlentscheidungen verdichtet werden (Ries 1970).

Dieser Informationsprozeß ist der Gegenstand dieses Berichtsteils. Ausgehend von einer Beschreibung des Samples skizzieren wir diesen Prozeß unter Verhaltens- und Strategieaspekten, gehen auf Einflüsse von Personen und Einrichtungen ein sowie speziell auf Handwerksberufe und die Computernutzung betreffenden Fragen ein. In der Darstellung werden durchgängig Differenzierungen nach Geschlecht und Schultyp vorgenommen, abschließend werden drei Gruppenbildungen dargestellt, die für die weitere Ausgestaltung von Informationsangeboten relevant sein können.

⁹ Siehe dazu die Ausführungen im Regionalberichtsteil.

Ziel der Untersuchung ist es, die gegenwärtigen Informationsstrukturen und -prozesse der Schüler/innen der 10. Klassen der allgemeinbildenden Schulen bezüglich der Berufsorientierung nachzuzeichnen, zu dokumentieren und auf dieser Basis Empfehlungen und Gestaltungshinweise zu formulieren, um die bisherige Berufsinformationslandschaft anzureichern und die Berufswahl der Jugendlichen effektiver zu gestalten.

Vorgehensweise und Sample

Zur Datenerhebung wurde eine schriftliche Befragung in Form eines weitgehend standardisierten Fragebogens durchgeführt. Das Erhebungsinstrument enthielt insgesamt acht Fragenkomplexe mit insgesamt 76 Einzelfragen, welche sich neben den soziodemographischen Daten vornehmlich auf institutionelle, inhaltliche und prozedurale Informationsmöglichkeiten und -probleme bei der Berufswahl bezogen. Weitere Schwerpunkte bildeten dabei die Einschätzungen der Jugendlichen über die Informationen über Handwerksberufe unter Einschluß des Berufspraktikums sowie die Möglichkeit und Bereitschaft, computergestützte Informationen in den Prozeß der Berufswahl einzubeziehen. Die Fragebögen wurden Anfang Juni 1997 während einer von den Lehrern zur Verfügung gestellten Unterrichtsstunde ausgefüllt, der „Rücklauf“ betrug 100 %.

Methoden und empirische Basis

Insgesamt nahmen 125 Schülerinnen und Schüler aus sechs Schulklassen der allgemeinbildenden Schulen, Jahrgangsstufe 10, an der Befragung teil. Es wurden jeweils 2 Klassen einer Haupt- und Realschule sowie eines Gymnasiums befragt.¹⁰ Nach Schultypen ergibt sich die folgende Verteilung:

Hauptschule:	36 Schüler/innen
Realschule:	42 Schüler/innen
Gymnasium:	47 Schüler/innen

Von den befragten Schülern waren 74 männlich (59 %) und 51 (41 %) weiblich. Nur drei der Schüler/innen gaben an, nicht die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen. Das Alter lag zwischen 15 und 18 Jahren, drei Viertel der Befragten waren 16 Jahre alt.

77 der Befragten hatten sich zum Zeitpunkt der Befragung um eine Lehrstelle beworben. Entsprechend den zu erwartenden Differenzierungen waren dies 33 Hauptschüler, 35 Realschüler und 9 Gymnasiasten. 59 Schüler hatten zu diesem Zeitpunkt einen Lehrvertrag abgeschlossen oder fest in Aussicht. Somit hat eine Mehrheit der Befragten (mehr als 60 %) schon einen realen Erfahrungshintergrund über den Informationsprozeß bei der Berufsorientierung und bei der Berufswahl und -entscheidung. Die Pro-

¹⁰ Die Schulen sind im engeren regionalen Raum um Ahaus angesiedelt und decken damit den Einzugsbereich der befragten Betriebe für die berufliche Erstausbildung ab.

blematik der Berufswahlinformation ist offensichtlich aber auch bei denjenigen Schülern offenkundig, die nicht im unmittelbaren Entscheidungsprozeß stehen, denn 60 % derjenigen Gymnasiasten, die sich nicht auf eine Lehrstelle beworben hatten, schätzten, daß die Suche mit einigen Schwierigkeiten verbunden sei.

Informationsverhalten und -strategien im Berufswahlprozeß

- Anlaufstellen

Ein erster Eindruck über das Informationsverhalten der Schüler im Berufswahlprozeß vermittelt sich über die Frage danach, in welcher Häufigkeit verschiedene Informationsquellen (Anlaufstellen) genutzt werden (Tabelle 3). Bei der Zusammenstellung der Antwortvorgaben auf die Frage nach Personen und Stellen, bei denen solche Informationen eingeholt werden, war klar, daß soziale und institutionelle Gegebenheiten die Häufigkeiten bestimmen, und daß darüber Hinweise auf formelle (d.h. institutionell eingebettete und curricular gestützte) und informelle Informationssituationen möglich sind.

Tabelle 3: Anlaufstellen zur Berufsinformation

Frage: „Bei welchen Personen oder Stellen hast Du Informationen über die Berufswahl gesucht?“ (Mehrfachnennung möglich)

Rang		Nennungen in %
1	Arbeitsamt	72,0
2	Freunde und Bekannte	56,0
3	Vater	55,2
4	Betriebsinhaber	48,4
5	Mutter	44,0
6	Medien	18,4
7	Berufskundlicher Unterricht	17,6
7	Geschwister	17,6
8	Lehrer/in	15,2
9	Berufsbildende Schulen	13,6
10	Telefonbuch	8,0
11	Internet	4,8
12	Kammer	3,2
13	Gewerkschaften	0

Die Rangliste (Tabelle 3) der Anlaufstellen zur Berufsinformation zeigt, daß das regionale Arbeitsamt bzw. das Berufsinformationszentrum (BIZ) mit

72 % die am häufigsten genannte Informationsquelle ist. Diese erste Rangposition erklärt sich dadurch, daß die Berufsinformation und Berufsberatung durch die Arbeitsverwaltung curricular verankert und somit obligatorisch für alle Schüler ist. Häufig erfolgt die Berufsinformation auch durch Freunde, Bekannte und durch die Eltern. Knapp die Hälfte der Schüler geben auch Betriebsinhaber als Informanten zur Berufsorientierung an. Dies könnte darin seine Erklärung finden, daß über das Berufspraktikum ein erheblicher Anteil an Berufsinformationen vermittelt wird.¹¹ Auf den ersten fünf Rangplätzen, die sich in ihren Häufigkeiten deutlich von den folgenden absetzen, finden wir somit zwei stärker institutionalisierte Informationsquellen und drei im sozialen Kontext der Befragten.

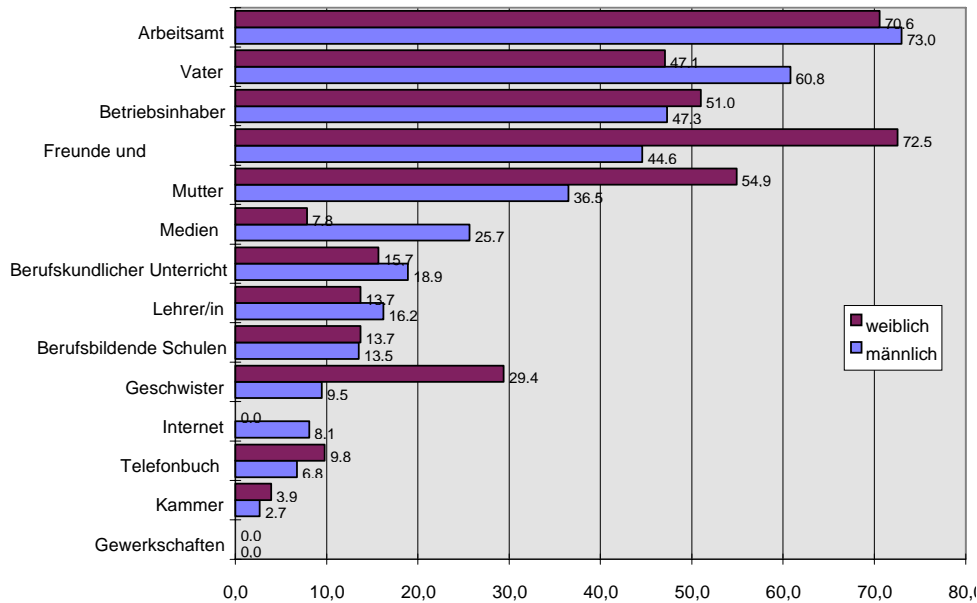
In einer zweiten Gruppe finden wir Informationsquellen mit deutlich geringeren Nennungen zwischen 13 und 18 %. Den Schwerpunkt dieser Gruppe bilden die schulischen Quellen. Die geringe Zahl der Nennungen überrascht insofern, als die Schulen gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung die Berufsorientierung und die entsprechenden informationsprozesse durchführen. Offensichtlich findet dies in der Einschätzung der Schüler nur geringe Resonanz.

Eine dritte Gruppe faßt marginale Informationsquellen mit Nennungen unter 10 % zusammen. Dazu rechnen neben den Kammern auch das Internet und die Gewerkschaften (keine Nennung!).

Eine Aufschlüsselung der Nennungen nach dem Geschlecht zeigt einige bemerkenswerte Differenzierungen (Tabelle 4).

¹¹ Weitere Ausführungen über das Berufspraktikum sind in einem gesonderten Abschnitt weiter unten zusammengefaßt.

Tabelle 4: Anlaufstellen zur Berufsinformation nach Geschlecht
 Frage: „Bei welchen Personen oder Stellen hast Du Informationen über die Berufswahl gesucht?“ (Mehrfachnennung möglich)



Hier zeigt sich, daß die männlichen Schüler deutlich vorne liegen in der Nutzung der Medien (dreimal so häufig von Schülern genutzt wie von Schülerinnen) und der schulischen Informationsquellen und alle Nennungen für das Internet vereinen. Bei der Nutzung der Informationen der Arbeitsverwaltung liegen sie zwei Prozentpunkte über den Schülerinnen, und die Informationssuche bei dem Vater liegt mehr als 10 % über derjenigen der Informationssuche der Schülerinnen bei der Mutter.

Schüler informieren sich über die Medien

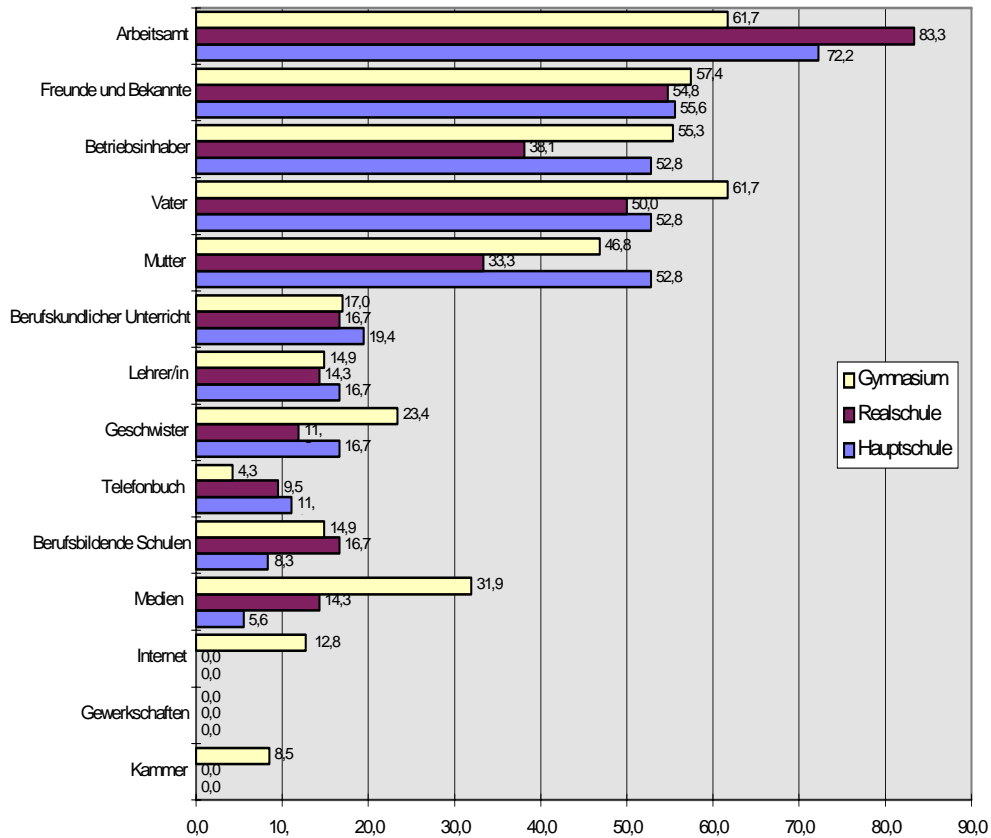
Die Präferenzen der Schülerinnen liegen deutlich im „sozialen Umfeld“. Ihre Hauptinformationsquelle (72,5 %) sind „Freunde und Bekannte“, was die Arbeitsverwaltung auf den zweiten Platz in der Rangfolge verweist. Deutlich mehr als die Schüler nutzen die Schülerinnen auch die Information durch die Geschwister, weniger häufig als die Schüler (die des Vaters) aber diejenigen der Mutter. Hinsichtlich der Unterschiede bezüglich der Eltern ist zu bemerken, daß hier die geringere Erwerbsquote der Frauen (Mütter) einen Erklärungsgrund abgeben könnte.

Schülerinnen informieren sich im „sozialen Umfeld“

Geringe Unterschiede zeigen sich bei der Nutzung der Berufsinformationen durch Betriebsinhaber und berufliche Schulen. Gehen wir auch hier davon aus, daß die Berufsinformationen der Betriebsinhaber größtenteils über das Berufspraktikum vermittelt werden, dann verweist dieser Sachverhalt darauf, daß dies von Schülerinnen und Schülern gleichermaßen erkannt wird.

Differenziert man die Häufigkeiten der Informationssuche bei den verschiedenen Anlaufstellen nach Schultypen, so finden wir in erster Linie eine hohe Affinität zur schultyp-übergreifenden Häufigkeitsverteilung (Tabelle 5)¹². So finden wir das Arbeitsamt, Freunde und Bekannte, Betriebsinhaber und Eltern auf den ersten fünf Plätzen mit Häufigkeitsnennungen zwischen 83 % (Realschüler: Arbeitsamt) und 33 % (Realschüler: Mutter).

Tabelle 5: Anlaufstellen zur Berufsinformation nach Schultypen
Frage: „Bei welchen Personen oder Stellen hast Du Informationen über die Berufswahl gesucht?“ (Mehrfachnennungen)



Bemerkenswert ist, daß die Häufigkeiten der Hauptschüler und Gymnasiasten größere Ähnlichkeiten aufweisen, wogegen bei den Realschülern typische Abweichungen dargestellt werden können. So liegen die Realschüler mit 83 % weit vorne bei der Nennung des Arbeitsamtes (Hauptschüler 61,7 %, Gymnasiasten 72,2 %), einen weiteren ersten Platz belegen sie in der Nutzung der Informationen der beruflichen Schulen. Sonst belegen sie durchweg letzte Plätze. Deutlich zeigt sich dies bei der Informationsnutzung der Betriebe und der Geschwister. Die Gymnasiasten nutzen vergleichsweise häufig die Informationen des Betriebsinhabers, des Vaters, der Geschwister, der Medien, des Internets und der Kammern, die des Arbeitsamtes vergleichsweise gering. Hauptschüler liegen vorne bei

Berufsinformation nach Schultypen

¹² Vgl. Tabelle d-23-S-Schult im Anhang.

der Nutzung der Informationen der Mutter, des berufskundlichen Unterrichts und der Lehrer.

Geringe Unterschiede (< 5 %) fanden wir bei der Nutzung der Informationen der Freunde und Bekannten, des berufskundlichen Unterrichts und der Lehrer/innen. Die Unterschiede bei der Nutzung der anderen Informationsquellen sind zum Teil geschlechtsspezifisch vermittelt (Elternteile), können aber auch schultyp-bedingt sein (z.B. Internet-Nutzung). Die gleichmäßigere Streuung über die verschiedenen Anlaufstellen bei den Gymnasiasten weist auf ein breiteres Suchspektrum hin. Betrachtet man dies unter dem Aspekt, daß hier der Erfolgsdruck der Berufsinformation und Berufsorientierung vergleichsweise gering einzuschätzen ist, so sehen wir darin einen Ansatzpunkt über den Zusammenhang von zeitlichen und organisatorischen Momenten im Informationsprozeß: Ein möglichst breiter Einstieg in die Berufsinformation und ein Öffnen bzw. Offenhalten von Informationsoptionen scheint ein wesentliches Merkmal einer Gestaltungskonzeption zu sein.

- Informationsqualität

Neben der Häufigkeit der Nutzung der verschiedenen Informationsquellen gibt die Einschätzung der Informationsqualität durch die Schüler weiteren Aufschluß über den Informationsprozeß im Rahmen der Berufswahl. In unserem Fragenkatalog haben wir als „Indikatoren“ für die Informationsqualität Aussagekraft, Aktualität, Realitätsnähe und Glaubwürdigkeit gewählt und sie für die Bewertung durch die Schüler den verschiedenen Informationsquellen zugeordnet. Dabei kam es uns nicht darauf an, die Einschätzungen der Schüler mit einer „objektiv feststellbaren“ Qualität zu vergleichen, auch war davon auszugehen, daß in den Einschätzungen sowohl Real-Erfahrungen als auch Annahmen zum Ausdruck gebracht werden. Der unterschiedliche Charakter der Informationsquellen verbietet eine solche Zugangsweise ohnehin. Mit der Frage sollte geprüft werden, welche Informationsquellen aus subjektiver Sicht (Schüler) hohe bzw. niedrige Akzeptanz haben.

In einer ersten Übersicht¹³ fassen wir positive und negative Ausprägungen zur Qualität der Berufswahlinformation zusammen, ohne nach den einzelnen oben genannten Indikatoren zu differenzieren. Bemerkenswert an dieser Übersicht ist die weit überwiegend positive Bewertung der Qualität der betrieblichen Informationen (bei hoher Zahl der Nennungen) und die

Betriebliche Informationen mit positiver Bewertung

¹³ Die absoluten Nennungen können der Tabelle D-27-Präs (2) im Anhang entnommen werden. Die Bewertung erfolgte, wie bei anderen Fragen auch, in einer 4-Stufen-Skala (sehr gut, gut, eher dürftig, schlecht), ergänzt um die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“. Der Übersichtlichkeit halber beschränken wir uns in der detaillierten Darstellung auf die Bewertungen „sehr gut“ und „gut“. Da die Anlaufstellen von den Schülern unterschiedlich stark frequentiert wurden, schwanken die Fallzahlen bei den Qualitätsaussagen sehr stark.

ebenso positive Bewertung der Informationsqualität des Internets (allerdings bei niedrigen Nennungen) sowie der Informationen der berufsbildenden Schulen. Die Informationsqualität des Arbeitsamtes und der Kammern wird nur von einer knappen Mehrheit der Schüler positiv bewertet. In den Negativ-Bewertungen liegen die Medien an der ersten Stelle, der berufskundliche Unterricht an der zweiten.¹⁴

In einem zweiten Zugang differenzieren wir die Einschätzungen der Schüler zur Informationsqualität nach einzelnen Indikatoren. Wir konzentrieren uns hier auf die positiven Bewertungen („sehr gut“ und „gut“), um zu einer gewissen Zuspitzung der Darstellung zu gelangen.¹⁵ Angesichts der hohen Zahl der Nennungen und der hohen Anzahl der Realkontakte sehen wir in der hohen positiven Bewertung der Informationsqualität der Betriebe in allen Indikatoren ein deutliches Signal dafür, daß diese Informationsquelle an der ersten Stelle im Prozeß der Berufsorientierung rangiert.¹⁶ Über die Indikatoren relativ gleichmäßige hohe positive Bewertungen erhielten auch das Arbeitsamt und die Kammern. Beim Arbeitsamt lag die höchste Bewertung bei der Glaubwürdigkeit (74 %), die niedrigste bei der Aussagekraft (66 %), bei den Kammerinformationen wurde die Aktualität besonders häufig (80,8 %) positiv bewertet. Geringe positive Bewertungen bei allen Indikatoren finden wir insgesamt bei den Informationen aus den Medien (ausgenommen Aktualität) und beim berufskundlichen Unterricht (ausgenommen Aussagekraft). Informationen aus dem Internet werden v.a. hinsichtlich der Realitätsnähe skeptisch beurteilt, positiv dagegen hinsichtlich Aktualität mit 31,6 % bei der Ausprägung „sehr gut“.¹⁷

Qualitätseinschätzung
von Informationsquellen

Anhand der Ausprägung „sehr gut“ wollen wir auf einige geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualitätsbewertung verweisen.¹⁸ Hier zeigt sich zunächst, daß von den Schülerinnen keine Bewertungen für das Internet und für die gewerkschaftlichen Informationen abgegeben wurden, bei den Kammerinformationen wurde lediglich die Aktualität bewertet, und zwar um 10 Prozentpunkte (12,5 %) weniger häufig mit „sehr gut“ als von den Schülern (22,2 %). Deutliche Unterschiede zeigen sich vor allem bei der Informationsqualität der Betriebe, und zwar bei der Bewertung der Aussagekraft (Schülerinnen 13,3 %/Schüler 47,4 %), der Aktualität (Schülerinnen 20 %/Schüler 45,6 %) und der Glaubwürdigkeit (Schülerinnen 6,9 %/Schüler 30,8 %). Die Realitätsnähe wurde mit 32,3 % (Schülerinnen)

¹⁴ Von einigen Schülern (22 Nennungen) wurde auch die Qualität der berufskundlichen Informationen der Gewerkschaften bewertet, obwohl bei der Frage nach den Anlaufstellen hier keine Nennungen erfolgten. Dies werten wir als Hinweis darauf, daß die Bewertungen über die Informationsqualität zu (unbekannten) Teilen auf der Basis von Annahmen erfolgten.

¹⁵ Vgl. Tabelle D-27-S-Qualit (4) im Anhang.

¹⁶ Dies findet seinen Ausdruck auch darin, daß bei Betrachtung der Ausprägung „sehr gut“ die betriebliche Informationsqualität für drei Indikatoren (bis auf „Glaubwürdigkeit“) die meisten Nennungen erhält.

¹⁷ Siehe dazu auch die Zusammenfassung der Ausprägung „schlecht“ nach einzelnen Qualitätsindikatoren im Anhang, Tab. D-27-S-Qualit (5).

¹⁸ Siehe dazu die Tabellen D-27-S-Qualit (9) und (8) im Anhang.

und 42,1 % (Schüler) nicht so deutlich unterschiedlich bewertet. Weiterhin ist zu bemerken, daß die Realitätsnähe des berufskundlichen Unterrichts von den Schülerinnen häufiger (10 %) als von den Schülern (2,9 %) und die Glaubwürdigkeit des Informationsangebotes der berufsbildenden Schulen häufiger von den Schülern (22,6 %) als von den Schülerinnen (3,4 %) mit „sehr gut“ bewertet wurde. Im Vergleich zeigt sich, daß die Schülerinnen insgesamt deutlich weniger häufig die Ausprägung „sehr gut“ benennen, was auf eine größere Skepsis gegenüber den hier angesprochenen Berufsinformationen deuten könnte. Allerdings kann ein Grund auch darin bestehen, daß die hier genannten Anlaufstellen weniger Informationen über diejenigen Berufe, die vorzugsweise von den Schülerinnen angestrebt werden, präsentieren können als über technisch-gewerbliche Berufe (insbesondere Kammern und Gewerkschaften).

Eine zusammenfassende Übersicht über die Qualitätseinschätzungen in der Differenzierung nach Schultypen gibt die folgende Tabelle 6, die die jeweils ersten drei Rangplätze der Ausprägung „sehr gut“ für die vier Qualitätsindikatoren auflistet.¹⁹

Tabelle 6: Qualitätseinschätzungen nach Schultypen, Ausprägung „sehr gut“, jeweils erste drei Rangplätze.

	Aussagekraft	Aktualität	Realitätsnähe	Glaubwürdigkeit
Hauptschule	Betrieb Berufsb. Schul. Internet	Betrieb Arbeitsamt Internet	Betrieb berufsk. Unterr. Arbeitsamt	Betrieb Arbeitsamt Berufsb. Schul.
Realschule	Gewerk- schaft Internet Kammer	Kammer Gewerk- schaft Betrieb	Betrieb Gewerk- schaft Kammer	Gewerk- schaft Internet Kammer
Gymnasium	Betrieb Gewerk- schaft Kammer	Internet Betrieb Medien	Betrieb Gewerk- schaft Kammer	Betrieb Arbeitsamt Berufsb. Schul.

Im folgenden sei auf einige markante Einzelheiten verwiesen. Die Bewertung des Indikators „Aussagekraft“ fällt sowohl bei den Hauptschülern als auch bei den Gymnasiasten deutlich zugunsten der betrieblichen Informationen aus. Die Gymnasiasten bewerten auch die Aussagekraft der gewerkschaftlichen, der Kammerinformationen und der Informationen des Arbeitsamtes häufig positiv. Die Hauptschüler vergeben hinsichtlich Aussa-

¹⁹ Vgl. dazu im einzelnen die Tabellen D-27-S-Qualit (10) bis (12) im Anhang.

gekraft positive Bewertungen für die Informationen der berufsbildenden Schulen, des Internets und des Arbeitsamtes. Hinsichtlich der „Aktualität“ bewerten die Schüler der drei Schultypen recht unterschiedlich: Der Betrieb ist jeweils genannt, allerdings nur von den Hauptschülern auf Platz eins. Die Gymnasiasten sehen hier das Internet vorne, die Realschüler die Kammern. Für die „Realitätsnähe“ werden von den Schülern aller Schultypen die häufigsten positiven Bewertungen für die betrieblichen Informationen abgegeben, und zwar von den Gymnasiasten deutlich häufiger als von den Realschülern und Hauptschülern. Bei den Gymnasiasten rangiert die Häufigkeit der positiven Nennungen für diesen Indikator für das Arbeitsamt auf Platz 4 (hinter Gewerkschaften und Kammern), bei den Realschülern erst auf Platz 6, bei den Hauptschülern dagegen auf Platz 3 (nach dem berufskundlichen Unterricht). Bei der Bewertung der „Glaubwürdigkeit“ der Informationen vergeben die Hauptschüler die Ausprägung „sehr gut“ am häufigsten für den Betrieb, gefolgt von dem Arbeitsamt und den berufsbildenden Schulen. Bei den Realschülern befinden sich die Informationen der Gewerkschaften, des Internets und der Kammern auf den ersten drei Rangplätzen, bei den Gymnasiasten sind es diejenigen der Betriebe, der Arbeitsverwaltung und der berufsbildenden Schulen.

In dieser Zusammenfassung über die Qualitätseinschätzungen durch die Schüler scheint sich anzudeuten, daß die Realschüler mehr als die der anderen Schultypen hier auch „potentialorientiert“ votieren, d.h. nicht allein aufgrund von Realerfahrungen. Hier ist auch zu bedenken, daß diese Zusammenfassung eher die Schülermeinungen wiedergibt als diejenigen der Schülerinnen, da diese häufiger die Ausprägung „sehr gut“ gewählt haben.

- Forderungen und Aussagen zur Berufsinformation

Mit einer Anzahl von Items sollen die Forderungen und Aussagen der Schüler zu Berufsinformationen dargestellt werden. Die Antwortvorgaben lassen sich in die Bereiche

- Inhaltsaspekt
- Vertrauensaspekt
- Beratungsaspekt
- Informationsaspekt
- allgemeine Kritik

bündeln. In den Antworten finden wir zahlreiche Hinweise auf Anregungen und Kritik zur Berufsinformation. In den Antwortausprägungen sind häufig die Zustimmungen und Ablehnungen deutlich gebündelt, so daß eine Zusammenfassung von Ausprägungen („stimme voll zu“ und „stimme eher zu“), für die wir bei den meisten Items Nennungen zwischen 80 und 90 % finden, gruppenspezifische Differenzierungen verwischen würden. Die folgende Tabelle 7 stellt demnach nur die Anteilswerte der Ausprägung „stimme voll zu“ dar.

Tabelle 7: Bewertung von Forderungen und Aussagen zu Berufswahlinformationen

Frage: Wie beurteilst Du die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation? (Ausprägung „stimme voll zu“)

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
Inhaltsaspekt	%	%	%	%	%	%
... mehr Aussagen über ...						
Berufsrealität	52,0	55,4	47,1	52,8	59,5	44,7
Ziele und Inhalte	46,4	45,9	47,1	58,3	38,1	44,7
Zukunftschancen	65,9	65,8	66,0	71,4	54,8	71,7
Karrierechancen	48,4	54,8	39,2	50,0	40,5	54,3
... mehr praktische Anteile ...	38,7	43,2	32,0	50,0	41,5	27,7
Vertrauensaspekt						
widersprüchlich u. unübersichtl.	6,6	5,7	7,8	5,9	14,6	0,0
zu oberflächlich (Medien)	32,0	35,1	27,5	33,3	38,1	25,5
... will Ratsuchende in Berufe	9,0	8,3	10,0	5,9	19,5	2,1
... keine zuverlässige Stelle ...	16,9	15,1	19,6	19,4	24,4	8,5
Beratungsaspekt						
mehr vertrauliche Beratung	24,2	28,8	17,6	30,6	31,7	12,8
mehr persönliche Beratung	30,6	34,2	25,5	33,3	31,7	27,7
persönl. Eignung kennenlernen	45,2	46,6	43,1	52,8	26,8	55,3
... sollte Empfehlungen enthalten	43,9	45,8	41,2	48,6	34,1	48,9
Informationsaspekt						
mehr über Computer	42,6	47,9	35,3	50,0	42,9	37,0
mehr anonyme Möglichkeiten	20,5	22,2	18,0	33,3	25,0	6,5
allg. Kritik						
Informationen ...						
sollten verständlicher sein	19,8	20,0	19,6	26,5	28,6	6,7
sind langweilig	11,4	12,5	9,8	11,4	17,1	6,4

In der Gruppe der Inhaltsaspekte findet die Forderung nach mehr Aussagen über Zukunftschancen die häufigste Zustimmung. Schülerinnen und Schüler fordern dies gleich häufig, aber Hauptschüler und Gymnasiasten häufiger als Realschüler. Mehr als die Schülerinnen sind die Schüler an Informationen über die Berufsrealität und über Karrierechancen interessiert. Letztere Information wird auch von den Realschülern vergleichsweise häufig gefordert. Der Forderung, daß die Berufsinformationen mehr über Ziele und Inhalte der Berufsausbildung aussagen solle, stimmen immerhin auch mehr als die Hälfte der Hauptschüler und fast die Hälfte der Gymnasiasten zu. Mehr praktische Informationen werden dagegen vergleichsweise häufig nur von den Hauptschülern gefordert.

Berufsinformationen sollen mehr aussagen über Zukunftschancen

Das Vertrauen in die Berufsinformationen ist bei den Schülern insgesamt hoch. So finden Aussagen wie „Die Berufsinformation will die Ratsuchenden in bestimmte Berufe drücken“ und „Die Informationen sind unübersichtlich und widersprüchlich“ nur wenig Zustimmung. Etwa ein Drittel der Befragten stimmen der Auffassung zu, daß die Berufsinformation in den

Vertrauen in Informationen ist hoch

Medien zu oberflächlich sei. Immerhin ein Viertel der Realschüler stimmt der Aussage zu, daß es keine Stelle gebe, die „wirklich zuverlässige“ Berufsinformationen geben könne.

Einige Forderungen und Aussagen beziehen sich auf den Beratungscharakter der Berufsinformation. Hier ist zunächst festzustellen, daß fast die Hälfte aller Befragten voll befürworten, daß die Berufsinformation Empfehlungen beinhalten sollte und daß man im Informationsprozeß seine persönliche Eignung besser kennenlernen sollte. Alle beratungsbezogenen Aussagen finden mehr Zustimmung unter den Schülern als unter den Schülerinnen. Vertrauliche und persönliche Beratung wird von den Gymnasiasten weniger gefordert als von den Schülern der anderen Schultypen, die Realschüler fragen vergleichsweise weniger nach Eignungstests und Empfehlungen. Hinsichtlich der Präsentation von Informationen sprechen sich mehr als 40 % der Befragten für den Computer aus (Schülerinnen 35,3 %), Hauptschüler (50 %) häufiger als Realschüler (42,9 %) und Gymnasiasten (37,0 %). Mehr anonyme Informationsmöglichkeiten werden nur von einer Minderheit (ca. 20 %) gewünscht.

Schüler fordern mehr Beratung als Schülerinnen

In der allgemeinen Kritik wird deutlich, daß die Berufsinformationen überwiegend positiv beurteilt werden. Etwa ein Fünftel der Schüler merkt an, daß die Informationen verständlicher sein sollten, nur etwa ein Zehntel befindet, daß sie langweilig seien. Bei der Zusammenschau der „Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation“ wird deutlich, daß von den Schülern ein breitgefächertes Angebot gewünscht wird, welches sich einerseits an individuellen Präferenzen, andererseits an der zeitlichen Positionierung im Berufswahlprozeß orientiert. Das heißt, daß in den verschiedenen Phasen des Berufsorientierungsprozesses unterschiedliche Aspekte in den Informationsmöglichkeiten mit unterschiedlicher Priorität gesehen werden. Werden anfänglich möglicherweise mehr anonyme Informationsquellen gewünscht, um einen breiteren Überblick darüber zu gewinnen, welche Berufsbereiche den persönlichen Interessen entgegenkommen, so kann bei fortschreitender Klarheit über den Berufswunsch der Beratungsaspekt an Bedeutung gewinnen. Hinsichtlich der Selbsteinschätzung über die Vorgehensweisen bei der Berufswahl geben nur 9,4 % der Hauptschüler an, daß sie nicht genau wissen, wie sie vorgehen sollen, um sich für einen Beruf zu entscheiden, Realschüler geben dies zu (28,2 %) und Gymnasiasten zu (42,6 %) an. Die Frage, ob es Spaß macht, Informationen über Ausbildungsberufe und Ausbildungsstellen zu suchen, beantwortet knapp die Hälfte (48,9 %) der Befragten positiv (Schüler mit 39,1 % weniger häufig als Schülerinnen!).

- Informationsinhalte

Neben der Bewertung der Informationsangebote der verschiedenen Stellen stellen die Einschätzungen über die Bedeutung von Informationsinhalten einen zentralen Aspekt im Prozeß der beruflichen Information und Orientierung dar. Hier wie auch bei den vorgehend skizzierten Befunden kommt es uns darauf an, zu zeigen, welche Informationsinhalte für den Prozeß der Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung für wichtig gehalten werden. Insgesamt zeigt sich hier eine stark befürwortende Antworttendenz und geringe Häufigkeiten bei den Ablehnungen. Daraus schließen wir, daß die Schüler vom Grundsatz her erkennen, daß jede Art von Information einen Beitrag innerhalb des Berufsorientierungsprozesses leisten kann, und daß eine Bereitschaft besteht, vorhandene Informationsangebote zu nutzen. Für eine erste Übersicht wurde aus den Bewertungen der Schüler über verschiedene Informationsinhalte eine Rangliste gebildet (Tabelle 8).

Tabelle 8: Bewertung von Informationsinhalten zur Berufswahlentscheidung
Frage: Welche Informationen wünschst Du Dir bei der Berufswahlentscheidung?

Rang		1	2	3	4
		%	%	%	%
1	Liste Ausbildungsberufe i.d. Region	52,6	35,3	9,5	2,6
2	Liste Ausbildungsbetriebe i.d. Region	49,2	39,0	10,2	1,7
3	Hilfe bei Ausbildungsplatzsuche	50,8	35,0	11,7	2,5
4	Musterlehrvertrag	52,7	32,1	12,5	2,7
5	Ausbildungsvergütung	40,0	44,2	15,0	0,8
6	Prüfungsbestimmungen	44,1	39,8	13,6	2,5
7	Inhalte des Berufsschulunterrichts	28,8	55,1	13,6	2,5
8	Finanz. Förderungsmöglichkeiten	41,5	41,5	14,4	2,5
9	Erklärung von berufsspez. Arbeitsmaterialien	23,6	58,2	14,5	3,6
10	sonst. rechtliche Bestimmungen	32,5	44,7	20,2	2,6
11	Arbeitsmarktstatistiken	32,5	30,7	29,8	7,0
12	Möglichkeiten f. Auslandsaufenthalte	29,2	30,1	32,7	8,0
13	Fachliteratur	22,3	33,0	37,9	6,8
14	Beschäftigungsstatistiken	22,0	32,1	39,4	6,4

1=sehr wichtig; 2= wichtig; 3= weniger wichtig; 4= unwichtig / Rangfolge nach (1+2)

Nimmt man die Ausprägungen „sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammen, so finden wir auf den ersten drei Rangplätzen diejenigen Informationsinhalte, die die Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen können. Auf den folgenden vier Rangplätzen befinden sich Informationen, die den formalen Rahmen der Berufsausbildung betreffen (Lehrvertrag, Ausbildungsvergütung) und die Aufschluß geben über die berufsfachlichen Inhalte der Ausbildung (Prüfungsbestimmungen, Inhalte des Berufsschulunterrichts). Erst

Vermittlungsbezogene Informationen mit höchster Priorität

auf den weiteren Plätzen rangieren Informationsinhalte, die den weiteren Rahmen der Berufswahl betreffen (z.B. Fördermöglichkeiten und sonstige rechtliche Bestimmungen, Auslandsaufenthalte etc.). Hier sind auch die Informationen angesiedelt, die man für die Bewertung von zukünftigen Chancen auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz verwenden könnte, also diejenigen Informationen, die sich in einer längerfristigen Perspektive als sehr bedeutungsvoll erweisen könnten. Insgesamt drückt die Rangfolge aus, daß die Bewertung der Informationsinhalte nicht unabhängig von ihrer Problemlösefunktion und damit von ihrer zeitlichen Dimension gesehen werden kann. Der Tendenz nach verschiebt sich die Rangfolge nicht wesentlich, wenn man allein nach der Ausprägung „sehr wichtig“ gruppiert. Bemerkenswert ist jedenfalls, daß der Musterlehrvertrag dann auf Platz 1 rangiert.²⁰

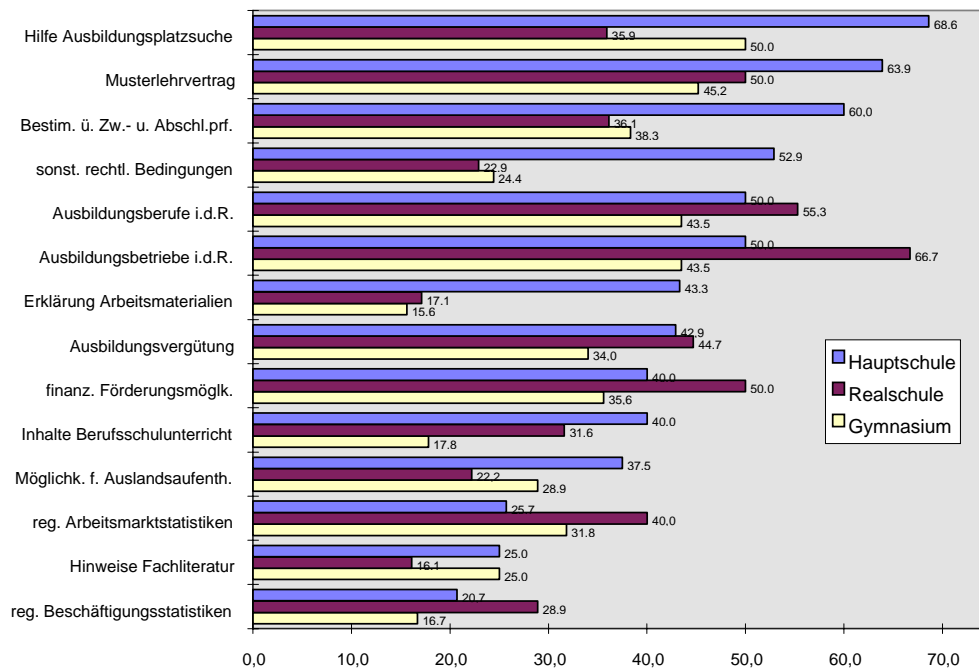
Im Vergleich zwischen den Geschlechtern²¹ zeigt sich, daß die Schüler sehr viel häufiger die Ausprägung „sehr wichtig“ wählen und insbesondere bei den vermittlungsbezogenen Inhalten (Ausbildungsbetriebe, Ausbildungsberufe in der Region, Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche, regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken) ihre Schwerpunkte setzen. Häufiger als die Schüler bewerten die Schülerinnen die Informationen über Prüfungsbestimmungen, über die Inhalte des Berufsschulunterrichts und über Fachliteratur als „sehr wichtig“, was auf eine deutliche höhere inhaltliche Orientierung hinweist.

Die vergleichende Betrachtung nach Schultypen zeigt unterschiedliche Präferenzen bei der Vergabe der Bewertung „sehr wichtig“ für die verschiedenen Informationsinhalte. Eine Übersicht bietet die folgende Tabelle 9.

²⁰ Vgl. dazu die Tabelle D-29-S+++ im Anhang.

²¹ Vgl. Tabelle D-29-S-Geschl im Anhang.

Tabelle 9: Bewertung von Informationsinhalten für die Berufswahlentscheidung nach Schultyp
Frage: „Welche Informationen wünschst Du Dir bei der Berufswahlentscheidung?“ (Ausprägung "sehr wichtig")



Deutlich herausragende Häufigkeiten bei den Hauptschülern liegen bei den folgenden Informationsinhalten:

- Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche, Musterlehrvertrag, Prüfungsbestimmungen, Inhalte des Berufsschulunterrichts und Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte.

Die Realschüler liegen vorne in der Bewertung mit „sehr wichtig“ bei:

- Ausbildungsbetriebe/Ausbildungsberufe in der Region, finanzielle Förderungsmöglichkeiten, regionale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistiken.

Die Schüler des Gymnasiums vergaben die Bewertung „sehr wichtig“ vergleichsweise weniger als die Schüler der anderen Schultypen. Die häufigsten Nennungen liegen bei:

- Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche, Musterlehrvertrag, Ausbildungsbetriebe/Ausbildungsberufe in der Region, Prüfungsbestimmungen, finanzielle Förderungsmöglichkeiten, Ausbildungsvergütung.

- Präsentationsformen

Ebenso wie die Inhalte beeinflussen die Präsentationsformen der Berufsbildungsinformationen den Berufsorientierungsprozeß der Schüler. Sicherlich haben Realkontakte in der Einschätzung der Schüler eine hohe Präferenz, wir berücksichtigen dies dadurch, daß ein spezieller Abschnitt den Einschätzungen über den Informationsgehalt des Berufspraktikums gewidmet ist (s.u.). Aber auch im Informationsprozeß, soweit er in den schulischen Kontext eingebunden ist, ist eine Vielzahl von Varianten denkbar, in denen diese Informationen präsentiert werden können.

Die folgende Tabelle 10 umfaßt mehrere Präsentationsformen, die nach der Ausprägung „sehr gut“ (1) in einer Rangreihe geordnet wurden.

Tabelle 10: Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen
Frage: Wie bewertest Du die folgende Präsentation für Berufsbildungsinformationen?

Rang-		1	2	3	4
		%	%	%	%
1	Exkursionen	47,5	40,7	10,2	1,7
2	kombinierte Formen	24,5	56,4	13,8	5,3
3	computergestützt	24,2	49,5	20,0	6,3
4	Gruppendiskussionen	23,7	46,6	24,6	5,1
5	Filme	20,0	52,5	21,7	5,8
6	Internet	20,0	41,4	24,3	14,3
7	Vorträge	18,5	46,2	26,9	8,4
8	Printmedien	17,8	43,2	33,9	5,1

1= sehr wichtig; 2= wichtig; 3= weniger wichtig; 4= unwichtig/ Rangfolge nach Ausprägung 1

Mit großem Abstand an erster Stelle dieser Rangreihe²² finden wir Exkursionen. Sicherlich kann man diese Bewertung so interpretieren, daß darin der Erlebniswert außerschulischer Aktivitäten bzw. der Ausfall von Schulunterricht zum Ausdruck gebracht wird. Die Bewertung ernstgenommen, drückt sich darin aber auch die nächstbeste Möglichkeit (nach dem Berufspraktikum) nach realer Begegnung mit der beruflichen Realität aus. Auf den folgenden drei Plätzen mit Häufigkeiten zwischen 24,5 % und 23,7 % sind kombinierte Präsentationsformen, computergestützte und Gruppendiskussionen angesiedelt. In der Zusammenfassung lassen sich diese Formen bestimmen als solche, die der Eigenaktivität der Schüler einigen Raum geben. Filme, Vorträge und Printmedien finden wir dementsprechend auf den letzten drei Plätzen der Rangreihe. Das Internet als Präsentationsform, bekanntlich nur einer Minderheit bekannt, darf sicherlich zu den aktivitätsfördernden Präsentationsformen gerechnet werden, so daß

Exkursionen als geeignete Präsentationsform

²² Vgl. auch die Tabelle D-30-S++ im Anhang.

hier noch eine Attraktivitätssteigerung erwartet werden kann. Eine Zusammenfassung der Ausprägungen „sehr gut“ und „gut“ verändert die Rangreihe in einigen Punkten, so rücken Filme in der Häufigkeit der Bewertung auf Platz 4, Gruppendiskussionen auf Platz 5 und das Internet auf Platz 7.²³

Interessant ist die Gegenüberstellung der Präferenzen von Schülerinnen und Schülern bei der Bewertung der Präsentationsformen (Tabelle 11). Während die Exkursionen mit 46,9 % und 47,8 % beiderseits deutlich auf Platz 1 angesiedelt werden, bewerten die Schülerinnen des weiteren die kombinierten Präsentationsformen (29,4 %), die Gruppendiskussionen (24,5 %) und die Printmedien (21,6 %) am häufigsten mit „sehr gut“, während die Schüler computergestützte Formen (33,2 %), Internet (27,7 %) und Filme und Vorträge (jeweils ca. 25 %) vorziehen.²⁴

Tabelle 11: Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen nach Geschlecht
Ausprägung „sehr gut“

	Schülerinnen	Schüler
	%	%
Exkursionen	46,9	47,8
kombinierte Formen	29,4	21,7
computergestützt	9,1	32,3
Gruppendiskussionen	24,5	23,2
Filme	12,0	25,7
Internet	4,3	27,7
Vorträge	8,3	25,4
Printmedien	21,6	14,9

Hier wird das höhere Interesse der Schüler an technikgestützten Präsentationsformen ebenso deutlich wie die Präferenzen der Schülerinnen an den aktivierenden Formen. Eine weitere Differenzierung nach Schultypen²⁵ gibt folgende Einsichten. Diejenigen Präsentationsformen, die von den Gymnasiasten mehr als von den Schüler der anderen Schultypen mit der Bewertung „sehr gut“ versehen wurden, sind kombinierte Präsentationsformen, Gruppendiskussionen und Vorträge. Die Hauptschüler bevorzugen dagegen Exkursionen, Filme und Printmedien. Die Realschüler liegen an der Spitze der „sehr gut“ - Bewertungen für das Internet. Hinsichtlich der Bewertung der computergestützten Präsentation findet sich Übereinstimmung bei den Schülern aller drei Schultypen. Aus dem Zusammenhang der Qualitätseinschätzung der Informationen verschiedener Anlaufstellen (s.o.) können einige Hinweise darüber gegeben werden, wie die Präsentations-

²³ Vgl. Tabelle D-30-S+ im Anhang.

²⁴ Vgl. Tabelle D-30-S-Geschl. im Anhang.

²⁵ Vgl. Tabelle D-30-S-Schultyp im Anhang.

formen der Informationen zur Berufswahl der genutzten Institutionen/Stellen eingeschätzt werden.²⁶ Hier halten 77,4 % aller Befragten die Darstellungsform der Betriebe für „sehr gut“ und „gut“. Die Meinungen über die Präsentation der Berufswahlinformationen des Arbeitsamtes sind etwa je zur Hälfte positiv (54 %) und negativ (46 %). Auch die Präsentationsform des Internets (19 Nutzer) wird überwiegend (63,2 %) für positiv befunden. Überwiegend „eher dürftig“ und „schlecht“ bewerten die Schüler die Präsentation der Berufsbildungsinformationen in den Medien (73,3 %) und im berufskundlichen Unterricht (58,2 %).

Einfluß auf die Berufswahlentscheidung

Neben den Informationen über die Häufigkeiten der Nutzung von Anlaufstellen und über die Präferenzen hinsichtlich der Inhalte und Formen der Berufsinformationen ist von Interesse, welche Personen oder Institutionen den maßgeblichen Einfluß auf die Berufswahlentscheidung nehmen. Dadurch sind weitere Einsichten darüber zu gewinnen, welches Gewicht den einzelnen Stellen im Informations- und Entscheidungsprozeß zugemessen wird. In der folgenden Tabelle 12 haben wir die Aussagen der Schüler und Schülerinnen in einer Rangreihe zusammengefaßt.²⁷

Tabelle 12: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung

Frage: „Wie schätzt Du den Einfluß der folgenden Personen und Stellen auf Deine Berufswahlentscheidung ein?“

Rang-		1	2	3	4
		%	%	%	%
1	Vater	18,3	27,5	40,8	13,3
2	Mutter	11,6	30,6	43,0	14,9
3	Betriebsinhaber	9,6	33,7	36,5	20,2
4	Arbeitsamt	7,0	34,2	39,5	19,3
5	Berufsbild. Schulen	5,4	21,5	39,8	33,3
6	Unterricht	2,1	24,2	45,3	28,4
7	Lehrer	0,9	20,9	32,7	45,5
8	Freunde/Bekannte	1,6	20,0	49,6	26,4
9	Medien	3,6	16,4	48,2	31,8
10	Kammer	0	13,9	43,1	43,1
11	Geschwister	3,5	8,8	28,1	59,6
12	Gewerkschaften	0	9,7	45,8	44,4

1= sehr stark; 2= stark; 3= wenig; 4= überhaupt nicht/Rangfolge nach (1+2)

Eine erste Betrachtung zeigt, daß die Schüler zum überwiegenden Teil einen Einfluß „von Dritten“ auf die Berufswahl für gering halten: Für alle aufgeführten Personen und Stellen liegen die Nennung in den Negativ-Ant-

²⁶ Vgl. Tabelle D-27-Präs (2) im Anhang.

²⁷ Vgl. Tabelle D-36-S+ im Anhang.

wortvorgaben zwischen 50 und 90 %. Dies läßt den Schluß zu, daß die Schüler den Berufswahlprozeß mehrheitlich als individuellen Entscheidungsprozeß wahrnehmen. Damit fühlen sich die Schüler selbst als Akteure und als Verantwortliche im Prozeß der Berufswahl, d.h. daß sie auch als Subjekte ihrer Informationsaktivitäten anzusehen sind.

Nur ein geringer Anteil (18,3 % durch den Vater) der Schüler gibt an, „sehr stark“ bei der Berufswahl „von Dritten“ beeinflußt zu sein. „Starke“ Beeinflussungen werden dagegen schon häufiger (bis zu 1/3 der Schüler durch das Arbeitsamt und den Betriebsinhaber) genannt. In der Zusammenfassung beider Ausprägungen treffen wir auf die höchste Zahl der Nennungen (Quoten > 40 %) bei den Eltern, gefolgt vom Betriebsinhaber und Arbeitsamt. Schulische Einflüsse werden nur von einer Minderheit der Schüler (22-27 %) diesen beiden Ausprägungen zugeordnet.

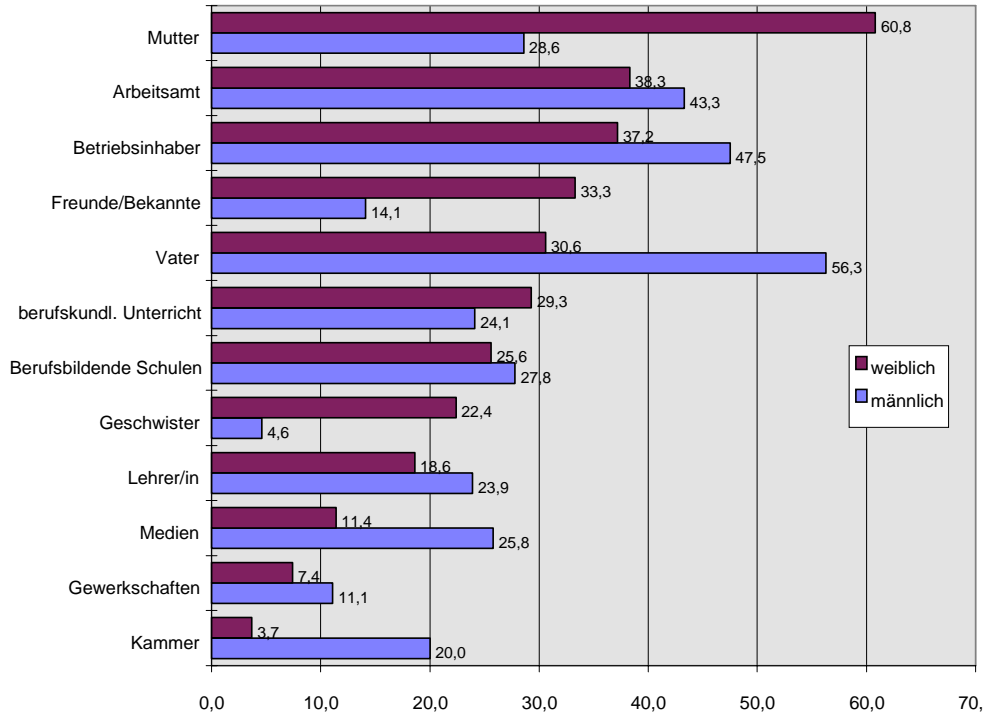
Eltern, Betriebsinhaber und Arbeitsamt beeinflussen die Berufswahlentscheidung

Deutliche Ablehnungen hinsichtlich des Einflusses auf die Berufswahlentscheidung (hohe Nennungen bei den Ausprägungen 3 und 4) zeigen sich gegenüber den Lehrern, der Kammer, den Geschwistern und den Gewerkschaften.

Auch hier zeigt die Differenzierung nach Geschlecht (Tabelle 13) einige typische Unterschiede, die die oben dargestellten Befunde über „Anlaufstellen“ unterstützen.

Tabelle 13: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung nach Geschlecht

Frage : „Wie schätzt Du den Einfluß der folgenden Personen und Stellen auf Deine Berufswahlentscheidung ein?
(Ausprägungen „sehr stark“ und „stark“)



Die Frage nach der Beeinflussung ist auch in der Differenzierung nach Schultypen von Interesse. Die Tabelle 14 zeigt die ersten sechs Rangplätze. Eltern, Arbeitsamt und Betriebsinhaber sind die dominanten beeinflussenden Stellen für Schüler und Schülerinnen aller Schultypen.

Tabelle 14: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung nach Schultyp
Ausprägungen „sehr stark“ und „stark“

	Hauptschüler	Realschüler	Gymnasiasten
1.	Mutter (50 %)	Vater/Betriebsinh. (50 %)	Arbeitsamt (52,3 %)
2.	Betriebsinhaber (48,5 %)		Vater (47,8 %)
3.	Vater (38,2 %)	Mutter/Arbeitsamt (36,8 %)	Mutter (40,4 %)
4.	Arbeitsamt 31,3 %)		Betriebsinh./Kammern (33,3 %)
5.	Berufsb. Schulen (29 %)	berufsk. Unter. (27,3 %)	
6.	Freunde u. Bekannte (28,6 %)	Lehrer (21,2 %)	Berufsb. Schulen (32,3 %)

Im einzelnen wird deutlich, daß über die Hälfte (52,3 %) der Gymnasiasten angeben, „stark“ bzw „sehr stark“ vom Arbeitsamt beeinflusst zu werden, eine Beeinflussung durch den Betriebsinhaber sehen sie nur zu einem Drittel. Die Real- und Hauptschüler bewerten den Einfluß der Arbeitsverwaltung deutlich geringer, den der Betriebsinhaber höher. Im weiteren haben die Realschüler vergleichsweise geringe Nennungen bei den berufsbildenden Schulen, Freunden und Bekannten, Medien und Gewerkschaften, die Gymnasiasten haben vergleichsweise hohe Nennungen bei den Kammern.²⁸

Informationen über Handwerksberufe

- Berufspraktikum als Informationsquelle

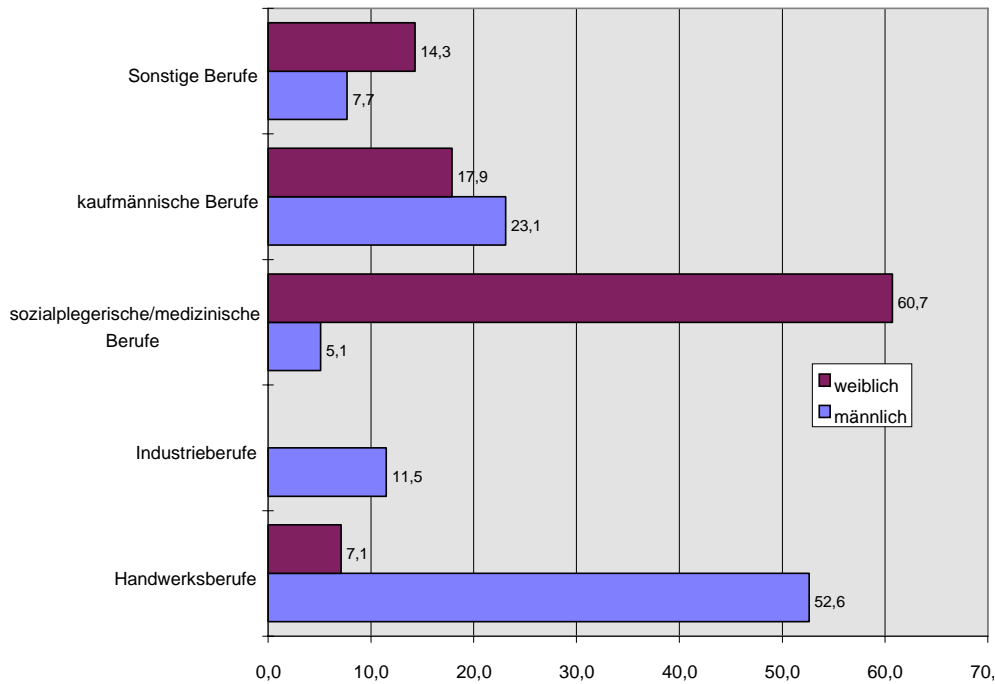
Das Berufspraktikum stellt einen der wichtigsten Faktoren für die Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung der Schüler dar. Hier erfolgt eine erste Einführung in die betriebliche Arbeit und die berufsfachlichen Aspekte der Ausbildungsberufe. Bis auf vier Schüler/innen haben alle Befragten mindestens ein Berufspraktikum absolviert.

Überwiegend wurden die Berufspraktika im technisch/gewerblichen Bereich (40,3 %) absolviert, welche sich zu 83,4 % auf Handwerks- und zu 16,6 % auf Industrieberufe bezogen. An zweiter Stelle rangierten sozialpflegerische und medizinische Praktika (28,4 %).²⁹

Nach Geschlecht differenziert zeigt sich, daß die Praktika überwiegend in den Berufsgruppen durchgeführt werden, die auch die traditionelle Geschlechtsspezifität aufweisen. Über die Hälfte der männlichen Schüler absolvieren ein Berufspraktikum in einem Handwerksberuf, dagegen nur 7,1 % der Frauen. Umgekehrt stellt sich die Situation in sozialpflegerischen bzw. medizinischen Praktika dar. Über 60 % der weiblichen, aber nur 5,1 % der männlichen Schüler absolvieren in diesem Tätigkeitsbereich ein Praktikum. (Tabelle 15)

²⁸ Vgl. Tabelle D-36-S+Schul im Anhang.

²⁹ Vgl. Tabelle D-Praktika(4) im Anhang.

Tabelle 15: Berufspraktikum nach Berufsgruppen und Geschlecht

Aufgegliedert nach dem Schultyp (Tabelle 16)³⁰ bevorzugen vor allem die Hauptschüler (52,3 %) ein handwerkliches Praktikum. 26,5 % der Gymnasiasten und 22 % der Realschüler absolvieren ihr Praktikum in diesem Bereich. Die Gymnasiasten verteilen sich eher gleichmäßig auf die verschiedenen Berufsbereiche mit dem größten Anteil (34,7 %) bei den sozialpflegerischen und medizinischen Berufen und dem geringsten bei den Industrieberufen (2,0 %). Jeweils knapp ein Drittel der Realschüler absolvieren ihr Praktikum in kaufmännischen und sozialen Berufen.

Tabelle 16: Betriebspraktikum nach Berufsgruppen, Geschlecht und Schultyp

	gesamt	m	w	HS	RS	Gym
	%	%	%	%	%	%
Handwerksberufe	33,6	52,6	7,1	52,3	22,0	26,5
Industrieberufe	6,7	11,5	0,0	4,5	14,6	2,0
sozialpflegerische/ medizinische Berufe	28,4	5,1	60,7	20,5	29,3	34,7
kaufmännische Berufe	20,9	23,1	17,9	20,5	29,3	14,3
Sonstige Berufe	10,4	7,7	14,3	2,3	4,9	22,4

³⁰ Vgl. auch Tabelle D-Prakt-Schult im Anhang.

Mit Hilfe einiger Statements sind wir der Frage nachgegangen, wie die Schüler den Informationswert des Praktikums und die Betreuung durch den Betrieb beurteilen (Tabelle 17).

Tabelle 17: Stellungnahmen zum Informationswert des Praktikums
Ausprägungen „stimme voll zu“ und „stimme zu“

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
Zeitdauer zu gering	47,5	50,0	43,8	28,6	57,9	53,1
Hilfstätigkeiten verrichtet	41,7	45,8	35,4	41,2	53,9	31,9
zu wenig gekümmert	15,9	16,9	14,6	16,9	23,7	08,5
zu wenig Erklärungen	24,2	27,8	18,7	22,8	28,9	21,3
guten Einblick erhalten	78,2	73,3	85,4	94,3	59,4	80,8

Die Daten zeigen, daß insgesamt mehr als drei Viertel der Befragten darin zustimmen, daß das Praktikum einen guten Einblick in einen zukünftigen Beruf bietet. Schülerinnen bewerten den Informationswert häufiger gut als die Schüler. Der Frage, ob der zeitliche Rahmen des Praktikums für einen guten Berufseinblick zu gering sei, stimmen nur 28,6 % der Hauptschüler zu, Realschüler (57,9 %), und Gymnasiasten (53,1 %). Gymnasiasten sind weniger der Auffassung, während ihres Praktikums Hilfstätigkeiten verrichtet zu haben als die Schüler der anderen Schulen. Die Aussage „Man hat sich (während des Praktikums) zu wenig um mich gekümmert“ wird überwiegend von Schülern aller Schultypen abgelehnt. Etwa ein Viertel der Schüler gibt an, daß im Praktikum zu wenig berufs- und arbeitsbezogene Erklärungen abgegeben werden.

Praktikum bietet guten Einblick in den Beruf

Im weiteren ist die Überzeugung, daß man durch das Praktikum einen guten Einblick in den entsprechenden Beruf bekommen hat, bei den Hauptschülern (94,3 %) und Gymnasiasten (80,8 %) sehr hoch. Die Realschüler äußern sich mit 59,4 % Zustimmung wesentlich skeptischer. Festzuhalten ist, daß der Informationswert des Praktikums sehr deutlich positiv eingeschätzt wird, wobei die Realschüler insgesamt unzufriedener sind als die Hauptschüler und Gymnasiasten.

Die hohe Bedeutung, die das Berufspraktikum im Prozeß der beruflichen Orientierung hat, zeigt sich an der Eindeutigkeit der Beantwortung der Frage danach, ob eine Entscheidung für oder gegen einen Beruf aufgrund des Berufspraktikums getroffen wurde. Fast 50 % der Befragten gaben an, sich aufgrund des Praktikums für einen Beruf entschieden zu haben, 35 %

Praktikum trägt stark zur Berufsentscheidung bei

haben sich dagegen entschieden. 20 Schüler nahmen zu dieser Frage keine Stellung. Während auf den überwiegenden Teil der Hauptschüler (82,9 %) das Praktikum einen großen Einfluß auf ihre spätere Berufswahl hatte, so waren das bei den Gymnasiasten 53,2 % und bei den Realschülern 52,6 %.

Von den 35 Hauptschülern, die ein Praktikum absolviert hatten, haben sich fast 80 % für und 13,9 % gegen den im Praktikum angebotenen Beruf entschieden. 39 der Realschüler haben ein Berufspraktikum absolviert, aufgrund dessen sich 35,7 % für und 42,9 % gegen eine entsprechende Berufstätigkeit entschieden. Von den 47 Gymnasiasten, die ein Praktikum absolvierten, gaben 38,3 % an, sich für diesen Beruf entschieden zu haben, 44,7 % dagegen.³¹

- Informationslage über Handwerksberufe

Informationen über Handwerksberufe erfolgen neben dem Berufspraktikum auch über Broschüren. Wir haben die Schülerinnen und Schüler darauf befragt, ob ihnen solche Informationen bekannt sind.

Tabelle 18: Bekanntheit von Informationsbroschüren über Handwerksberufe

Frage: Hast Du schon einmal eine Broschüre in der Hand gehabt, in der ganz allgemein über Handwerksberufe informiert wird?

gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
%	%	%	%	%	%
46,3	58,3	29	55,6	41,5	43,5

Wenig bekannt: Informationsbroschüren über Handwerksberufe

(Ausprägung „ja“)

Knapp die Hälfte aller Schüler gab an, Informationsbroschüren über Handwerksberufe zu kennen, Schüler sehr viel häufiger als Schülerinnen. Ein Erstkontakt mit dem Schrifttum über Handwerksberufe dürfte über die Berufsinformation des Arbeitsamtes erfolgen. Das dürfte erklären, daß Hauptschüler nicht sehr viel häufiger als Realschüler und Gymnasiasten angeben, Broschüren über Handwerksberufe zu kennen. Es ist bemer-

³¹ Vgl. Tabelle D-Praktika im Anhang.

kenswert, daß der Anteil aller Schüler/innen, der angibt, Berufsinformationsbroschüren des Handwerks zu kennen, nicht höher liegt.

Die Eigenwerbung des Handwerks für die Berufsausbildung trifft auf weniger Resonanz. Etwa ein Drittel (30 %) der Befragten gab an, die Werbung in den Medien (Rundfunk, Zeitungen usw.) für Handwerksberufe zu kennen. Davon bewertete ungefähr die Hälfte das Angebot als „gut“. Die positiven Bewertungen kamen überwiegend von den Hauptschülern, die negativen Beurteilungen von den Realschülern und Gymnasiasten. Kaum bekannt war allerdings die Ausbildungskampagne „Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg“, die als Informationsmappe und CD-ROM für die berufliche Information zur Verfügung gestellt wird. Diese Informationsmöglichkeit kannten nur 7 Schüler, davon bewerteten 4 die Gestaltung negativ.

Eigenwerbung des Handwerks unbekannt

Nur zwei derjenigen Schüler, die angaben, Informationen über Handwerksberufe zu kennen, gaben an, daß ihnen die Handwerkswerbung bei der Berufswahlentscheidung geholfen hat.

Über die Zufriedenheit mit der Beratung und Information zu einigen Bedingungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes und -berufes informiert die Tabelle 19. Formale Aspekte wie Arbeitszeiten und Ausbildungsvergütungen sind danach besser bekannt als Fragen, die die berufliche Zukunft betreffen. Wir sehen hier realistische Einschätzungen der Schüler angesichts des Umstandes, daß Informationen über zukünftige Entwicklungen auch kaum in dem Maße verfügbar sind wie diejenigen über die formalen und inhaltlichen Rahmenbedingungen des Ausbildungsplatzes.

Tabelle 19: Informationen über Bedingungen des Ausbildungsplatzes

Frage: „Wie schätzt Du die Beratung und Information über die Bedingungen, Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes ein?“ (Ausprägung „sehr gut“ und „gut“)

	gesamt	m	w	HS	RS	Gym
Arbeitszeiten	55,5	66,6	66,0	73,5	76,9	52,2
Ausbildungsvergütung	52,5	66,7	59,2	67,7	65,8	58,7
Lernanforderungen	46,2	65,2	58,0	64,7	69,2	54,3
Weiterbeschäftigung	40,3	57,1	49,0	58,8	57,9	46,9
generelle Arbeitsmarktchancen	36,7	50,0	38,0	53,0	48,7	36,2
Chancen des berufl. Aufstiegs	39,5	59,4	50,0	55,9	64,1	47,8

- Einstellungen zum Handwerk

Neben den Informationsmöglichkeiten über Handwerksberufe dürften die Einstellungen zu diesem Wirtschaftssektor Hinweise auf das Interesse für die hier angesiedelten Berufe geben. Die Einstellungen zum Handwerk haben wir anhand einiger Antwortvorgaben geprüft, die durch die Schüler bewertet wurden. Die folgende Tabelle 20 faßt die Ausprägungen „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammen.

Tabelle 20: Einstellungen zum Handwerk

Frage: Wie beurteilst Du die folgenden Aussagen zum Handwerk?
(Ausprägungen „stimme voll zu/stimme eher zu“)

Handwerk bietet ...	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
Zukunft	76,1	76,1	76,0	88,6	67,5	73,9
sicheren Arbeitsplatz	50,8	59,2	38,8	63,9	38,5	51,1
gute Aufstiegsmögl.	45,8	56,5	30,6	52,9	44,8	41,3
Berufe sind unmodern	14,1	15,3	12,3	5,7	7,5	26,0

Grundsätzliche Zustimmung zum Handwerk signalisiert die Zustimmung von etwa drei Viertel der Schüler zu der Frage, ob das Handwerk Zukunft hat. Die Fragen nach der Sicherheit des Arbeitsplatzes und nach den Aufstiegsmöglichkeiten werden etwa von der Hälfte der Schüler positiv beantwortet, und nur 14 % stimmen der Auffassung zu, daß Handwerksberufe unmodern sind. Im Vergleich zwischen Schülerinnen und Schülern votieren die Schüler positiver über das Handwerk als Schülerinnen.

Einstellung zum Handwerk überwiegend positiv

Allerdings finden wir in einer Differenzierung nach Schultypen deutliche Unterschiede in den Einstellungen zum Handwerk. An der Spitze der positiven Bewertungen finden wir die Hauptschüler, auf Platz zwei die Gymnasiasten. Ein Viertel von ihnen sieht allerdings Handwerksberuf als unmodern an. Die Realschüler stehen dem Handwerk weniger positiv gegenüber. Die Aufstiegsmöglichkeiten werden von ihnen aber besser eingeschätzt als von den Gymnasiasten, auch befindet nur eine Minderheit, daß Handwerksberufe unmodern seien.

Geht man von der Gesamtheit derjenigen Schüler aus, die qualifizierte Bewertungen zu Handwerksberufen abgegeben haben, so ist festzustellen, daß das Handwerksbild der Schülerinnen positiver besetzt ist als das der männlichen Schüler. So votierten mehr als 90 % der Schülerinnen dafür,

daß das Handwerk Zukunft hat, von den Schülern waren dies weniger als 80 %.³² Es ist davon auszugehen, daß dieses positive Bild bei den Schülerinnen nicht auf der Basis von schriftlichen Berufsinformationen entstanden ist, die nur etwa einem Drittel der Schülerinnen bekannt sind. Die Schülerinnen sind überwiegend nicht an Handwerksberufen interessiert. Sie haben häufig ein Berufsziel in den traditionell geschlechtsspezifischen Berufen im medizinischen- und Pflegebereich (Krankenschwester, Arzthelferin), welches sie konsequent vom Praktikum bis zum Ausbildungsvertragsabschluß verfolgen. Das positive Bild vom Handwerk führt also nicht dazu, hier eine berufliche Zukunft zu suchen.

Computernutzung / Internet

Im Hinblick auf eine technikgestützte Gestaltung eines Informationssystems zur Unterstützung der Berufswahl war zu ermitteln, welchen Zugang die Schüler zu neuen Medien haben und wie ihre Akzeptanz auch in bezug auf die Nutzung im Prozeß der beruflichen Orientierung einzuschätzen ist.

Tabelle 21: Computerzugang und -nutzung

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
Hat Computer	48,0 (59)	56,9	35,3	44,4	42,5	55,3
Zugang allg.	66,7 (38)	70,0	63,0	38,9	80,0	78,9
PC-Nutzer (n=97)						
Zugang in der Schule	47,1	41,4	54,9	41,2	57,5	42,6
nutzt für Spiele	66,7	70,7	60,0	72,7	65,5	64,3
nutzt für schulische Zwecke	9,1	11,5	5,3	9,1	11,8	7,0

Die Tabelle 21 zeigt, daß etwa zwei Drittel der befragten Schüler entweder selbst einen Computer besitzen oder in ihrer Umgebung einen direkten Zugang haben. Ganz überwiegend werden die Rechner für Unterhaltungszwecke genutzt. Weniger als 10 % verwenden den Computer für schulische Zwecke (Hausaufgaben u.a.). Wir gehen davon aus, daß damit eine hohe Verbreitung und eine hohe Akzeptanz vorausgesetzt werden kann, wenn auch die Nutzung bisher überwiegend dem Freizeitbereich zu-

Computerzugang

³² Hier wird von der Grundgesamtheit derjenigen Befragten ausgegangen, die Bewertungen vorgenommen haben (68m, 41w, ohne Ausprägung 5 = weiß nicht).

zuordnen ist. Diese Nutzungsweise dürfte in hohem Maße auch angebotsbestimmt sein, da Informationen zur beruflichen Bildung bisher kaum über dieses Medium angeboten werden.

Die Möglichkeiten, solche Informationen über Rechner anzubieten und zu nutzen, erweitern sich radikal durch den Zugriff auf das Internet. Wir können gegenwärtig noch nicht von einer hohen Verdichtungsstärke ausgehen, aber zumindest in den allgemeinbildenden Schulen werden in der nächsten Zeit Möglichkeiten eingerichtet werden, das Internet zu benutzen. Das Internet ist über 90 % der Befragten bekannt, und etwa ein Drittel der Schüler hat bereits praktische Erfahrungen mit der Benutzung (Tabelle 22).

Internet-Erfahrungen

Tabelle 22: Internet-Zugang und Kenntnis

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
kennt Internet	94,3	95,8	92,2	97,1	90,0	95,7
Erfahrung mit Internet	32,8	38,0	25,5	28,6	32,5	36,2

Etwa die Hälfte der Befragten stimmt der Annahme zu, daß das Internet zukünftig bei der Berufswahl einen Beitrag leisten wird, ein Drittel spricht sich dagegen aus. Mehr Zustimmung noch findet die Auffassung, daß man über das Internet seine Kenntnisse erweitern kann.

Tabelle 23: Beurteilung von Berufsinformationen über das Internet
Ausprägungen „stimme voll zu/stimme eher zu“

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
Internet hat Zukunft bei Berufsinform.	50,8	60,6	37,2	62,9	40,0	51,1
Internet uninteressant für Berufsinform.	30,5	42,6	14,0	20,0	26,3	42,3
Kenntnisse erweitern	65,0	70,0	58,0	65,7	50,0	77,8

Die Frage, auf welches Interesse aktuelle Berufsinformationen aus der Region im Internet stoßen würden, beantworten die Schüler und Schülerinnen zu ca 80 % positiv, wobei sich auch in der Differenzierung nach Schultypen nur geringe Unterschiede zeigen (Tabelle 22).

Internet als Berufsinformationsmedium

Tabelle 24: Interesse an regionaler Berufsinformation im Internet
Frage: Stell Dir vor, Du könntest über das Internet aktuelle Berufsinformationen aus der Region erhalten und austauschen. Wie fändest Du das? (n=117 Antwortter (ohne missing))

	gesamt	m	w	HS	RS	Gymn
	%	%	%	%	%	%
„hervorragende Idee“/„interessant“	78,6	79,1	78,0	81,3	71,1	83,0
„interessiert mich nicht“/“lehne ab“	11,1	10,5	12,0	9,4	13,2	10,6
weiß nicht	10,3	10,4	10,0	9,4	15,8	6,4

Auch die hier geringe Zahl der Nicht-Antworter (8) und die geringen Anteile der Ablehnungen und Unentschlossenen („weiß nicht“) verweist darauf, daß eine mögliche Skepsis gegenüber dem Internet als Informationsmedium für Berufsbildungsinformationen von den Schülern ganz überwiegend nicht geteilt wird.

Zielgruppen

Die bisher getroffene Unterscheidungen nach Geschlecht und nach Schultypen läßt schon wesentliche Differenzierungen im Prozeß der beruflichen Orientierung und im Informationsverhalten erkennen, die für eine zielgruppenorientierte Gestaltung von Unterstützungsleistungen relevant sein können. Mit Hilfe der Gruppierung von verschiedenen Angaben sollte geprüft werden, ob weitere Gruppenbildungen weitere Hinweise auf die Gestaltung von Informationsmöglichkeiten erbringen.

- Kognitive und intuitive Typen der Berufsinformation und Berufsorientierung

Die Unterscheidung erfolgt nach den Antwortausprägungen (zwei- oder dreimalige Zustimmung bzw. Ablehnung) auf die folgenden Fragen:

1. „Ich habe mir bisher noch zu wenig Gedanken darüber gemacht, was ich werden möchte“ (v023).
2. „Ich treffe meine Berufswahlentscheidung aufgrund systematischer Informationsbeschaffung und -auswertung“ (v201).

3. „Berufswahlentscheidungen aufgrund von fachlichen Beratungen/Informationen halte ich für wichtig“ (v202).

In einem ersten weiteren Schritt wollen wir Schüler identifizieren, die die Berufsinformation und berufliche Orientierung für sich eher als kognitiven und systematischen Prozeß deuten, und denjenigen, die dies eher unsystematisch und intuitiv betreiben.

112 Schüler/innen konnten nach diesen Ausprägungen den beiden Gruppen der „kognitiven“ bzw. „intuitiven“ Orientierungstypen zugeordnet werden, davon 52,8 % in die Gruppe des kognitiven Typs und 36,8 % in die Gruppe der intuitiven Typs.³³ In einer ersten weiteren Merkmalsbestimmung dieser beiden Typen finden wir eine leichte Überdeckung mit der Differenzierung nach Geschlecht: Die Gruppe der kognitiven Typen hat einen Schüleranteil von gut 68 %, in der Gruppe der intuitiven Typen sind die Schülerinnen häufiger vertreten (52 %).

„Kognitive“ und „intuitive“ Orientierungstypen

In der Differenzierung nach Schultypen zeigt sich, daß der Anteil der Schüler mit kognitiver Orientierung nicht mit dem Schulniveau zunimmt, sondern bei den Realschülern am geringsten vertreten ist.

Hauptschüler/innen: 27,3 % (18) (entspricht 50 % aller Hauptsch.)

Realschüler/innen: 27,3 % (18) (entspricht 42,86 % aller Realsch.)

Gymnasiast/en/innen: 45,5 % (30) (entspricht 63,83 % aller Gymn.)

Die Gruppe des intuitiven Informationstyps (36,8 % aller Befragten (n=46)) verteilt sich auf die Schultypen wie folgt:

Hauptschüler/innen: 30,4 % (14) (entspricht 38,9 % aller Hauptsch.)

Realschüler/innen: 34,8 % (16) (entspricht 38,1 % aller Realsch.)

Gymnasiast/en/innen: 34,8 % (16) (entspricht 34 % aller Gymn.)

Im Vergleich zu der Gruppe der Schüler mit mehr kognitiven Suchstrategien sind die Unterschiede in der Verteilung auf die Schultypen geringer und erwartungsgemäß komplementär. Deutlich zeigt sich, daß bei den Gymnasiasten die Gruppe der Schüler mit der Präferenz kognitiver Informationsprozesse überwiegt.

Die jeweiligen Präferenzen im Berufsorientierungsprozeß zeigen sich bei einer entsprechenden Differenzierung in verschiedenen Fragestellungen.

Deutliche Unterschiede erkennen wir bei der Präferenz für Anlaufstellen zur Berufsinformation und -orientierung.³⁴ Hier bevorzugen die Schüler der

³³ Eine Reihe von Befragten fallen aus der hier getroffenen Gruppenbildung heraus. Es sind Schüler, die in den genannten Fragen nicht zwei- oder dreimal durchgängig positiv oder negativ votiert haben, z.B. durch Ausprägung „weiß nicht“ oder „keine Antwort“.

³⁴ Vgl. Tabelle D-23-S-Ak-Pas im Anhang.

Gruppe „kognitiver Typ“ das Arbeitsamt, den Betriebsinhaber, Informationen aus den Medien, berufsbildende Schulen und Internet vergleichsweise vor den Schülern aus der Gruppe „intuitiv“, wogegen diese als Anlaufstellen vergleichsweise häufiger Freunde und Bekannte, Mutter, Geschwister und Lehrer benennen.

Im Einfluß auf die Berufswahlentscheidung finden wir im Vergleich bei der Gruppe des kognitiven Typs die Präferenzen beim Arbeitsamt, Vater, Betriebsinhaber, berufsbildende Schulen und Medien, bei der Gruppe des intuitiven Typs die Mutter, den berufskundlichen Unterricht, Freunde und Bekannte sowie Geschwister als wesentlich beeinflussende Personen und Stellen.³⁵

Bei der Bewertung der Wichtigkeit von Inhalten der Berufsinformation zeigt der Vergleich weitere Unterschiede. Die Gruppe des kognitiven Typs bewertet im Vergleich zum intuitiven Typ vermittlungsbezogene Informationen (Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche, Ausbildungsbetriebe/ -berufe in der Region) und berufsfachliche Informationen (Fachliteratur, Arbeitsmaterialien, Inhalte des Berufsschulunterrichts) häufiger als „sehr wichtig“, wogegen die Präferenzen der intuitiven Gruppe im formalen Bereich liegen (Lehrvertrag, Ausbildungsvergütung, Prüfungsbestimmungen).³⁶

In bezug auf die Präsentationsform von Informationen geben die von uns als kognitive Suchtypen klassifizierten Schüler häufiger an, computergestützte Aufbereitung sowie die Darstellung von Berufswahlinformationen in Printmedien (Zeitungen, Broschüren, Bücher) zu präferieren.

- Berufswähler

Hinsichtlich der Präferenzen der Schüler und Schülerinnen über Anlaufstellen, Einflüsse auf die Berufswahlentscheidung und Informationsinhalte schien es von Bedeutung, die Aussagen derjenigen Schüler zu bündeln, die angeben, schon einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, fest in Aussicht oder zumindest Bewerbungen auf Lehrstellen versandt zu haben.³⁷ Wir bezeichnen diese Gruppe als „Berufswähler“. Mit dieser Klassifikation grenzen wir diejenigen Schülerinnen und Schüler aus, die anderweitige Ausbildungs- und Berufsperspektiven verfolgen, wie z.B. ein Studium oder den Besuch einer Berufsfachschule.

„Berufswähler“ mit realen Berufswahlerfahrungen

Zur Gruppe der Berufswähler zählt die Mehrheit (63,2 %, n=79) aller Befragten. 57 % der Berufswähler sind männlichen Geschlechts. 75,6 % (59) der Berufswähler geben an, einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen zu haben, 24,4 % (19) sind ohne Ausbildungsvertrag. Ein Berufswähler gibt

³⁵ Vgl. Tabelle D-36-S+-Ak-Pas im Anhang.

³⁶ Vgl. Tabelle D-29-S-Ak-Pas im Anhang.

³⁷ Die Zuordnung erfolgt anhand der Variablen 214 und 223.

an, sich nicht auf eine Lehrstelle beworben zu haben. Von 45 Schülern haben 35 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, 9 nicht, von 33 Schülerinnen gilt dies für 23 (abgeschlossen) und 10 (nicht abgeschlossen).

Nach dem Schultyp differenziert:

Hauptschüler/innen 42 % (entspricht 91,7 % der Hauptschüler/innen)
 Realschüler/innen 47 % (entspricht 90,2 % der Realschüler/innen)
 Gymnasiast/innen 11 % (entspricht 19,1 % der Gymnasiast/innen)

Bemerkenswert an den Anteilen an den jeweiligen Schülerpopulationen erscheint uns, daß auch in der 10. Klasse des Gymnasiums knapp 20 % der Schüler aktuell im Berufswahl- und -entscheidungsprozeß stehen, ein Befund, der darauf hindeutet, daß auch an diesem Schultyp Berufsinformationen nicht „fehl am Platze“ sind. Die folgenden Befunde treffen aber mehr für die Schüler der Haupt- und Realschule zu.

Für diese Gruppe können wir näher bestimmen, welche Aktivitäten ergriffen werden müssen, um eine Lehrstelle zu erhalten. 44 Berufswähler haben bis zu 10 Bewerbungen versandt, um eine Stelle zu erhalten, 14 über 10 bis 40 Bewerbungen. Aber es lassen sich auch erfolglose Aktivitäten dokumentieren. 13 Berufswähler haben bis zu 10 Bewerbungen versandt und keine Stelle erhalten, 5 über 10 bis 40 Bewerbungen ohne Erfolg.

Von den Schülern, die schon einen Lehrvertrag abgeschlossen haben, geben 31,4 % an, mit einer Bewerbung erfolgreich gewesen zu sein, von den 23 Schülerinnen mit abgeschlossenem Lehrvertrag waren dies 21,7 %. Bei bis zu 10 Bewerbungen waren 77,1 % der Schüler und 73,8 % der Schülerinnen erfolgreich.

Auch in der Dauer der Aktivitäten zur Bewerbung um eine Lehrstelle zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (vergl. Tabelle 25). Schülerinnen begannen frühzeitiger mit den Bewerbungen als Schüler und waren dennoch vergleichsweise weniger erfolgreich im Abschluß.

Tabelle 25: Dauer der Bewerbungsphase nach Geschlecht und Schultyp

Bewerbungsbeginn ...	HS/w	HS/m	RS/w	RS/m
vor 1 Jahr	58,3	38,1	46,7	36,8
vor einem halben Jahr	41,6	57,2	20,0	57,9

Die Hauptschüler haben bei der Berufswahl die höchste Erfolgsquote: Von 33 Bewerbern erhielten 28 eine Stelle, bei den Realschülern waren dies 27 von 35 Bewerbern.

In der Präferenz der „Anlaufstellen“ zur Berufsorientierung finden wir bei den Berufswählern nur geringfügige Abweichungen im Vergleich zur Gesamtpopulation. Die Abweichungen betreffen für die ersten Rangplätze die häufigere Nennung des Arbeitsamtes (+ 4 Prozentpunkte, Rangplatz 1), die weniger häufige Nennung des Betriebsinhabers (- 4 Prozentpunkte, Rangplatz 5) und die weniger häufige Nennung der Medien (- 6 Prozentpunkte, Rangplatz 10).³⁸

Bei der Frage des Einflusses auf die Berufswahlentscheidung finden wir den Betriebsinhaber auf Rangplatz 1 (49,3 %) und Mutter (42,1 %), Vater (41,3 %) und das Arbeitsamt (36,1) auf den folgenden drei Rangplätzen.³⁹ In der Gesamtpopulation finden sich folgende Daten: Vater (45,8 %), Betriebsinhaber (43,3 %), Mutter (42,1 %) und Arbeitsamt (41,2 %). Im Vergleich zeigt sich, daß sich die Präferenzen auf den ersten beiden Rangplätzen verändern. Interessant erscheint uns auch, daß die Berufswähler im Prozeß der Berufsinformation am häufigsten das Arbeitsamt nennen, andererseits aber den Betriebsinhaber als die Person bezeichnen, die am häufigsten Einfluß auf die Berufsentscheidung nimmt.

Auch auf die Frage, welche Informationen für die Berufswahlentscheidung sehr wichtig sind, finden sich keine bemerkenswerten Unterschiede für die Gruppe der Berufswähler. Am häufigsten vergeben sie die Ausprägung „sehr wichtig“ für den Lehrvertrag (58,6), Ausbildungsbetrieb in der Region (57,7 %), Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche (54,7 %) und Ausbildungsberufe in der Region (52,1 %) erhalten ebenfalls hohe Nennungen. Damit sind auch für diejenigen, die schon einen Ausbildungsplatz haben und diejenigen, die sich aktiv darum bewerben, die vermittlungsbezogenen Informationen wichtiger als die berufsfachlichen oder formalen.⁴⁰

- Handwerksinteressierte Schülerinnen und Schüler

Um einen Einblick in die Berufsinformationsprozesse derjenigen Schüler zu erlangen, die sich speziell für Handwerksberufe interessieren, haben wir aus zwei Variablen eine entsprechende Gruppe gebildet.

Schüler, die sich speziell für Handwerksberufe interessieren

Definition: Die Gruppe HWI bezeichnet die Schüler/innen, die entweder bei dem Item „... Bewerbung in einem handwerklichen Ausbildungsbetrieb..“ (v203) oder bei dem Item „... voraussichtlich einen Beruf im Handwerk ergreifen ...“ (v225) zustimmten.

³⁸ Vgl. Tabelle D-23-S-BW im Anhang.

³⁹ Vgl. Tabelle D-36-S-BW im Anhang.

⁴⁰ Vgl. Tabelle D-29-S-BW im Anhang.

Die so gebildete Gruppe der Handwerksinteressierten umfaßt 29,6 % (37) aller befragten Schüler, darunter ist nur eine Schülerin. In der Verteilung auf die Schultypen zeigt sich ein Bild, welches den Erwartungen entspricht:

Hauptschüler/innen: 48,6 % (18) (entspricht 50 % aller Hauptsch.)

Realschüler/innen: 40,5 % (15) (entspricht 35,7 % aller Realsch.)

Gymnasiast/en/innen: 10,8 % (4) (entspricht 8,5 % aller Gymn.)

Bei den Präferenzen bei den Anlaufstellen zur Berufsinformation⁴¹ finden wir keine spektakulären Abweichungen zur Gesamtpopulation. Zu erwähnen ist, daß das Arbeitsamt (Rangplatz 1) zwei Prozentpunkte weniger Nennungen erhält, Betriebsinhaber (Rangplatz 4) drei Prozentpunkte mehr. Daß auf den Vater als Anlaufstelle sieben Prozentpunkte mehr entfallen als im Durchschnitt dürfte zu großen Teilen über die Variable „Geschlecht“ vermittelt sein.

Ähnliche Abweichungen finden wir hinsichtlich des Einflusses auf die Berufswahl, wo hohe Nennungen für den Vater (60 %) und den Betriebsinhaber abgegeben werden (51,5 %, Rangplätze 1 und 2). Aus dieser Gruppen sehen knapp 30 Prozent auch einen „sehr starken“ bzw „starken“ Einfluß des Arbeitsamtes auf die Berufswahlentscheidung (Rangplatz 4).⁴²

Die wichtigsten Informationsinhalte für die Gruppe der Handwerksinteressierten sind Ausbildungsbetriebe in der Region (62 %), Hilfen bei der Ausbildungsplatzsuche (60,0 %), der Musterlehrvertrag (60 %), Ausbildungsvergütung (54 %), Ausbildungsberufe in der Region (54 %). Damit zeigt sich, daß die vermittlungsbezogenen Informationshilfen auch für diese Gruppe einen bevorzugten Stellenwert haben.⁴³

2.2.3.2 Befunde aus der Lehrerbefragung

Sample und Informationsstand der Lehrer

In den Schulen, in denen die Schülerbefragungen durchgeführt wurden, wurden ebenfalls Lehrerinnen und Lehrer zum Prozeß der Berufswahl der Schüler befragt. Von 30 geplanten Befragungen konnten 17 realisiert werden, davon jeweils sechs an der Haupt- und Realschule und 5 am Gymnasium.⁴⁴ Die Gruppe umfaßt 7 Lehrerinnen und 10 Lehrer, das Alter bewegt sich zwischen 40 und 52 Jahren; 4 der befragten Lehrer waren unter

Die Gruppe der befragten Lehrer

⁴¹ Vgl. Tabelle D-23-S-HWI im Anhang.

⁴² Vgl. Tabelle D-36-S-HWI im Anhang.

⁴³ Vgl. Tabelle D-29-S-HWI im Anhang.

⁴⁴ Aufgrund der geringen Fallzahl erfolgt die Darstellung der Befunde aus der Lehrerbefragung anhand von Fallzahlen.

45 Jahre alt. Die Berufserfahrung als Lehrer liegt zwischen 10 und 26 Jahren, 11 der Lehrer haben 20 Jahre Berufserfahrung und mehr.⁴⁵

10 Lehrer geben an, daß sie in Fächern mit berufspraktischem Bezug unterrichten. 16 Lehrer unterstützen ihre Schüler bei der Berufswahl, 12 durch persönliche Gespräche, 14 durch Hinweise im Unterricht, 9 durch Simulation von Bewerbungsgesprächen oder Beratung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, 8 durch Betriebserkundungen. 6 Lehrer geben an, Experten aus der Berufspraxis einzuladen.

Die Mehrzahl der Lehrer hält sich durch Informationsschriften (15) und allgemeine Informationen aus Medien (14) informiert, 9 durch Fachinformationen, nur wenige (4) durch eigene persönliche berufliche Erfahrungen außerhalb des Lehrerberufs oder durch familiengebundene Informationen (5).

Einschätzungen über den Informationsprozeß

Schüler bei der Informationssuche

Die berufswahl-bezogenen Informationsinteressen der Schüler werden von 12 Lehrern mit "groß" beurteilt, von 4 mit "eher niedrig". Die Frage, ob die Informationssuche den Schülern Spaß macht, beantworten die Lehrer 2 mal mit "ja, sehr", 10 mal mit "ja ziemlich", 4 mal mit "nicht so sehr".

Berufsinformations-
interesse der Schüler
hoch

Hinsichtlich der Lehrereinschätzung der Präferenzen (Häufigkeiten) der ergibt sich die folgende Rangfolge:

Tabelle 26: Anlaufstellen bei der Berufswahlinformation

Rang		Nennungen
1	Freunde und Bekannte	16
1	Arbeitsamt	16
2	Vater	12
3	Mutter	10
4	Lehrer	8
4	berufskundl. Unterricht	8
4	Infos durch berufsb. Schulen	8
5	Medien	7
6	Betriebsinhaber	2

Arbeitsamt und soziales
Umfeld als häufigste
Informationsquelle

⁴⁵ Auf eine Darstellung anhand von personenbezogenen Merkmalen und Schultypen wurde verzichtet, nachdem in der Auswertung festgestellt wurde, daß darüber keine erkennbaren Typisierungen möglich sind.

Informationen der Kammern und Gewerkschaften sowie das Telefonbuch und das Internet werden nach Ansicht der Lehrer bei der Berufswahlinformation nicht genutzt (keine Nennungen).

Neben der Häufigkeit der Nutzung der verschiedenen Informationsquellen ist von Interesse, wie die Lehrer die Qualität der Informationen der verschiedenen Einrichtungen beurteilen. Als Indikatoren haben wir die Aussagekraft, die Zugänglichkeit, die Präsentationsformen, die Aktualität, die Realitätsnähe sowie die Glaubwürdigkeit der Informationen vorgegeben. In der Zusammenfassung der Antwortvorgaben "sehr gut/gut" bzw. "weniger gut/schlecht" zeigt sich das folgende Profil: Auf dem ersten Platz in der Bewertungsrangfolge durch die Lehrer finden wir die Informationen der Arbeitsverwaltung, die durchgängig gute Bewertungen erhalten, lediglich die Realitätsnähe wird hier mehr negativ als positiv beurteilt. Hier fällt auch auf, daß fast alle Lehrer hier Bewertungen vornehmen. Bei einer größeren Anzahl von Nicht-Antwortern setzen die Lehrer die Informationen der berufsbildenden Schulen auf den zweiten Platz, gefolgt von den Informationen, die durch die Betriebe vermittelt werden. Nicht unerwähnt soll bleiben, daß die Lehrer die Informationsqualität des berufsbildenden Unterrichts weniger gut beurteilen als die der berufsbildenden Schulen.

Informationsqualität

Zusätzlich haben wir nach der Einschätzung der Informationsqualität der Medien und des Internets gefragt. Während die Informationsqualität der Medien überwiegend negativ bewertet wird, finden wir (bei geringem Bekanntheitsgrad, nur zwei Lehrer kennen Berufswahlinformationen im Internet) hier positive Bewertungen bei Aktualität, Realitätsnähe und Glaubwürdigkeit, negative dagegen bei der Aussagekraft und Zugänglichkeit.

Die folgende Tabelle 27 zeigt die Qualitätseinschätzungen der Lehrer auch über die für weniger gut befundenen Informationsquellen, wie z.B. Kammern und Gewerkschaften.

Neben einer solchen institutionenspezifischen Einschätzung der Qualität der Berufswahlinformationen wollten wir ermitteln, welchen Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation von den Lehrern zugestimmt wird bzw. welche auf Ablehnung stoßen. Diese Bewertungen sehen wir zum einen als geäußerte Kritik, zum anderen sehen wir darin auch Anregungen für die Gestaltung von Informationssystemen. Die Einschätzungen ermittelten wir mit Fragen nach der Wichtigkeit verschiedener Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation.

Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation

Tabelle 27: Qualität von Berufswahlinformationen verschiedener Institutionen

	Aussagekraft	Zugänglichkeit	Präsentationsform	Aktualität	Realitätsnähe	Glaubwürdigkeit
Arbeitsamt	10/5/3	12/4/1	8/8/2	9/7/1	7/8/2	9/6/2
Kammern	2/4/11	0/7/10	0/4/13	1/3/13	1/3/13	0/5/12
Gewerksch.	0/7/10	0/7/10	0/4/13	1/3/13	0/4/13	0/5/12
berufsk. U	5/5/7	6/4/7	3/5/9	2/5/10	3/5/9	5/3/9
Betrieb	6/1/10	4/4/9	4/4/9	5/3/9	6/2/9	5/2/10
berufsb. Sch	8/2/7	7/2/8	6/3/8	6/3/8	6/3/8	7/2/8
Medien	3/11/3	7/5/5	5/7/5	6/6/5	4/7/6	3/6/8
Internet	0/2/15	0/3/14	0/2/15	2/1/14	2/1/14	1/1/15

(Legende: sehr gut + gut / weniger gut + schlecht / w.n.+k.A.)

Tabelle 28: Beurteilung von Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation

Frage: Wie beurteilen Sie die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation?

Rang		1+2	3+4	9+kA
	Inhaltsaspekt			
1	... Berufsrealität genauer darstellen	16		1
1	... mehr über Berufsperspektiven aussagen	16	0	1
2	... mehr über Ziele und Inhalte aussagen	13	2	2
3	... mehr praktische Anteile	11	2	4
	Vertrauensaspekt			
2	... in den Medien sind zu oberflächlich	14	2	1
	... will in bestimmte Berufe drücken	4	11	2
	es fehlt eine Stelle mit wirklich zuverlässigen Informationen	7	7	3
	... sind widersprüchlich und unübersichtlich	3	9	5
	Beratungsaspekt			
2	... mehr persönliche Beratung beinhalten	13	3	1
	... sollte mehr vertraulich/unter vier Augen stattfinden	9	6	2
	... gute Schüler werden ausführlicher beraten als schlechte	7	5	5
	Informationsaspekt			

2	zugänglich über Computer	14	2	1
3	Informationen sollten leichter zugänglich sein	11	5	1
4	Es sind mehr Informationen insgesamt notwendig	10	5	2
	mehr anonyme Informationsmöglichkeiten	6	9	2
	angesichts der Arbeitsmarktsituation sind Info's eher unwichtig	3	11	3
	allg. Kritik			
	... sollten verständlicher sein	9	4	4
	Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert	7	4	6
	... sind langweilig	4	11	2
	es gibt schon zu viele Informationen	2	12	3

1+2 = stimme voll zu/stimme zu; 3+4 = stimme eher nicht zu; lehne ab; 9 = w.n.

Die Tabelle⁴⁶ zeigt, daß die Lehrer insgesamt eine Verbesserung der Berufsinformation fordern. Besonders deutlich wird diese Forderung in bezug auf inhaltliche Informationen, aber auch auf die Zugänglichkeit und Menge an Informationen. Positiv wird auch ein Mehr an praktischen Anteilen im Informationsprozeß eingeschätzt. Das Vertrauen in die Berufsinformationen scheint insgesamt gewährleistet, lediglich die Informationen in den Medien werden von den Lehrern überwiegend als zu oberflächlich bezeichnet. Die Notwendigkeit der persönlichen Beratung wird befürwortet, wobei die Frage nach ungleicher Beratung nach Schulleistungen keine breite Zustimmung findet. Die Mehrzahl der Lehrer befürwortet, daß Berufswahlinformationen auch über Computer zugänglich sein sollten. In der allgemeinen Kritik lehnen die Lehrer überwiegend die Auffassungen ab, Berufswahlinformationen seien langweilig oder es gäbe schon zu viele Informationen.

Neben diesen mehr allgemeinen Bewertungen zu Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation sollte die Lehrerbefragung Hinweise auf Inhalte erbringen, die in diesem Zusammenhang nützlich oder notwendig erscheinen (Tabelle 29).

Inhalte der Berufsinformation

⁴⁶ Die Items wurden nach den Bewertungen in eine Rangfolge geordnet.

Tabelle 29: Bedeutung von Informationsinhalten

Frage: Was wünschen Sie sich als Bestandteil von Informationen zur Berufswahl? (F 24)

Rangplatz		1	2	3	4	5
3	Musterlehrvertrag	10	2	4	1	0
	Ausbildungsvergütung	1	10	5	1	0
2	Liste Ausbildungsbetriebe i.d. Region	14	3	0	0	0
1	Liste Ausbildungsberufe i.d. Region	15	2	0	0	0
4	Hilfe bei Ausbildungsplatzsuche	9	5	2	0	1
	Fachliteratur	2	10	5	0	0
6	Arbeitsmarktstatistiken	6	7	4	0	0
5	Besch.Statistiken	6	8	3	0	0
	Inhalte des Berufsschulunterrichts	0	10	6	0	1
	Erklärung von berufsspez. Arbeitsmaterialien	0	7	7	3	0
	Finanz. Förderungsmöglichkeiten	4	11	1	0	1
	Möglichkeiten f. Auslandsaufenthalte	0	8	7	2	0
	Prüfungsbestimmungen	2	9	5	1	0
	sonst. rechtliche Bestimmungen	4	8	4	1	0

1=sehr wichtig; 2= wichtig; 3= weniger wichtig; 4= unwichtig; 5= w.n. + k.A.

Hinsichtlich der Inhalte wird dem Lehrvertrag eine sehr hohe Priorität zugemessen, auch der Information über die Ausbildungsvergütung sowie Inhalten des Berufsschulunterrichts. Für wichtig werden auch Informationen über Prüfungsbestimmungen befunden. Fachliteratur und Erklärung von berufsspezifischen Arbeitsmaterialien werden dagegen als wenig wichtig eingeschätzt.

Im Vergleich zu der Frage nach "Forderungen und Aussagen" wurde hier häufiger die Antwortvorgabe "sehr wichtig" benannt, so daß wir davon ausgehen, daß hier besondere Defizite angesprochen werden. 14 Vorschläge für Inhalte von Berufsinformationen wurden unterbreitet. Bildet man auf der Basis des Items 1 ("sehr wichtig") eine Rangfolge, so weisen diejenigen Informationen, die den Vermittlungsprozeß betreffen, die ersten Rangplätze auf: Listen der Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsberufe aus der Region sowie Vermittlungshilfen liegen vorne. Nimmt man das Item 2 ("wichtig") hinzu, so findet man auch regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken auf vorderen Plätzen. Betrachtet man die Verteilung der Nennungen insgesamt, so zeigt sich eine deutliche Tendenz dahingehend, daß die aufgelisteten Informationssegmente durchweg für wichtig befunden werden.

Vermittlungsbezogene
Informationen am wichtigsten

Für die Gestaltung von Informationssystemen zur Berufswahl sind neben den Inhalten die Präsentationsformen von hoher Bedeutung. Die folgende Tabelle 30 zeigt die Bewertungen verschiedener Präsentationsformen durch die befragten Lehrer.

Tabelle 30: Bewertung von Präsentationsformen

Rang		1	2	3	4	5
1	Exkursionen	12	5	0	0	0
2	kombinierte Formen	9	4	1	0	3
3	Gruppendiskussionen	2	11	3	0	1
4	Filme	3	8	5	0	1
5	Printmedien	0	11	4	2	0
6	computergestützt	3	7	5	0	2
7	Vorträge	0	7	9	1	0
8	Internet	0	3	3	0	11

1= sehr gut; 2= gut; 3= weniger gut; 4= schlecht; 5= w.n. + k.a.

Rangfolge nach (1+2)

Hinsichtlich der Präsentationsformen präferieren die befragten Lehrer eindeutig Exkursionen als sinnliche und praktische Erfahrungen über die zukünftige Berufstätigkeit außerhalb der Schulen. An die zweite Rangstelle werden "kombinierte Formen" (ohne weitere Spezifikationen) plaziert, an die dritte Stelle Gruppendiskussionen. Damit stehen aktivierende Formen der Präsentation auf den ersten Plätzen, was wir als Zeichen dafür deuten können, daß die medialen Formen für wenig angemessen gehalten werden. Computergestützten Formen wird der Vorzug vor Printmedien gegeben. Über Präsentationsformen im Internet kann wegen dem Mangel an Bekanntheit keine deutliche Aussage getroffen werden, eine Minderheit der befragten Lehrer bewerten sie jeweils gleichgewichtig gut bzw. weniger gut.

Exkursionen als bevorzugte Präsentationsform

Einflüsse auf die Berufswahlentscheidung

Forscht man nach informationellen Rahmenbedingungen für den Prozeß der Berufswahlentscheidung, so stellt sich insbesondere die Frage nach den einflußnehmenden Personen und Institutionen. Es ist davon auszugehen, daß die Beeinflussung in diesem Prozeß auf Einrichtungen und Institutionen begrenzt ist, die eine Steigerung der informationellen Ressourcen anstreben. Zunächst soll dargestellt werden, wie die Lehrer das Verhältnis von informellen Einflüssen und Einflüssen von Einrichtungen und Institutionen einschätzen.

Tabelle 31: Beeinflussung von Berufswahlentscheidungen
Frage: Wer beeinflusst tatsächlich die Berufswahlentscheidung?

Rang		1	2	3	4	5
1	Freunde und Bekannte	5	9	2		2
2	Vater	7	6	2		2
3	Mutter	4	7	4		2
4	Arbeitsamt	1	10	2	3	1
5	Geschwister	3	5	6	1	2
6	Betriebsinhaber	0	8	3	3	3
	Kammer	0	0	5	6	6
	Gewerkschaften	0	0	5	6	6
9	Lehrer	0	2	10	3	2
7	berufsk. Unterricht	0	4	8	4	1
8	Berufsb. Schulen	0	4	4	6	3
	Medien	0	0	11	4	2

1= sehr häufig; 2= häufig; 3= selten; 4= sehr selten; 5= w.n.; k.A. (Rang nach 1+2 und 3+4)

Zählt man die Items "sehr häufig" und "häufig" zusammen, dann zeigt sich folgende Rangfolge: Der größte Einfluß mit 14 Nennungen wird den Freunden und Bekannten zuerkannt. An zweiter Stelle rangiert der Vater mit 13 Fällen. Auf Platz drei liegen die Mutter (11) und das Arbeitsamt (11). Geschwister beeinflussen nach Ansicht der Lehrer die Berufswahl mit 8 Nennungen auch häufig, ebenfalls Betriebsinhaber (8 x häufig). Deutlich geringer wird der schulische Einfluß eingeschätzt, wobei auffällt, daß die Lehrer ihren eigenen Einfluß auf die Berufswahl, etwa im Vergleich mit den Betriebsinhabern, deutlich gering einschätzen. Dies wird bestätigt durch die Antworten zu der Frage, wie die Lehrer den eigenen Einfluß auf die Berufswahl der Schüler einschätzen, wonach 14 Lehrer angeben, daß ihr Einfluß auf die Berufswahl "eher niedrig" sei!

Einflüsse auf Berufswahlentscheidung

Neben den Hinweisen auf die Gewichtungen über den Einfluß von Personen und Institutionen auf die Berufswahl der Schüler ist weiterhin von Interesse, welche weiteren Einflußfaktoren im Prozeß der Berufswahl wirken und wie bedeutsam diese Faktoren einzuschätzen sind. Dazu haben wir einige Statements über Rahmenbedingungen der Entscheidungsprozesse formuliert.

Einflußfaktoren

Tabelle 32: Einflußfaktoren auf die Berufswahlentscheidung
Frage: Wodurch werden Berufswahlentscheidungen beeinflusst?

Rang		1	2	3	4	5
1	reg. Lehrstellenangebot hat Gewicht	4	11	1	0	1
2	fachliche Beratung hat hohes Gewicht	1	12	1	1	2
3	Inf.- und Entscheidungsprozesse verändern sich	3	8	2	1	3
4	Entscheidungen im Freundeskreis haben Gewicht	1	9	4	1	2
5	Folge einem Familienbetrieb	0	10	3	3	1
6	Druck durch Eltern u. Familie ist stark	1	6	7	2	1
7	Entscheidungen sind materiell begründet	2	4	8	1	2
8	Entscheidungen sind emotional begründet	0	5	6	4	2
9	systematische Informationsbeschaffung	0	4	9	2	2
10	Fähigkeiten, Neigungen stehen im Hintergrund	0	2	7	7	1
11	Entscheidungen werden spontan getroffen	0	1	8	5	3

1= sehr häufig; 2= häufig; 3= selten; 4= sehr selten; 5= w.n.; k.A.
Rangfolge nach (1+2)

Hohe Zustimmung findet die Annahme, daß das regionale Lehrstellenangebot großen Einfluß auf die Berufswahl hat. Sicherlich ist hier nicht nur gemeint, daß jede andere Wahl unrealistisch sei, sondern daß die Schüler ihr Auswahlpektrum überwiegend im regionalen Angebotsrahmen entwickeln, und daß berufliche Mobilität aus dem Grund, einen nicht in der Region (ausreichend) angebotenen Beruf zu erlernen, gering entwickelt ist. Die Bewertung spricht dafür, das Informationsangebot sowohl mit regionalem Bezug, aber auch mit überregionalem Bezug, zu verbessern.

Sehr hoch wurde auch der Annahme zugestimmt, daß fachliche Beratung ein großes Gewicht im Berufswahlprozeß hat, gering bewertet wurde dagegen die Auffassung, daß Berufswahlentscheidungen aufgrund von systematischer Informationsbeschaffung und -auswertung erfolgen würden. Hier zeigen sich einerseits Potentiale, andererseits auch Barrieren in den gegenwärtigen Informationsprozessen.

Spontane und emotionale Einflüsse werden von den Lehrern noch niedriger bewertet als materielle, auch wird die Auffassung abgelehnt, daß Fähigkeiten, Neigungen und Interessenlagen bei der Berufswahl eher im

Hintergrund stehen. Der Druck durch die Eltern wird sehr differenziert eingeschätzt, die Meinung, ggf. einen Familienbetrieb zu übernehmen, findet mehr Zustimmung als Ablehnung.

Informationen über Handwerksberufe

Informationen über Handwerksberufe sind den befragten Lehrern nicht fremd. 15 Lehrer kennen Informationsbroschüren zur Berufswahl aus dem Handwerksbereich, 4 kennen die CD-ROM "Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg"⁴⁷, die 2 mal die Note "gut", einmal "weniger gut" und einmal die Note "schlecht" erhält. Die Medienwerbung über Handwerksberufe ist bei 10 Lehrern bekannt und erhält 5 mal die Note "gut" und 5 mal die Note "weniger gut".

Außerhalb dieser medialen Möglichkeiten werden Informationen über Handwerksberufe hauptsächlich in der "Realbegegnung" im Berufspraktikum vermittelt. Bemerkenswert ist, daß die Lehrer die Fragen nach dem Informationsgehalt des Berufspraktikums nahezu vollständig (ohne Enthaltungen) beantwortet haben, was zeigt, daß auch diejenigen Lehrer, die nicht unmittelbar durch Fächer mit berufspraktischem Bezug oder durch berufskundlichen Unterricht in den Berufswahlprozeß involviert sind, hier kundig und erfahren sind und sich eine Bewertung des Informationsgehalts des Berufspraktikums zutrauen.

Tabelle 33: Informationsgehalt des Berufspraktikums
Frage: Wie schätzen Sie den Informationsgehalt des Berufspraktikums ein?

Rang		1	2	3	4	5
1	guten Einblick erhalten	0	13	3	1	0
2	großer Einfluß auf Berufswahl	3	8	3	2	1
3	Zeit ist zu knapp	3	2	10	2	0
4	zu wenig Zeit für Erklärungen	0	4	10	2	1
5	Hilfstätigkeiten verrichten	1	2	11	3	0
6	Schüler dürfen nicht richtig "anpacken"	1	1	11	3	1
7	man kümmert sich zu wenig	0	1	13	3	0

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= lehne eher ab; 4= lehne ab; 5= w.n. + k.A.

Rangfolge nach (1+2)

Deutlich ist, daß das Praktikum insgesamt positiv hinsichtlich der Möglichkeit bewertet wird, Einblick in die Berufsrealität zu erlangen. Zustimmung

Informationsgehalt des Praktikums insgesamt positiv

⁴⁷ Es handelt sich um eine Informationsmappe mit CD-ROM zur Unterstützung der Berufswahl für Handwerksberufe, die vom Westdeutschen Handwerkskammertag herausgegeben wird (vgl. auch den Abschnitt "Einstellungen zu Handwerksberufen").

findet auch die Auffassung, daß das Berufspraktikum großen Einfluß auf die Berufswahl hat. Die Negativ-Vorgaben wurden dem entsprechend überwiegend negativ bewertet, was nochmals belegt, daß die Lehrersicht auf den Informationsgehalt des Praktikums insgesamt positiv ist.

Von dem Berufspraktikum kann man allerdings nicht eine vollständige Information über Handwerksberufe erwarten. Daneben gibt es eine Reihe von formalen Bedingungen und Voraussetzungen der Berufsausbildung im Handwerk, über die im Prozeß der Berufswahl Informationen zu vermitteln sind. Die Lehrer schätzen diese Informationen (und Beratung) so ein:

Tabelle 34: Einschätzungen über Berufsinformationen aus dem Handwerksbereich

Frage: Wie schätzen Sie die Beratung und Information über die Bedingungen und Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes im Handwerk ein?

Rang		1	2	3	4	5
1	Ausbildungsvergütung	1	12	1	1	2
2	Arbeitszeiten	0	13	1	1	2
3	späteres Gehalt	0	12	2	1	2
4	berufliche Aufstiegsmöglichkeiten	0	5	7	3	2
5	Arbeitsmarktchancen	0	3	7	5	2
6	Lernanforderungen	0	3	10	2	2
7	Weiterbeschäftigung	0	1	11	3	2

1= sehr gut; 2= gut; 3= weniger gut; 4= schlecht; 5= w.n. + k.a.
Rangfolge nach (1+2)

Hinsichtlich der Informationslage über einzelne Aspekte der Ausbildung im Handwerk finden wir sehr differente Auffassungen. Während Informationen über die Arbeitszeiten, die Vergütung in der Lehrzeit und die Gehaltserwartungen auch nach Abschluß der Lehre insgesamt gut eingeschätzt werden, scheint die Informationslage über Lernanforderungen, über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung nach Abschluß der Lehre, über Arbeitsmarktchancen und über beruflichen Aufstieg den Lehrern eher dürftig.

Informationslage über einzelne Aspekte der Ausbildung differenziert

In den explorativen Erhebungen zu Bedarfs- und Problemlagen im Bereich der Berufsbildung gewannen wir besonders bei den Betrieben den Eindruck, daß in dem Prozeß der Berufswahl eher ein Negativ-Image von Handwerksberufen festzustellen sei, und daß dieses Image - so die Vermutungen von Betriebsinhabern - durch die Lehrer verstärkt würde. Wir sind dieser Vermutung mit der Frage nach Beurteilungen von Aussagen zum Handwerk nachgegangen.

Tabelle 35: Einstellungen gegenüber dem Handwerk

Rang		1	2	3	4	5
1	Handwerk hat Zukunft	4	9	2	1	1
2	gute berufl. Aufstiegsmöglichkeiten	2	9	4	1	1
3	gute Chance auf sicheren Arbeitsplatz	1	8	6	2	0
4	Handwerksmeister sind autoritär	0	4	8	3	2
5	es wird kein gutes Schulzeugnis benötigt	0	3	5	9	0
6	keine Eigeninitiative und Selbständigkeit gefordert	1	1	9	5	1
7	Azubi verdienen schlecht	0	2	12	2	1
8	Azubi sind nur "Handlanger"	0	2	8	6	1
9	für wenig Geld viel arbeiten	0	1	7	8	1
10	Handwerksberufe sind unmodern	0	1	4	10	2

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= stimme eher nicht zu; 4= lehne ab; 5= w.n., k.A.

Rangfolge nach (1+2)

In den Antworten der Lehrer zeigt sich ein deutlich positives Handwerksbild. Zukunftsorientierung, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Sicherheit des Arbeitsplatzes werden besonders positiv beurteilt. Ablehnende Haltungen finden wir dagegen in den Punkten, die auf geringe Leistungsanforderungen in Handwerksberufen abzielen. Dies gilt insbesondere auch bei der Antwortvorgabe "Handwerksberufe sind unmodern". Aus den Antworten ist zweifelsfrei ersichtlich, daß das Bild über die Berufstätigkeit im Handwerk bei den Lehrern, soweit Anforderungen, Arbeitsbedingungen und Zukunftsorientierung angesprochen werden, nicht negativ geprägt ist.

Deutlich positives
Handwerksbild

Computernutzung / Internet

Bei den Überlegungen zur Gestaltung eines Informationssystems für die Berufswahl stand die Auffassung im Vordergrund, dafür mehr als bisher die Computertechnik und insbesondere die Möglichkeiten des Internets einzubeziehen. Daher war es erforderlich, zu prüfen, welche Verbreitung und welche Akzeptanz bezüglich dieser Technologien festzustellen ist.

14 der befragten Lehrer besitzen einen Computer, zwei weitere haben Zugang zu Computern. Alle Lehrer haben die Möglichkeit, in der Schule einen Computer zu benutzen. Jeweils sechs Lehrer benutzen den Computer weniger als 2 bzw. ca. 5 Stunden pro Woche, 4 Lehrer ungefähr 10 Stunden pro Woche. Von 15 Lehrern wird der Computer für die Unterrichtsvorbereitung benutzt, von 3 auch für den berufsorientierenden Unterricht.

Computernutzung

Die Erfahrungen mit dem Internet sind noch weniger häufig. 6 Lehrer verweisen auf Erfahrungen damit. Von denen, die bisher nicht mit dem Internet

Internet-Erfahrungen
und -Einstellungen

gearbeitet haben, antworten drei, "weil keine Zugangsmöglichkeiten gegeben sind", und drei, "weil das Internet nicht interessiert".

Wenn auch die Erfahrungen mit dem Internet noch schmal sind, so zeigt sich dennoch Interesse bei den Lehrern, dieses für regionale Berufswahlinformationen zu nutzen. Auf die entsprechende Frage antworten 12 Lehrer "finde ich interessant", eine Nennung entfällt auf "hervorragende Idee". Nur einmal wird Ablehnung zu dieser Frage geäußert. Auch bei der Bewertung des Internets als Informationsmedium für verschiedene Gruppen zeigt sich eine eher positive Haltung (Tabelle 36).

Tabelle 36: Einstellungen zum Internet

Frage: Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Internet?

Rang		1	2	3	4	5
	Das Internet ...					
1	ist attraktiv für Betriebe	1	9	0	0	7
2	ist attraktiv für Schüler	3	6	3	0	5
3	ist zu unübersichtlich	3	2	4	0	8
4	hat Zukunft bei der Berufswahl	1	4	3	1	8
5	ist gut zur Erweiterung der Kenntnisse	0	5	3	2	7
6	ist attraktiv für Schulen	1	2	3	1	5
7	ist einfach zu handhaben	1	2	5	1	8
8	ist uninteressant	0	3	4	1	9
9	ist preiswert bei der Informationsbeschaffung	0	0	6	3	8

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= stimme eher nicht zu; 4= lehne ab; 5= w.n., k.A.

Rangfolge nach (1+2)

Diese Frage wurde nur etwa von der Hälfte der befragten Lehrer beantwortet. Die Antworter sehen den Nutzen des Internets in erster Linie sowohl für Betriebe als auch für Schüler, weniger jedoch für Schulen. Hinsichtlich der Zukunft des Internets bei der Berufswahl und auch hinsichtlich der Möglichkeiten der Kenntniserweiterung wiegen sich positive und negative Meinungen auf. Angesichts der bisher geringen Erfahrungen ist nicht von der Hand zu weisen, daß das Internet auch aus Sicht der Lehrer ein Informationsinstrument ist, welches durchaus ernst genommen werden muß.

2.2.3.3 Befunde aus der Betriebsbefragung

Das Sample

Das Betriebssample umfaßt 12 Handwerksbetriebe aus dem Bauhaupt- und -nebgewerbe aus der Region Ahaus. Nach Gewerken verteilt sich das Sample wie folgt:

- 2 x Sanitär- Heizungsinstallation
- 2 x Holzbau / Tischlerei
- 2 x Maler-/Lackiererbetrieb
- 2 x Elektroinstallation
- 2 x Baugeschäft
- 1 x Fliesenleger
- 1 x Dachdecker, Fliesenleger

Einige Betriebe unterhalten neben dem Handwerk einen einschlägigen Fachhandel, in dem zum Teil auch ausgebildet wird. In allen Betrieben werden Berufspraktika für Schüler durchgeführt, alle Betriebe bilden seit Jahren Lehrlinge aus. Die befragten Geschäftsinhaber sind über den Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung auch in überbetrieblichen Funktionen tätig, die unmittelbar mit der beruflichen Ausbildung in Verbindung stehen, z.B. Mitglieder von Prüfungsausschüssen, Innungsmeister, des weiteren in Kooperationskreisen der überbetrieblichen Ausbildung und berufsschulischen Ausbildung etc. Zum Teil haben die Betriebsinhaber Mehrfachqualifikationen erworben. Wir gehen davon aus, daß sie als Experten zu Fragen der Berufswahl und zu Fragen des Informationsbedarfs qualifiziert Stellung nehmen können.

Untersuchungsbetriebe

Die folgende Darstellung der Befunde teilt sich in

1. Informationen zur Berufswahl aus Sicht von Betrieben,
2. Beschreibung von betrieblichen "Konstellationen" der Berufswahlinformation.

Auf eine quantifizierende Auswertung wurde aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet. Die Auswertung erfolgte durch Sichtung der Fragebögen und der Grundauszählung. Eine Bildung von Gruppen, etwa nach betriebsstatistischen Merkmalen, erscheint ebenfalls nicht sinnvoll. Aus diesem Grunde wurde der Versuch unternommen, "Konstellationen" bezüglich der Angaben zu informationellen Prozessen der Berufswahl zu entwickeln und zu begründen.

1. Informationen zur Berufswahl aus Sicht von Betrieben

Einschätzungen zur Berufsinformation

Acht von 12 Meistern geben an, Informationen zur Berufswahl zu kennen. Als Innungsmeister und Mitglieder von Prüfungsausschüssen sind alle Befragten nicht nur als Ausbildungsmeister aktiv, sondern darüber hinaus in weiteren überbetrieblichen Funktionen bzw. Tätigkeiten in der beruflichen Erstausbildung. Sie beurteilen die Informationen zur Berufswahl eher aus der Perspektive der schon laufenden praktischen Berufsausbildung. Insgesamt zeigen sich einige Anhaltspunkte dafür, daß aus ihrer Sicht Kritik an den vorhandenen Informationsmöglichkeiten über Handwerksberufe angebracht ist.

Man kann nicht davon ausgehen, daß die Informationen, die vom Handwerk (Kammern) selbst für die Berufswahl von Schülern zur Verfügung gestellt werden, auf Akzeptanz bei den Meistern stoßen. Die Ausbildungskampagne "Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg", die mit Hilfe einer CD-ROM gestartet wurde, war der Mehrzahl der Meister nicht bekannt. Nur einer der Befragten beurteilte sie positiv. Die Werbung in den Medien ist dagegen breiter bekannt, wird aber nur von 2 Befragten mit "gut" beurteilt gegenüber 6 Bewertungen "weniger gut/schlecht". Nach Ansicht der Meister liegt eine hohe Beratungskompetenz bei den Innungen.

Meister kritisieren handwerkseigene Informationen

Im einzelnen nahmen die Handwerksmeister Stellung zu Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation.

Tabelle 37: Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation

Frage: Wie beurteilen Sie die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation?

Rang		1	2	3	4	5
	Inhaltsaspekt					
1	... mehr über Berufsperspektiven aussagen	2	5	0	1	4
4	... deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln	1	4	1	0	6
2	... sollten mehr praktische Anteile aufweisen	2	4	1	0	5
	... mehr über Ziele und Inhalte aussagen	1	2	2	2	5
	Vertrauensaspekt					
3	... in den Medien sind zu oberflächlich	3	2	0	1	6
	... will in bestimmte Berufe drücken	1	1	1	2	7
	es fehlt eine Stelle mit wirklich zuverlässigen Informationen	1	1	1	6	3
	... sind widersprüchlich und unübersichtlich	0	1	4	0	7
	Beratungsaspekt					
4	... mehr persönliche Beratung beinhalten	1	4	1	0	6
	... sollte mehr vertraulich/unter vier Augen stattfinden	0	3	2	4	3
	... gute Schüler werden ausführlicher als schlechte	0	1	2	4	5
	Informationsaspekt					
5	... zugänglich sein über Computer	2	2	2	1	5
	Informationen sollten leichter zugänglich sein	0	4	0	3	5
	mehr Informationen insgesamt notwendig	0	4	3	0	5
	mehr anonyme und unverbindliche Informationsmöglichkeiten	0	2	5	0	5
	angesichts der Arbeitsmarktsituation sind Info's eher unwichtig	0	0	0	7	5
	allg. Kritik					
6	Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert	1	3	0	1	7
	... sollten verständlicher sein	1	2	0	4	5
	... sind langweilig	1	0	1	4	6
	es gibt schon zu viele Informationen	0	0	0	6	6

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= lehne eher ab; 4= lehne ab; 5= w.n. + k.A.

Rang nach (1+2)

Versucht man, in dieser Fülle eine Rangfolge der Zustimmungen zu bilden, so zeigen sich auf den ersten Plätzen Forderungen dahingehend, daß die Informationen die Berufsrealität deutlicher widerspiegeln sollten, daß mehr über spätere Berufsaussichten ausgesagt werden müßte, daß die Medieninformationen zu oberflächlich seien, und daß die Informationen deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln sollten. Ablehnungen finden wir bei Aussagen zur "Informationsüberflutung" wie auch bei der Verbindung von Arbeitsmarktlage und Bedeutung von Berufswahlinformationen.

Bezüglich der Frage, ob Berufsinformationen über Computer zugänglich gemacht werden sollten, bestehen unterschiedliche Auffassungen: 4 Befragte stimmen zu, 3 lehnen ab, 5 äußern keine Meinung. Gleiche Verteilungen finden wir bezüglich der Forderung nach mehr Informationen und der Forderung nach leichter Zugänglichkeit der Informationen. Die Forderung nach mehr anonymen Beratungsmöglichkeiten findet 2 Zustimmungen und 5 Ablehnungen, die nach mehr persönlicher Beratung findet 5 Zustimmungen und 1 Ablehnung.

In der Zusammenschau der Forderungen und Bewertungen der Meister zur Berufswahl-Information läßt sich resümieren, daß wesentliche Klärungen beigebracht werden müßten hinsichtlich des Realitätsbezuges und der weiteren Berufsperspektiven. Bezüglich der Vermittlungsformen wird den praktischen Anteilen und der persönlichen Information hohe Relevanz zugemessen, aber auch die Vermittlung über Computer findet einige Zustimmung. Keiner der Befragten geht davon aus, daß zu viele Informationen für die Berufswahl vorhanden wären.

Mehr Realitätsbezug in den Berufsinformationen

Informationsinhalte

In den Gesprächen mit den Meistern wurde überwiegend die Meinung geäußert, daß die Schüler - ausgenommen ist das obligatorische Berufspraktikum - vor der Aufnahme einer Berufsausbildung wenig Informationen haben über den Berufsalltag, die Lernanforderungen in der Ausbildung oder über den formalen Rahmen, in dem die Berufsausbildung organisiert ist. Gängige Praxis scheint zu sein, daß, wenn nicht eine persönliche Bekanntschaft besteht oder im (zukünftigen) Ausbildungsbetrieb ein Praktikum absolviert wurde, zunächst ein formloses Vorstellungsgespräch mit der Anfrage nach einer Lehrstelle erfolgt, sodann eine Aufforderung zu einer schriftlichen Bewerbung (oder umgekehrt). Bei gegenseitigem Interesse erfolgt ein weiterer Informationsprozeß für den Lehrstellenbewerber über die Berufsausbildung. Dazu zählt im wesentlichen das Studium des Lehrvertrages vor der Unterzeichnung sowie die Information über die Ausbildungsvergütung und die Berufsausbildung an anderen Lernorten (Überbetriebliche Ausbildung, Berufsschule). Insgesamt zeigt sich, mißt man diese Informationspraxis an einem "Maximalstandard" eher das Bild

„Rudimentärer“ Informationsaustausch im Berufswahlprozeß

einer rudimentären Informationspolitik, in der die Bewerber wenig nachfragen, und die Betriebsinhaber nur die für unmittelbar erforderlich gehaltenen Informationen geben. Bemerkenswert scheint, daß in diesem Prozeß eine Beratung und Information, die nicht unmittelbar im Zusammenhang mit dem Abschluß eines Ausbildungsvertrages steht, nicht erkennbar ist. Das so zu charakterisierende Informationsdefizit seitens der Schüler im Berufswahlprozeß ist den Meistern geläufig. Nicht zuletzt drückt sich das darin aus, daß über den Nutzen weiterer Informationen grundsätzlich und überwiegend Zustimmung artikuliert wird. In diesem Kontext fragten wir die Meister danach, welche "zusätzlichen" Informationen für die Lehrlinge (inspe) im Rahmen des Berufswahlprozesses nützlich sein könnten.

Tabelle 38: Bewertung von Informationsinhalten
Frage: Welche Informationen sind wichtig für die Berufswahl?

Rang		1	2	3	4	5
1	Liste Ausbildungsberufe i.d. Region	4	8	0	0	0
1	Hilfe bei Ausbildungsplatzsuche	4	8	0	0	0
2	Liste Ausbildungsbetriebe i.d. Region	1	10	1	0	0
3	Ausbildungsvergütung	5	5	2	0	0
4	Erklärung von berufsspez. Arbeitsmaterialien	2	7	1	2	0
4	Finanz. Förderungsmöglichkeiten	2	7	1	2	0
4	Inhalte des Berufsschulunterrichts	1	8	3	0	0
5	Musterlehrvertrag	4	4	2	2	0
6	sonst. rechtliche Bestimmungen	1	6	3	2	0
7	Arbeitsmarktstatistiken	2	4	3	3	0
7	Besch.Statistiken	2	4	3	3	0
7	Prüfungsbestimmungen	1	5	4	2	0
	Fachliteratur	1	2	4	5	0
	Möglichkeiten f. Auslandsaufenthalte	0	0	1	6	5

1= sehr wichtig; 2= wichtig; 3= weniger wichtig; 4= unwichtig; 5= w.n.k.A.
Rangfolge nach (1+2)

Mit der höchsten Priorität versehen die Meister Informationen über die in der Region angebotenen Ausbildungsberufe sowie Hilfen bei der Ausbildungsplatzsuche, gefolgt von Informationen über die Ausbildungsvergütung. Für wichtig werden auch Informationen über berufsspezifische Arbeitsmaterialien, Fördermöglichkeiten und Inhalte des Berufsschulunterrichts befunden, letzteres weist darauf hin, daß hier von den Lehrmeistern deutliche Defizite, Nachholbedarf u.ä. gesehen wird. Informationen über sonstige rechtliche Bestimmungen (Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Handwerksordnung ...) erlangen ebenfalls hohe Bewertungen.

Vermittlungsbezogene
Informationen an erster
Stelle

Die Meister sehen wir als Experten für die Frage an, mit welchem Informationsstand über die Berufsausbildung die Schulabgänger ihre Berufsausbildung beginnen. Aus dieser Perspektive fragten wir nach den Einschätzungen über die Beratung und Information über verschiedene Aspekte der Berufsausbildung und einer anschließenden Berufstätigkeit im Handwerk.

Tabelle 39: Einschätzungen über Beratung und Information über den Ausbildungsberuf

Frage: Wie schätzen Sie die Beratung und Information über Bedingungen, Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes im Handwerk ein?

Rang		1	2	3	4	5
1	Ausbildungsvergütung	4	5	1	2	0
2	Arbeitszeiten	2	5	4	1	0
3	berufliche Aufstiegsmöglichkeiten	1	4	4	1	2
3	späteres Gehalt	1	4	4	2	1
3	Arbeitsmarktchancen	0	5	2	3	2
4	Weiterbeschäftigung	1	3	2	6	0
	Lernanforderungen	0	3	4	5	0

1= sehr gut; 2= gut; 3= weniger gut; 4= schlecht; 5= w.n. + k.a.
Rang nach 1+2

Der Informationsstand über die Ausbildungsvergütung wird sehr gut (4) und gut (5) eingeschätzt, über die Lernanforderungen dagegen weniger gut (4) und schlecht (5), ähnlich über die Weiterbeschäftigung nach dem Abschluß der Lehre (8 weniger gut und schlecht). Sonst sind die Meinungen nicht so deutlich einheitlich. Informationen über die Arbeitszeit werden von 7 Meistern gut und sehr gut, von 5 Meistern weniger gut und schlecht eingeschätzt, Informationen über die Arbeitsmarktchancen sowie über das Gehalt und den beruflichen Aufstieg nach der Lehre etwa je zur Hälfte positiv und negativ.

Informationsstand

Einflüsse auf die Berufswahlentscheidung

Wir konnten feststellen, daß sich einige der befragten Meister durch Vorträge und schriftliche Materialien am (Informations-)Prozeß zur Berufswahl beteiligen. Ganz überwiegend sehen sie aber das Berufspraktikum, welches von allen Betrieben angeboten wird, als eine wesentliche Informationsquelle im Berufswahlprozeß an. Wir wollten darüber hinaus ermitteln, wie die Meister den Einfluß von verschiedenen Personen und Stellen auf die Berufswahl einschätzen.

Tabelle 40: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung

Frage: Welche Personen und Stellen beeinflussen die Berufsentscheidung?

Rang		1	2	3	4	5
1	Vater	8	3	1	0	0
2	Mutter	6	3	2	1	0
3	Betriebsinhaber	3	5	1	3	0
4	Freunde und Bekannte	0	8	4	0	0
5	berufsk. Unterricht	0	7	3	1	0
6	Lehrer	0	7	4	1	0
7	Berufsb. Schulen	0	5	2	4	1
8	Arbeitsamt	0	4	2	6	0
9	Geschwister	1	2	5	4	0
10	Medien	0	2	6	3	1
11	Kammer	0	1	3	8	0
12	Gewerkschaften	0	0	2	9	1

1= sehr häufig, 2= häufig, 3= selten, 4= sehr selten, 5= wn. u. k.A.
Rangfolge aus (1+2)

Die Meister stimmen mit den anderen Befragungsgruppen in der Einschätzung überein, daß von den Eltern der größte Einfluß auf die Berufswahl ausgeht. Den sehr häufigen und häufigen Einfluß des Vaters sehen 11 von 12 Befragten, für die Mutter befinden dies 9 der Befragten. Ihre eigene Bedeutung bei der Berufswahl schätzen sie mit 8 Nennungen ebenfalls hoch ein. Der schulische Einfluß (Lehrer, berufsbildender Unterricht, berufsbildende Schulen) wird ebenfalls für nicht unmaßgeblich gehalten. Dagegen weicht die Einschätzung der Bedeutung des Arbeitsamtes ab: Hier sehen 8 der befragten Meister einen seltenen bzw. sehr seltenen Einfluß.

Hoher Einfluß durch Eltern und Betriebsinhaber

Bedeutung des Berufspraktikums im Berufswahlprozeß

Das Berufspraktikum kann man als ein zentrales Element im Berufswahlprozeß ansehen. Es realisiert die ersten praktischen Erfahrungen der

Schüler mit dem Berufsalltag, den Erstkontakt zwischen Schüler und Meister. Wir konnten in der Schülerbefragung feststellen, daß es wesentlich zur Entscheidung für oder gegen einen Beruf beiträgt. Die Wahl bzw. Zuteilung eines Praktikumsplatzes sehen wir als einen der wesentlichen Schritt im Informationsprozeß an. Offensichtlich erfolgt dieser Prozeß gegenwärtig weitgehend durch eine Verteilung von betrieblicherseits angebotenen Praktikumsplätzen durch die Schulen. Eigenständige, aktive Informations- und Suchprozesse durch die Schüler, die durch die allgemeinbildenden Schulen angeleitet werden, scheinen geringes Gewicht zu haben.

In allen befragten Betrieben werden Betriebspraktika für Schüler durchgeführt. Die meisten Betriebe haben 2 und mehr Praktikanten pro Jahr. Sieben Betriebe schätzen die Nachfrage nach Praktikumsplätzen größer ein als das Angebot. Die Meister stimmen darin überein, daß das Berufspraktikum einen hohen Einfluß auf die Berufswahlentscheidung hat, und zwar sowohl zugunsten des Berufes, in dem das Praktikum absolviert wird, als auch dagegen. Offensichtlich ist es aus Sicht der Meister nicht einfach, das Praktikum aus der Sicht der Schüler als Element im Berufswahlprozeß zu sehen. Sie legen vielmehr ihre Perspektive zugrunde, und das ist eine Perspektive, die das Praktikum als Probezeit für eine potentielle Bewerbung auf eine Lehrstelle begreift. Das drückt sich darin aus, daß die Meister von den Schülern aktives Verhalten sowohl bei der Suche nach einem Praktikumsplatz als auch während des Praktikums bei der Berufserkundung und bei der Mitarbeit erwarten. Im folgenden wollen wir uns der Frage zuwenden, wie der Informationswert und die Durchführung des Praktikums aus Sicht der Meister eingeschätzt wird.

Tabelle 41: Informationswert des Berufspraktikums

Frage: Welche Einblicke in die Berufsrealität erhalten die Schüler durch das Berufspraktikum?

Rang		1	2	3	4	5
1	großer Einfluß auf Berufswahl	9	2	0	1	
2	Hilfstätigkeiten verrichten	0	4	3	5	
3	zu wenig Zeit für Erklärungen	0	4	5	3	
4	Zeit ist zu knapp	1	2	1	8	
5	Schüler dürfen nicht "anpacken"	0	2	1	9	
6	man kümmert sich zu wenig	0	1	0	11	

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= lehne eher ab; 4= lehne ab; 5= w.n. + k.A.

Rangfolge nach (1+2)

Die Mehrzahl der Meister (9) befindet, daß das Praktikum einen großen Einfluß auf die Berufswahl hat. Ein Drittel der Befragten gibt an, daß während des Praktikums Hilfstätigkeiten verrichtet werden, die mit dem eigentlichen Beruf nichts zu tun haben. Diejenigen Meister, die in dieser Frage

Praktikum hat Einfluß auf die Berufswahl

zustimmen, erläutern weiter, daß sie die Funktion des Praktikums nicht darin sehen, daß die Schüler voll im Arbeitsprozeß auf Baustellen eingesetzt werden, sondern eher beobachtend teilnehmen. Die Einschätzung, daß Schüler "nicht richtig mit anpacken" können, lehnen 10 Befragte ab. Wo hier zugestimmt wird, wird als Begründung auf Sicherheitsbestimmungen etc. verwiesen. Somit können wir davon ausgehen, daß wenig Resistenzen bei den Meistern gegenüber einer berufspraktischen Information der Schüler bestehen. Auch scheint die Betreuung der Praktikanten gewährleistet zu sein. 11 Befragte lehnen die Einschätzung ab, daß sich um die Praktikanten zu wenig gekümmert wird. Aber hinsichtlich der Qualität der Betreuung verschiebt sich das Bild leicht, wenn 4 Meister der Auffassung zustimmen, daß man sich zu wenig Zeit nimmt, um Tätigkeiten und Berufsanforderungen zu erklären, weitere 5 verhalten ablehnen ("stimme eher nicht zu") und lediglich 3 Meister diese Auffassung voll ablehnen.

Einstellungen zum Handwerk

Mit einigen Fragen, die im wesentlichen Vorurteile zum Ausdruck bringen, wollten wir die Einstellungen der Handwerksmeister gegenüber ihrem eigenen Wirtschaftssektor ermitteln. Wir gingen davon aus, daß hier neben einer grundsätzlich positiven Einstellung auch (selbst-)kritische Stimmen zu erwarten seien, die Hinweise auf Mißstände in der Berufsausbildung aus Sicht der Meister erkennen lassen.

Tabelle 42: Einstellung zum Handwerk

Rang		1	2	3	4	5
1	Handwerk hat Zukunft	11	1	0	0	0
2	gute Chance auf sicheren Arbeitsplatz	8	3	0	1	0
3	gute berufl. Aufstiegsmöglichkeiten	7	3	2	0	0
4	es wird kein gutes Schulzeugnis benötigt	1	4	3	4	0
5	Handwerksmeister sind autoritär	0	3	4	5	0
6	Azubi sind nur Handlanger	0	1	1	9	1
7	keine Eigeninitiative und Selbständigkeit gefordert	0	1	0	11	0
8	Handwerksberufe sind unmodern	0	0	1	11	0
9	Azubi verdienen schlecht	0	0	0	12	0
10	man muß für wenig Geld viel arbeiten	0	0	0	12	0

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= stimme eher nicht zu; 4= lehne ab; 5= w.n., k.A.; Rangfolge nach (1+2)

Unsere Annahme über ein grundsätzlich positives Bild des Handwerks bei den Handwerksmeistern bestätigt sich voll anhand der Vorgaben "Handwerk hat Zukunft", „bietet gute Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz“ und „gute berufliche Aufstiegsmöglichkeiten“. Dem gegenüber werden

Auffassungen, daß die Verdienstmöglichkeiten gering seien, einmütig abgelehnt. Von hohen Qualifikationsanforderungen in der handwerklichen Berufsausbildung gehen nicht alle Handwerksmeister aus. Hier ist zur Erläuterung zu ergänzen, daß v.a. im Bauhauptgewerbe Eigenschaften wie körperliche Robustheit und Sozialverhalten sehr hoch eingeschätzt werden.

Überwiegend bewerten die Handwerksmeister die Rolle der Lehrlinge im Betrieb nicht negativ, wenn die Auffassung abgelehnt wird, daß Lehrlinge lediglich Handlanger seien, und daß Eigeninitiative nicht erforderlich sei. Darin, daß von einer Minderheit der Meinung zugestimmt wird, daß Handwerksmeister autoritär seien, erblicken wir einen Hinweis auf die ernst genommene traditionelle Auffassung über die Erziehungsfunktion der handwerklichen Berufsausbildung.

Computerakzeptanz und Internet-Interessen der Betriebe

In 9 Betrieben werden PC benutzt, hier wird die Computer-Nutzungsdauer mit mehr als 15 Stunden wöchentlich eingeschätzt. 4 Betriebe verfügen über einen Internet-Anschluß, 8 Betriebe geben an, das Internet zu kennen. Wie auch bei den anderen Befragungsgruppen wollten wir bei den Betriebsinhabern die Einschätzungen über den Nutzen des Internets ermitteln.

Computer-Nutzung und Internet-Erfahrungen

Tabelle 43: Einstellungen zum Internet

Rang		1	2	3	4	5
1	attraktiv für Schüler	2	7	0	1	2
2	attraktiv für Schulen	2	6	0	1	3
3	Internet gehört die Zukunft bei der Berufswahl	1	6	1	2	2
4	Kenntnisse erweitern	2	3	1	1	5
5	attraktiv für Betriebe	2	2	2	2	3
6	Internet uninteressant	1	1	1	0	9
7	Internet einfach zu handhaben	0	2	1	0	9
8	Internet ist preiswert	0	2	0	2	8
9	Internet zu unübersichtlich	0	2	0	0	10

1= stimme voll zu; 2= stimme zu; 3= stimme eher nicht zu; 4= lehne ab;
5= w.n., k.A.
Rangfolge aus (1+2)

Es zeigt sich, daß der betriebliche Nutzen eines Internet-Anschlusses niedriger eingeschätzt wird als der Nutzen für Schulen und Schüler. Die

Attraktivität des Internets für diese bestätigen 8 bzw. 9 Handwerksmeister. Bezüglich eines eigenen Beitrags des Betriebes äußern sich die Meister differenziert: Positive Meinungen sind dreimal vertreten, 2 Meister befinden, daß solche Informationen im Internet nicht viel nützen, und 4 Meister

Nutzen des Internet für Berufswahl wird differenziert beurteilt

sprechen sich deutlich gegen die Möglichkeit aus, Informationen zur Berufswahl aus dem Betrieb in das Internet zu speisen. Teils wird die Auffassung vertreten, daß die Innungen mit Informationen zur Berufsbildung im Internet vertreten sein sollten.

Als mögliche Nutzer von regionalen Berufsbildungsinformationen im Internet können sich 6 Betriebe einstufen, 3 Betriebe stehen dem ablehnend gegenüber. Informationen aus dem eigenen Betrieb in das Internet zu bringen wird bislang mehrheitlich abgelehnt, nur drei Betriebsinhaber stimmen dieser Möglichkeit zu. Hier finden wir im Ablehnungsfall Begründungen, die zusammenfassend darauf zielen, daß der persönliche Eindruck und das aktive Zugehen des Schulabsolventen auf den Betrieb unverzichtbare Momente im Berufswahl- und Entscheidungsprozeß seien.

Die Linien, an denen sich die Einstellungen zur Internet-gestützten Information teilen, sind nicht deutlich bestimmbar. Betriebsinhaber mit umfangreicher EDV-Ausstattung, hohem technologischen Niveau in der Organisation und in der Produktion, hohem formalen Bildungsstand sowie vergleichsweise niedrigem Alter urteilen in diesen Fragen durchaus gegensätzlich. Positive Meinungen scheinen sich in einem Umfeld weiterer Netzwerknutzung (home-banking, Informationsbeschaffung im Internet) zu bilden, ohne daß sie in den Fragen der Berufsbildungsinformation aufgrund betrieblicher Belange begründet werden könnten.

Zwischenresümee

Bündelt man die Aussagen der Betriebe zur Berufswahl von Schülern, so zeigt sich ein Schwerpunkt bei den berufspraktischen und handlungsrelevanten Komponenten. Die Betriebe legen offensichtlich viel Wert darauf, daß die Schüler vor dem Abschluß einer Berufsausbildung die Berufsrealität kennenlernen. Die Bedeutung der Betriebe wird insgesamt als hoch eingeschätzt, allerdings sind sich die Befragten des Problems bewußt, daß die informationellen Ressourcen, die über den Rahmen des Berufspraktikums hinausgehen, begrenzt sind oder begrenzt genutzt werden. Vorstellbar wären etwa aktive Präsentationen in Schulen oder an anderen geeigneten Stellen oder schriftliche Materialien über den Betrieb. Das Interesse an netzgestützter Information ist noch gering, allerdings wird das Interesse der Schulen und Schüler daran vermutet.

2. Beschreibung von betrieblichen "Konstellationen" der Berufswahlinformation

Angesichts der Komplexität des Themas und der geringen Zahl der Betriebe erscheint es nützlich, exemplarisch "Konstellationen" für die betrieb-

liche Sicht auf informationelle Prozesse im Zusammenhang mit der Berufswahl zu skizzieren. Wir konzentrieren uns dabei auf Merkmale, die insgesamt ein reflektiertes Umgehen mit dem Gegenstandsbereich erkennen lassen. Dabei ist zu bemerken, daß auch schlüssig begründete, in traditionellen Strukturen gegründete Positionen vorzufinden sind, die die Frage der Berufswahl nicht in einen engeren Zusammenhang mit Informationsmanagement, sondern mit sozialen, ökonomischen Aspekten und beruflichen Werten bringen. Diese Positionen werden im folgenden nicht weiter dargestellt, was nicht bedeutet, daß wir sie deswegen als negativ bewerten.⁴⁸

- Dynamisches Informationsmanagement

Nehmen wir als positive Indikatoren für ein deutlicher netzwerk-orientiertes Informationsmanagement im Bereich der beruflichen Bildung die Forderung nach mehr anonymer Beratung sowie die positive Bewertung von Berufsbildungsinformationen im Internet, so finden wir dies in einem großen und wachsenden Handwerksbetrieb, der im Kreis eine führende Position in seinen Gewerken einnimmt. Der Betrieb besteht bereits seit ca. 100 Jahren, hat sich inzwischen in zwei Gewerken und in dem einschlägigen Fachhandel etabliert. Der Betrieb ist im Familienbesitz, und in den letzten Jahren hat ein Juniorchef die Leitung einer Abteilung übernommen. Er hat zwei Meisterausbildungen und ein betriebswirtschaftliches Studium absolviert. In der Unternehmensentwicklung und Personalentwicklung wird er von einem älteren Kollegen unterstützt. Seine aktuelle Aufgabe hinsichtlich der Betriebsführung sieht er in einer maßvollen Unternehmensentwicklung mit Blick auf Stabilität auch in Zeiten von Konjunkturkrisen im Baugewerbe. Die Berufsausbildung erfolgt für den eigenen Nachwuchs, bisher mußten keine Kündigungen ausgesprochen werden. Der Betrieb beschäftigt ca. 100 Mitarbeiter, so daß über die berufliche Erstausbildung auch die Fluktuation ausgeglichen wird.

Insgesamt zeigen die Aussagen zur Berufswahl-Information eine positive Haltung zu einem aktiven Informationsmanagement. Der Schwerpunkt liegt auf realen, konkreten und praxisorientierten Informationen zum Lehrbetrieb, zum Berufsbild und zum Betriebsinhaber. Positiv wurde z.B. vermerkt, daß insgesamt die Vielfalt der Informationen zu steigern sei (mehr praktische Anteile, mehr vertrauliche Informationen, mehr anonyme und unverbindliche, mehr persönliche Beratungen, leichtere Zugänglichkeit der

Aktives Informationsverhalten

⁴⁸ Hier ist zu bemerken, daß die Fragestellungen der leitfadengestützten Interviews hier nur wenig Aufschluß über den Problemkomplex "Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme" brachten. Die offenen Teile der Interviews ermöglichten dennoch hinreichende Einblicke in die Unternehmenskultur und die Position der Betriebsinhaber zu Fragen der Berufswahl und Berufsinformation, die gerade auch als Kontrast zu den weiter ausgeführten Konstellationen gesehen wurden und zu deren besserem Verständnis beitrugen.

Informationen). Eine hohe Beratungskompetenz wird dem Betrieb, den Meistern und den Innungen zugesprochen.

Der Betrieb verfügt über einen Internet-Anschluß. Der Befragte sieht den Anschluß mehr als zukunftsorientierte Modernisierungsmaßnahme. Über den Anschluß werden Börseninformationen sowie weitere allgemeine Informationen beschafft, außerdem wird e-mail benutzt.

Im Rahmen dieser Konstellationen versteht sich die Informationspolitik in Berufsbildungsangelegenheiten. Der Betriebsinhaber befürwortet den Nutzen von Betriebsinformationen im Internet zur Berufswahl und würde Informationen über das Unternehmen, über die ISO-Zertifizierung, über das Leistungsspektrum, Ausbildungszahlen, Einzeldarstellungen der Gewerke sowie sonstige betriebliche Informationen einspeisen.

Anderen Informationsprozessen steht der Betriebsinhaber ebenfalls aufgeschlossen gegenüber. Er befürwortet einen intensiveren Erfahrungsaustausch zwischen Schulen und Betrieben und sieht auch in den Innungen wichtige Informationsagenten für den Berufswahlprozeß.

- Moderne Betriebsführung, traditionelle Wertstrukturen

Im Umgang mit Informationen zur beruflichen Bildung finden wir eine Konstellation, in der moderne Betriebsführung, die Verarbeitung moderner und komplexer Technologien und traditionelle Werte zusammentreffen. In zwei Betrieben des Heizungs- und Sanitärhandwerks treffen wir auf Betriebsinhaber mit weit überdurchschnittlich ausgebauten berufsfachlichen Qualifikationen. Die Betriebe sind eingeseesen, sie vereinen jeweils handwerkliche Installation und Montage sowie Fachhandel. Die Mitarbeiterzahlen liegen bei 12 bzw. 35. Die Erfolgsquote in der Lehrlingsausbildung liegt über einen Zeitraum von 35 bzw. 70 Jahren bei nahezu 100 %.

Beide Betriebe geben an, über das Berufspraktikum in den Berufswahlprozeß von Schüler involviert zu sein, und sehen darin jedenfalls einen großen Einfluß auf die Berufswahl der Schüler. Andere Informationsaktivitäten wurden bisher nicht durchgeführt.

Unterschiede zeigen sich bezüglich der Einschätzungen darüber, welche Einblicke das Praktikum in die Berufsrealität gewährt. Eine kritische Position stimmt zu bei der Annahme, daß die Zeit des Praktikums zu knapp sei, um einen guten Berufseinblick zu bekommen, ebenfalls kritisch wird gesehen, daß zu wenig Erklärungen über Berufsanforderungen und -tätigkeiten erfolgen würden, und daß Praktikanten nicht voll in die Arbeiten einbezogen würden. Dagegen wird die Auffassung abgelehnt, daß man sich während des Praktikums zu wenig um die Schüler kümmern würde.

Bewertung des
Praktikums differenziert

Eine positive Position bewertet das Praktikum insgesamt positiv: Die Praktikanten werden voll in die betrieblichen Arbeitsaufgaben integriert, arbeiten mit verschiedenen Monteuren zusammen und machen auch Kundenbesuche. Der Erfolg belege sich dadurch, daß keiner der Praktikanten auf einen anderen Beruf oder Betrieb gewechselt sei. Man muß davon ausgehen, daß diese Differenzierungen die Unterschiede in der Ausgestaltung des Praktikums durch die Betriebe dokumentieren, daß aber auch schon bei der Auswahl von Praktikanten die Ernsthaftigkeit eines entsprechenden Berufswunsches geprüft wird.

Hinsichtlich der Bewertung von Forderungen und Aussagen zur Berufswahl-Information finden wir einerseits Zustimmung dazu, daß solche Informationen auch über Computer zugänglich gemacht werden sollten, andererseits werden mehr anonyme Beratungen abgelehnt, mehr persönlichen Beratungen aber zugestimmt. Eine insgesamt positive Einstellung zu einem aktiven Informationsmanagement drückt sich darin aus, daß der Forderung nach mehr und leichter zugänglichen Informationen beiderseits zugestimmt wird, wogegen Meinungen über "zu viele, zu langweilige und eher unwichtige Informationen" abgelehnt werden.

Persönliche Beratungen
positiv

Bezüglich der Akzeptanz von netzgestützten Informationsprozessen für die Berufswahl äußern die Befragten eher Skepsis. Während sich diese Skepsis in einem Betrieb eher auf das Gesamtkonzept des Internets bezieht (Desinteresse), ist die andere Position differenziert: Für Geschäftsvorgänge wird eine Netzunterstützung befürwortet, für Berufswahlprozesse dagegen abgelehnt.

Zusammenfassend sehen wir in dieser Konstellation die Paarung einer dynamischen Geschäftspolitik sowie Aufgeschlossenheit gegenüber technologischen Innovationen mit einer Präferenz personeller und praktischer Information im Bereich der Berufswahl. Es wird erkennbar, daß der Informationsprozeß hier deutlich schon unter der Perspektive eines Selektionsprozesses gesehen wird, und daß Persönlichkeitsmerkmale und Charaktereigenschaften seitens der Lehrstellenbewerber und die Vermittlung von Erwartungshaltungen über Arbeitstugenden und weitere, nicht im engeren Sinne berufsfachliche Aspekte in den gesamten Informations- und Kommunikationsprozeß der Berufswahl und Berufsentscheidung einbezogen werden.

- Stabilitätsorientierte Geschäftspolitik und starkes informations-technologisches Interesse

Zwei Malerbetriebe arbeiten mit kleinen Belegschaften (jeweils unter 10). In der Personalpolitik folgen sie dem Motto "klein aber fein" und setzen auf hohe fachliche Qualifikationen und Selbständigkeit der angestellten Mitar-

beiter. Lehrlingsausbildung wird nur in geringem Umfang betrieben, teils wird nicht jedes Jahr ein Lehrling eingestellt - dem Argument einer hochwertigen Berufsausbildung folgend, die auf ein angemessenes Verhältnis von Gesellen und Lehrlingen angewiesen sei. Offensichtlich wird keine offensive expansive Geschäftspolitik betrieben.

Die Betriebe beteiligen sich aktiv an der Berufsinformation von Schülern über die Teilnahme an schulischen Veranstaltungen und Informationsbörsen und sehen auch die Innung aktiv in diesem Feld. Hinsichtlich des Einflusses des Berufspraktikums auf die Berufswahlentscheidung wird unterschiedlich gewertet. Wo der Einfluß für gering gehalten wird, wird positiv eingeschätzt, daß Schüler eher Hilfstätigkeiten verrichten und man sich zu wenig Zeit nimmt, um Berufsanforderungen zu erklären, in dem anderen Fall wird zu diesen Positionen Ablehnung geäußert. Beide Betriebe stimmen darin überein, daß man sich ausreichend um die Schüler kümmert und daß die Praktikanten voll in die Arbeiten einbezogen werden ("richtig mit anpacken").

Hinsichtlich des informationellen Geschehens im Prozeß der Berufswahl finden wir in beiden Betrieben sowohl Zustimmung zu der Auffassung, daß diese Informationen mehr praktische Anteile aufweisen sollen, daß aber auch mehr Zugangsmöglichkeiten über den Computer und das Internet eröffnet werden sollten. Zu der Forderung nach mehr persönlicher Beratung wird dagegen beiderseits keine Stellung bezogen. Die Werbung in den Medien wird negativ beurteilt.

Informationsmöglichkeiten über Internet positiv

- Vergleichende Betrachtung

Vergleicht man zusammenfassend die so skizzierten Konstellationen, so kann man zunächst zwei grundsätzliche Positionen über die Ausgestaltung von Informationsmanagement im Bereich der Berufswahl erkennen: Die wertkonservative und erfahrungsorientierte Variante präferiert deutlich den persönlichen Kontakt zwischen Betrieb und Schüler auch im Prozeß der Berufswahlinformation. Gründe dafür mögen darin zu benennen sein, daß man solche Prozesse an einem Berufsbegriff orientiert, der eine traditionelle Gründung ("Berufung") hat, und die eben für Handwerksberufe nicht für trennbar gehalten wird von der sinnlichen praktischen Erfahrung der Arbeit und der Berufsrealität. Diese Argumente werden eher implizit geäußert, wenn über physische Arbeitsbelastungen, Kollegialität, Betriebsbindung, Produzentenstolz, Freude am Umgang mit dem Material etc. gesprochen wird. In diesen Darstellungen findet man Argumentationsmuster, die Belastungen und positive Aspekte abwägen und daraus den Schluß ziehen, daß eine Bindung an einen Beruf mehr als kognitiv zu gründen sei, nämlich auf der Basis von Erfahrungsstrukturen. Es erstaunt nicht, daß insbesondere die in den 3 Konstellationen nicht berücksichtigten

Traditionelle Position

Betriebe, die eher traditionelle handwerkliche Konstellationen aufweisen, zu dieser Gruppe zu rechnen sind. Umso bemerkenswerter ist es, daß auch Betriebe mit Inhabern mit weit ausgebauten berufsfachlichen Qualifikationen (mehr als der traditionelle Abschluß des Handwerksmeisters) und mit hochtechnisierten Produkten und Dienstleistungen diese Position vertreten. Es muß bedacht werden, daß solche Positionen sicherlich auch erfahrungsgegründet sind, und daß sich darin nicht nur eine hohe Wertschätzung des traditionellen Berufsbildes als subjektive Konstruktionsleistung des Arbeitnehmers ausdrückt, sondern diese auch als funktionales Moment der Personalführung und Personalwirtschaft im Handwerksbetrieb gesehen wird. Wir dürfen annehmen, daß hier die Informationsebene in einem erweiterten Kontext, nämlich als komplexer Prozeß der Genese einer längerfristigen Disposition (des Berufswunsches) gesehen wird, in einem Prozeß also, der sowohl sachliche Informationsbeschaffung und -auswertung als auch subjektive Erfahrungsverarbeitung vereinigt. Daß hier auch das Bild von handwerklicher Professionalität und von einem Lebensberuf prägend sein dürfte, versteht sich eben aus der Genese dieses Bildes.

Die andere Variante kann man eher mit dem Bild des "systematischen proaktiven Informationsmanagements" skizzieren. Neben der erfahrungs- und berufsorientierten Dimension hat hier die Auffassung Platz gewonnen, daß ein Mehr an Quantität und Qualität an Informationen und deren offenes Angebot Such- und Entscheidungsprozesse im Bereich der Berufswahl wirkungsvoll unterstützen können. Wir vermuten, daß diese Variante ihre Argumente einerseits aus einer gestaltungsoptimistischen Haltung gegenüber betrieblicher und beruflicher Entwicklung bezieht, zum anderen aus einer positiven Haltung gegenüber dem Informationspotential der neuen Medien und insbesondere deren Netzwerken. Informationen und Informationsprozesse werden als maßgebliche Ressourcen für Handlungs- und Entscheidungsprozesse gesehen, und Beschaffungs- und Managementprozesse tendieren in Richtung Optimierung und Professionalisierung. Dabei wird eine entsprechende technische Ausstattung und die Einbindung in die vorhandenen Netzwerke (Internet) als notwendige Voraussetzung angesehen. Unmittelbare Kosten-Nutzen-Aspekte stehen hinter dem Teilnahme-Aspekt zurück, wenn Äußerungen darauf hindeuten, daß die betriebliche Nutzung nicht erfolgt oder erst für die Zukunft erwartet werden kann. Auch könnte sich darin eine positive Haltung gegenüber neuen Technologien ausdrücken, die sich nicht unmittelbar aus unmittelbaren Nutzenerwartungen speist, sondern aus einem tiefer begründeten Technik- und Zukunftsoptimismus, der offensichtlich für unternehmerisches Handeln im Handwerk typisch ist.

„Proaktives Informationsmanagement“

Aus dieser Sicht erscheint es als plausibel, das informationelle Angebot im Bereich der Berufswahl zu steigern und selbstverständlich auch alle mög-

lichen technikgestützten Möglichkeiten der Allokation und Distribution solcher Informationen auszuschöpfen. Zum Teil besteht Interesse und Bereitschaft, aktiv an der Erstellung solcher Informationen mitzuwirken. Daneben besteht die Erwartung, daß auch andere Stellen ihren Beitrag leisten, um solche komplexeren Systeme mit Informationen zu bedienen, aber auch deren Nutzung zu fördern.

Tabelle 44: Ausgewählte Merkmale aus der Betriebsbefragung im Kreis Borken

Nr.	FIRMA	GEWERK	Gr. Jahr	Alter	Qualifikation	Berufs-Info aktiv/-passiv	mehr anonyme Beratung	mehr persönl. Beratung	Computer ja/nein	Internet	Berufswahl Internet	Intern Region
	(alphabetisch)					F 19	V 61	V 62	F 36	F 38	F 47	F 49
1	B.	San.-Heizungs-Installation, Fachhandel	1958	38	Ing.	-	4	2	+	-	4	2
2	D.	Fliesenleger, Dachdecker, Baustoffhandel	1900	36	2 Meister + Betr.Wirt	+	2	3	+	+	2	2
3	E.	Baugeschäft	1900	62		+	4	-	-	-	-	-
4	F.	Tischlerei	1894	57		-	-	-	-	-	4	4
5	Ha.	Elektroinst.	1975	49		-	2	2	+	-	mit-machen	5
6	He.	Elektroinst.	1948	50		-	5	2/1	+	-	4	3
7	Ho.	San.-Heizungs-Installation, Fachhandel	1928	56	2 Meister + Techniker	-	4	1	+	-	4	4
8	K.	Fliesenleger, Fachhandel	1990	38		+	-	-	+	-	3	1
9	Ostend.	Maler, Lackierer	1976	45		+	5	5	+	+	1	2
10	Osterk.	Maler	1895	47		+	4	5	+	+	2	2
11	S.	Baugeschäft	1950	50		-	-	-	-	-	-	-
12	T.	Holz, Tischlerei	1986	38		+	4	2	+	-	3	2

1 = Stimme voll zu, 2 = Stimme zu, 3 = Lehne eher ab, 4 = Lehne voll ab, 5 und - = w.n. / + = Ja/positiv, - = nein/negativ/ k.A.

2.2.3.4 Empirische Ergebnisse im Vergleich

Will man auf der Basis der Befunde aus den einzelnen Befragungsgruppen Hinweise auf die Gestaltung für eine regionale Informationsinfrastruktur zur beruflichen Orientierung gewinnen, so erscheint es angebracht, Bewertungen, Aussagen und Einschätzungen zu einigen zentralen Fragen gegenüberzustellen. Bei dieser Gegenüberstellung geht es weniger darum, eine Relevanz-Hierarchie der Aussagen der Befragungsgruppen zu bilden, sondern lediglich darum, unterschiedliche Einschätzungen, aber insbesondere auch Gemeinsamkeiten und damit Schwerpunkte zu ermitteln, die bei der Formulierung von Gestaltungshinweisen zu berücksichtigen wären. In dieser vergleichenden Zusammenfassung sind v.a. die Fragenkomplexe zu Anlaufstellen, Informationsqualität, Inhalten, Präsentationsformen sowie Einfluß und Akzeptanz des Internets berücksichtigt.

- Anlaufstellen

Sowohl Schüler als auch Lehrer wurden dazu befragt, welche Personen und Einrichtungen hauptsächlich kontaktet werden, wenn Informationen zur beruflichen Bildung eingeholt werden.

Tabelle 45: Anlaufstellen zur Berufsinformation

Rangplatz	Schüler	Lehrer
1.	Arbeitsamt	Arbeitsamt/Freunde/Bekannte
2.	Freunde/Bekannte	
3.	Vater	Vater
4.	Betriebsinhaber	Mutter
5.	Mutter	Lehrer

In den Nennungen der Schüler sowie der Lehrer zur Frage der Häufigkeit der Nutzung von Anlaufstellen finden wir wenig Unterschiede in bezug auf das Arbeitsamt, die Eltern, Freunde und Bekannte, die alle unter den ersten fünf Rangplätzen zu finden sind (Tabelle 45). Unterschiede ergeben sich bei der Einschätzung der Bedeutung der Lehrer sowie der Betriebsinhaber. Während nahezu jeder zweite Lehrer bekundet, daß die eigene Berufsgruppe von den Schülern in den informationellen Suchprozeß zur Berufswahl miteinbezogen wird, wird dies nur von 15 % der befragten Schüler angegeben. Große Unterschiede zeigen sich auch bei der Einschätzung über die Betriebe, die von fast der Hälfte der Schüler als Informationsquellen genannt werden, aber nur von 2 Lehrern.

Anlaufstellen: Unterschiedliche Gewichtungen bei Lehrern und Betrieben

- Informationsqualität

Die Frage nach der Qualität der Berufsinformationen verschiedener Einrichtungen zielt weniger auf Hinweise über den „Ist-Stand“, also eine Beurteilung objektiver Informationsqualität, sondern eher auf die Wahrnehmungen durch die Befragten und damit auf Akzeptanz und bevorzugte Suchfelder. Da hinsichtlich der verschiedenen Kriterien, die wir als Indikatoren für „Qualität“ angenommen haben, und der Einrichtungen eine vergleichende Darstellung von Schüler- und Lehrermeinungen schwierig ist, haben wir in der Tabelle 46 die „Rangplätze“ zusammengefaßt, die für die einzelnen Einrichtungen aus den Häufigkeiten der Nennungen zu ermitteln waren.

Tabelle 46: Einschätzungen über Informationsqualität
Rangplätze aufgrund der Häufigkeiten der Ausprägungen „sehr gut“ und „gut“

Rangplätze	Aussagekraft		Aktualität		Realitätsnähe		Glaubwürdigkeit	
	S.	L.	S.	L.	S.	L.	S.	L.
Arbeitsamt	2	1	4	1	2	1	2	1
Kammer	4	6	2	7	3	7	3	7
Gewerksch.	6	7	5	7	6	8	7	7
berufsk. U.	7	4	8	5	7	5	5	3
Betrieb	1	3	1	4	1	2	1	3
Berufsb. Sch.	3	2	3	2	4	2	6	2
Medien	8	5	7	2	8	4	8	5
Internet	5	7	6	5	5	6	4	6

Im Vergleich zeigt sich, daß die Schüler in allen Indikatoren für die Qualität der Berufsinformationen den Betrieb auf Platz eins setzen, auf Platz zwei finden wir überwiegend das Arbeitsamt. Die Mehrzahl der Lehrer sieht das Arbeitsamt an der Spitze der Informationsqualität. Zweite Plätze werden für die schulischen Informationen vergeben, die betrieblichen Informationen rangieren auf zweiten bis vierten Plätzen. Informationen der Gewerkschaften, der Medien und aus dem Internet finden wir auf niedrigen Rangplätzen.

Schüler: Betriebe vorne,
Lehrer: Arbeitsamt vorne

- Forderungen und Aussagen zur Berufsinformation

Aus den Aussagen und Forderungen zur Berufsinformation wollten Prioritäten der Befragungsgruppen in den generellen Aussagen ermitteln. Die Zukunftsperspektiven der Berufe und der beruflichen Karriere erhalten von allen Gruppen eine hohe Anzahl von Nennungen bei den Zustimmungen,

ebenso Aspekte, die sich auf den Realitätsgrad berufsinhaltlicher Informationen beziehen. Kritische Aussagen zur Berufsinformation finden weniger häufig Zustimmungen.

Tabelle 47: Beurteilung von Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation

Schüler: Rangplätze Ausprägung „stimme voll zu“

Lehrer: Rangplätze „stimme voll zu“ und „stimme zu“

Betriebe: Rangplätze „stimme voll zu“ und „stimme zu“

	S.	L.	B.
Die Informationen (sollen)			
... deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln	2	1	4
... mehr über Berufsperspektiven/Karriere aussagen	3	1	1
... mehr über Zukunftschancen der Berufe aussagen	1		
... zugänglich sein über Computer		2	5
... in den Medien sind zu oberflächlich		2	
... mehr über Ziele und Inhalte aussagen	4	3	
... mehr persönliche Beratung beinhalten		3	4
... mehr die persönl. Eignung kennenlernen	5		
... sollten mehr praktische Anteile aufweisen		4	2
Informationen sollten leichter zugänglich sein		4	
Es sind mehr Informationen insgesamt notwendig		5	
... in den Medien sind zu oberflächlich			3
Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert			6

Erste Annäherungen an Umriss einer regionalen Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl ergeben sich durch diejenigen Aussagen unserer Befragungsgruppen, die die Einschätzung der "Ist-Situation" betreffen. Bei allen Befragungsgruppen können wir von einem hohen Informationsstand ausgehen, so daß die Meinungen fundiert sein dürften.

Hinsichtlich der Menge der verfügbaren Informationen optieren über die Hälfte der Lehrer dahingehend, daß mehr Informationen notwendig seien, während dies nur ein Drittel der Betriebsinhaber fordert. Schüler stimmen dieser Forderung zu 41 % zu. Von einer "Informationsüberflutung" kann nach Ansicht der Lehrer und auch der Betriebsinhaber nicht die Rede sein. Aufschlußreicher für die Gestaltungsfrage erscheinen uns inhaltliche und qualitative Kommentare zum Ist-Stand in der Berufsbildungsinformation.

Keine Informationsüberflutung

Schüler, Lehrer wie auch Betriebsinhaber stellen zwei Aspekte an die Spitze der Forderungen an die Berufsbildungsinformation. Ein erster betrifft

die Berufsperspektiven bzw. Zukunftschancen der Berufe, die verstärkt zu berücksichtigen seien, ein zweiter die Aussagen zur Berufsrealität, die deutlicher wiedergespiegelt werden müssten. Betriebsinhaber bewerten die Forderung nach mehr praktischen Anteilen in der Berufswahlinformation ebenfalls hoch.

Für die Einschätzung des bestehenden Informationsangebotes zur Berufswahl sind die Schülermeinungen von besonderem Interesse. Mit einem Bündel von Negativ-Statements wurde dies erfragt. Auf wesentlich höhere Ablehnung als Zustimmung stoßen Aussagen wie: „Die Berufsinformation will die Ratsuchenden in bestimmte Berufe drücken“, „gute Schüler werden ausführlicher informiert als schlechte“, „die bekannten Informationsmöglichkeiten sind widersprüchlich oder langweilig“. Auch die Aussage, daß eigentlich eine Stelle fehle, die „wirklich zuverlässige Informationen“ geben könne, wird weit überwiegend abgelehnt. Diese Befunde verweisen darauf, daß in diesen Punkten keine breite Kritik gegenüber dem Informationsangebot dokumentiert werden kann. Die Betriebsinhaber lehnen diese kritischen Äußerungen ebenfalls ganz überwiegend ab, während aus der Gruppe der Lehrer jeweils 7 Zustimmungen zu der Aussage zu finden sind, daß eine kompetente Stelle zur Berufsberatung fehle, und daß gute Schüler ausführlicher informiert würden als schlechte. Die Auffassung, daß Berufe nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert werden, findet mehr Zustimmung als Ablehnung bei den Lehrern und Betriebsinhabern, wird aber nur von einer Minderheit der Schüler angenommen.

Bestehendes Informationsangebot insgesamt positiv

Andererseits lassen sich auch Präferenzen für die Gestaltung des Informationsangebots ermitteln. Mehr als die Hälfte der Schüler bewerten Informationen, die berufliche Alternativen aufzeigen und in denen man die persönlichen Eignungen kennenlernen kann, als sehr wichtig. Hohe Zustimmung findet auch die Forderung, daß im Beratungs- und Informationsprozeß Empfehlungen ausgesprochen werden sollen. Hier zeigt sich, daß die Anforderungen an ein Informationssystem deutlich aus der Perspektive der individuellen Entscheidungssituation geäußert werden. Bei der Frage nach mehr persönlicher bzw. mehr anonymer Beratung wird mehrheitlich zugunsten von persönlicher Beratung votiert. Hohe Zustimmung findet auch die Aussage, daß Berufsbildungsinformationen auch über Computer zugänglich sein sollten.

Mehr Alternativen aufzeigen

- Inhalte von Berufsinformationen

Mit der Nennung von Präferenzen bei den Informationsinhalten sollten einerseits die wesentlichen Problemfelder des Informationsprozesses ermittelt, andererseits Hinweise auf Inhalte eines Informationssystems gewonnen werden. In dieser Frage finden wir eine deutliche Übereinstimmung bei allen Befragungsgruppen auf vermittlungsbezogene Inhalte, eine zweite

Präferenz liegt auf den Informationen, die die formalen Bedingungen der Ausbildungsverhältnisse betreffen. Die folgende Tabelle 48 stellt ausgewählte Informationsinhalte, die jeweils eine hohe Anzahl von Nennungen erhalten haben, mit den jeweiligen Rangplätzen der Befragungsgruppen dar.

Tabelle 48: Bewertung von Informationsinhalten zur Berufswahl
 Schüler Rangfolge nach „sehr wichtig“
 Lehrer: Rangfolge nach „sehr wichtig“
 Betriebe: Rangfolge nach „sehr wichtig“ und „wichtig“

	S.	L.	B.
Liste Ausbildungsberufe i.d. Region	1	1	1
Liste Ausbildungsbetriebe i.d. Region	2	2	3
Hilfe bei Ausbildungsplatzsuche	3	4	1
Musterlehrvertrag	4	3	6
Ausbildungsvergütung	5		4
Inhalte des Berufsschulunterrichts			5
Arbeitsmarktstatistiken		5	

Die zur Bewertung vorgegebenen Inhalte von Informationen im Berufswahlprozeß lassen sich grob zu drei Schwerpunkten zusammenfassen. Ein erster betrifft den formalen Rahmen des Ausbildungsverhältnisses und umfaßt Informationen zum Lehrvertrag, zur Ausbildungsvergütung, zu Prüfungs- und sonstigen rechtlichen Bestimmungen sowie weiterführende Informationen über Fördermöglichkeiten etc. Ein zweiter Schwerpunkt faßt diejenigen Informationen zusammen, die im weiteren Sinne vermittlungsbezogen sind. Dazu rechnen Informationen über Ausbildungsbetriebe und -berufe in der Region, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken und insbesondere Hilfestellungen bei der Ausbildungsplatzsuche. Ein dritter Schwerpunkt beinhaltet berufsfachliche Informationen, soweit sie ergänzend zu den berufspraktischen Informationsmöglichkeiten des Betriebspraktikums denkbar sind, wie etwa Informationen über Fachliteratur und Inhalte des Berufsschulunterrichts.

Präferenzen von
Informationsinhalten

Aus diesem Spektrum finden wir ein Bündel von hohen Bewertungen bei den Informationen, die die Vermittlung von Ausbildungsstellen betreffen. Etwa die Hälfte der Schüler bewerten diese Informationen mit „sehr wichtig“, die Betriebsinhaber setzen sie auf die ersten drei Plätze („sehr wichtig/wichtig“) in der Rangfolge über Informationsinhalte, die Lehrer auf die ersten zwei Plätze („sehr wichtig/wichtig“).

Eine zweite Priorität finden diejenigen Informationen, die den formalen Rahmen der Berufsausbildung betreffen. Die Schüler (53 %) befinden, daß der Musterlehrvertrag sehr wichtig sei, dann folgen Informationen über

Prüfungsbestimmungen, die Ausbildungsvergütung und weitere rechtliche Bestimmungen, die das Ausbildungsverhältnis betreffen. Von zehn Meistern werden Informationen über die Ausbildungsvergütung für sehr wichtig und wichtig erachtet, acht bewerten so den Musterlehrvertrag. Von den Lehrern erklären 12 den Musterlehrvertrag für sehr wichtig (10) und wichtig (2), Informationen über Prüfungsbestimmungen und Ausbildungsvergütung werden mehrheitlich mit "wichtig" bewertet, weniger dagegen mit "sehr wichtig".

Meister (9) und Lehrer (15) stimmen darin überein, daß Informationen über Fördermöglichkeiten wichtig sind, der Bedarf bei Schülern (41 % sehr wichtig) liegt ebenfalls hoch.

An inhaltlichen Informationen zur Berufswahl scheint ein vergleichsweise geringerer Bedarf zu bestehen. Inhalte über den Berufsschulunterricht, Erklärungen über Arbeitsmaterialien und Hinweise auf Fachliteratur werden nur von einer Minderheit der Schüler (zwischen 28 % und 22 %) für sehr wichtig gehalten. Betriebsinhaber befürworten diese Informationen mehrheitlich als "wichtig", dies gilt ebenso für die Lehrer (ausgenommen "Erklärung von berufsspezifischen Arbeitsmaterialien").

- Präsentationsformen

Über Präferenzen hinsichtlich der Präsentationsformen von Berufsbildungsinformationen wurden die Schüler und Lehrer befragt. Bei beiden Gruppen zeigt sich eine sehr deutliche Zustimmung zu "Exkursionen". Diese Form erhielt von 50 % der Schüler die Bewertung "sehr gut", damit doppelt so häufig wie kombinierte Präsentationsformen, Gruppendiskussionen und computergestützte Formen mit je etwa 25 %. Filme, Vorträge und Printmedien werden von den Schülern für weniger attraktiv gehalten. Die Lehrer setzen kombinierte Formen und Gruppendiskussionen auf die Plätze zwei und drei. Insgesamt wird damit von beiden Gruppen den aktivierenden Präsentationsformen der Vorzug gegeben vor den passiven Formen.

- Einfluß auf die Berufswahlentscheidung

Welche Institution bzw. welcher „Informationsagent“ den größten Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen hat, wird von den drei Untersuchungsgruppen unterschiedlich bewertet. Zwar lassen sich einige Gemeinsamkeiten identifizieren, z.B. wird die Einflußnahme durch die Eltern von allen ähnlich stark gesehen, jedoch gibt es gerade in Bezug auf das „Arbeitsamt“, die „Betriebe“ sowie den „Freunden und Bekannten“ einige nennenswerte Unterschiede (vgl. Tabelle 49). Während die Betriebs-

inhaber den Einfluß der Freunde und Bekannte als nicht unerheblich einschätzen (Rang 4), so vertreten die Lehrer die Auffassung, daß diese Gruppe den größten Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen hat. Von den Jugendlichen selbst werden „Freunde und Bekannte“ erst an siebter Stelle genannt.

Tabelle 49: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung
Rangplätze nach Ausprägung 1 = sehr stark und 2 = stark

	S.	L.	B.
Vater	1	2	1
Betriebsinhaber	3	6	3
Mutter	2	3	2
Arbeitsamt	4	4	8
Berufsbildende Schulen	5	8	7
berufsk. Unterricht	6	7	5
Lehrer	7	9	6
Freunde/Bekannte	8	1	4
Medien	9		10
Kammer	10		11
Geschwister	11	5	9
Gewerkschaften	12		

Schüler sehen die Betriebsinhaber nicht nur als sehr wichtige Informationsstelle für den Berufswahlprozeß an, sondern sprechen den Betrieben auch einen hohen Einfluß (Rang 3) auf die Berufswahlentscheidung zu. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß die abgeleiteten Berufspraktika den Ausschlag für diese positive Akzentuierung der betrieblichen Seite im Berufsorientierungsprozeß geben. Die Äußerungen der Betriebsinhaber gehen in eine gleiche Richtung, dagegen schätzen die Lehrer die betriebliche Einflußposition bei weitem geringer ein. Die Bemühungen des Arbeitsamtes werden gegensätzlich bewertet. Während über die Hälfte der Lehrer der Berufsberatung des Arbeitsamtes eine hohe Einflußnahme bescheinigt (Rang 4), rangiert die Arbeitsverwaltung bei den Betrieben nur auf Rang 8, noch hinter „berufskundlichen Unterricht“, „Lehrern“ und „Berufsbildenden Schulen“.

Einflußnehmende
Stellen

Hier wird deutlich, daß die Lehrer ein positives Bild vom Arbeitsamt haben. Bei den Betrieben konnten dagegen Vorbehalte und Kritik gegenüber der Arbeitsverwaltung identifiziert werden. Es ist dabei jedoch nicht auszuschließen, daß Abstimmungsprobleme und schlechte Erfahrungen zwischen Betrieb und Arbeitsamt hinsichtlich der Vermittlung neuer Mitarbeiter

auf den Bereich der Erstausbildung transferiert und somit Vorurteile geprägt wurden.

Auffällig ist weiterhin, daß Schüler wie Lehrer den schulischen Einfluß auf die Berufswahlentscheidung äußerst gering ansehen, dagegen ist mehr als jeder zweite befragte Betriebsinhaber der Meinung, daß Lehrer häufig die Berufswahlentscheidung der Schüler beeinflussen. Ein überaus geringer Einfluß geht von den allgemeinen Medien sowie den Kammern und Gewerkschaften aus.

- Informationen über den Ausbildungsplatz

Hinsichtlich der Informationen über einzelne Bedingungen und Perspektiven des Ausbildungsberufes und Ausbildungsplatzes finden wir bei allen Befragungsgruppen, daß über Arbeitszeiten und Ausbildungsvergütungen zu großen Teilen die Informationslage als „sehr gut“ und „gut“ eingeschätzt wird. Die Informationen über Lernanforderungen werden von den Schülern häufiger in diesen Ausprägungen eingeschätzt als von den Lehrern und Betriebsinhabern.

Informationen über den Ausbildungsplatz

Tabelle 50: Information über die Bedingungen des Ausbildungsplatzes
Rangfolge nach Ausprägungen „sehr gut“ und „gut“

	S.	L.	B.
Arbeitszeiten	1	1	2
Ausbildungsvergütung	2	2	1
Lernanforderungen	3	6	5
Weiterbeschäftigung	4	7	4
Arbeitsmarktchancen	6	5	3
späteres Gehalt		3	3
berufl. Aufstiegsmöglichkeiten	5	4	3

- Computer und Internet als Medien der Berufsinformation

Bei allen Befragungsgruppen finden wir einen hohen Grad an Zugänglichkeit zu Computern und eine hohe Akzeptanz. Kenntnisse über das Internet und praktische Erfahrungen mit diesem Informationsmedium sind noch nicht häufig: Von den Schülern hat etwa ein Drittel Erfahrungen mit dem Internet, von den Lehrern etwa ein Drittel, von den Betriebsinhabern zwei Drittel. Der Aussage, daß das Internet bei der Berufsinformation zukünftig hohe Bedeutung hat, stimmen 50 % der Schüler, knapp ein Drittel der Leh-

rer und mehr als die Hälfte der Betriebsinhaber zu (jeweils Ausprägungen „stimme voll zu“ und „stimme zu“).⁴⁹

2.2.4 Gestaltungshinweise für eine regionale Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl

Eine regionale dezentrale Informationsinfrastruktur kann wesentlich dazu beitragen, individuelle, institutionelle und regionale Momente in den Berufswahlprozeß einzubringen und diesen damit qualitativ zu bereichern. Die Befunde aus der empirischen Erhebung bei Schülern, Lehrern und Betriebsinhabern bilden eine solide Basis, auf der sich eine Reihe von Gestaltungshinweisen für ein regionales Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl formulieren lassen.

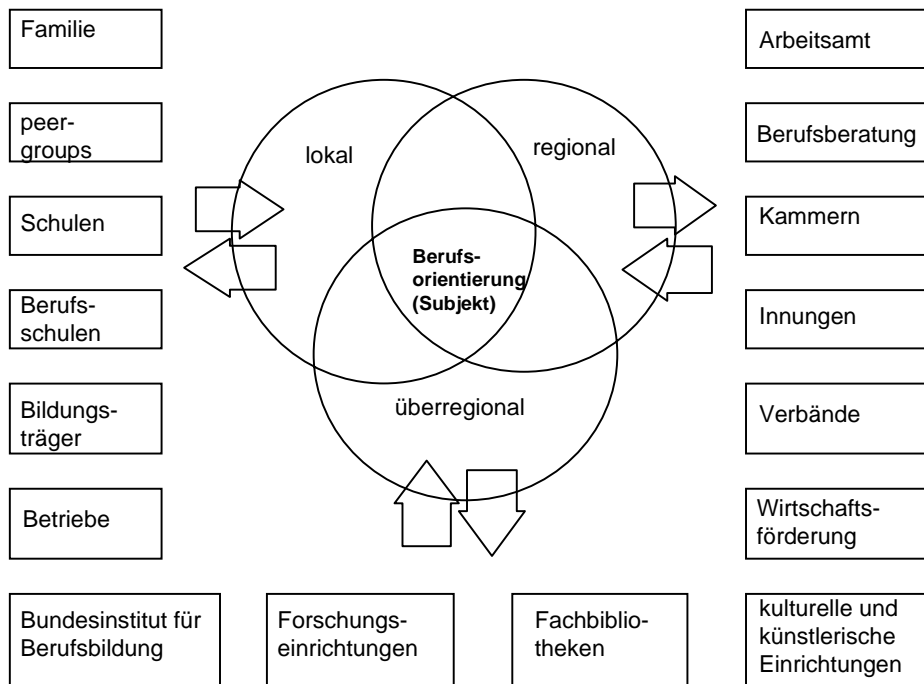
Dezentrale offene Informationssysteme überschreiten die institutionellen Bindungen von Fachinformationen. Das bedeutet, daß Informationsmonopole ihre Bedeutung verlieren, aber auch, daß die Orientierung und die Nutzung in hohem Maße auf die Kompetenz der Nutzer übertragen wird. Im Prozeß der Berufswahl sind Realkontakte sowie persönliche Beratung und Kommunikation sowohl mit Experten als auch mit Laien unverzichtbar, da darüber individuelle Neigungen, Einstellungen, Perspektiven und Entscheidungen reflektiert werden können. Datengestützte Systeme bieten die Möglichkeit des „gemeinsamen Handelns“ von Personen, die im Orientierungs- und Entscheidungsprozeß stehen, und solchen, die beratend tätig sind. Damit kann ein Beitrag zu einer erwachsenengerechten Methodik im Berufswahlprozeß geleistet werden. Für medial gestützte Berufswahlinformationen gilt generell, daß sie komplementär zu praktischen Einsichten und Erfahrungen zu stehen haben. Ein Bezug von medialen und praktischen Informationsprozessen bedarf der Anleitung und Moderation, wobei individuellen Differenzen Raum zu geben ist.

Merkmale einer Informationsinfrastruktur

Informationssysteme lassen sich daher nicht als singuläre interaktive Medien verstehen, sondern die Prinzipien der Dezentralität, Offenheit und Interaktivität schließen personelle und praktische Prozesse ein. Das folgende Schaubild soll die weiteren Gestaltungshinweise illustrieren:

⁴⁹ Bei den Fragen nach dem Informationswert des Internet im Prozeß der beruflichen Orientierung beruhen die Antworten auf geringen Fallzahlen (hohe „missing values“).

**Informationsinfrastruktur
bei der Berufswahl**
- dezentral - offen - interaktiv -

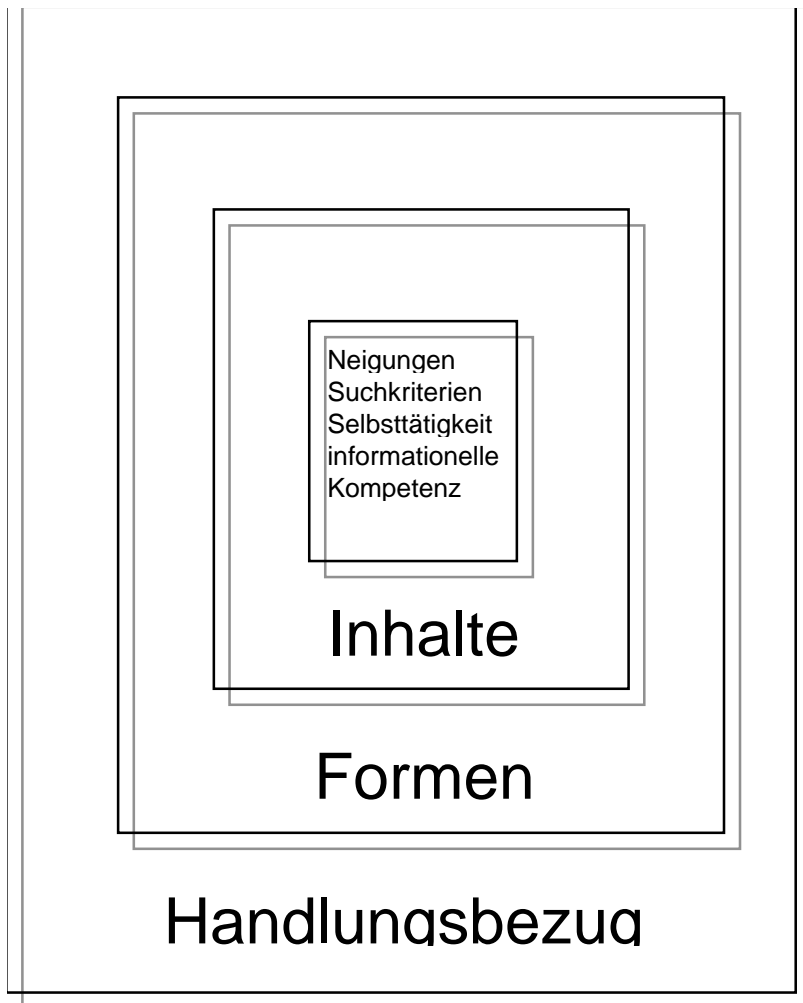


Im Zentrum des Informationsprozesses in der Berufsorientierung verorten wir das „Subjekt“, d.h. die in der Orientierungsphase befindliche Person. Die regionalen Dimensionen, in denen die Grenzen der verfügbaren Informationsinfrastruktur beschrieben werden können, sind durch Kreise symbolisiert. Den (offenen) Rahmen stellen mögliche Informationsquellen dar, wobei die Pfeile die Interaktivität bezeichnen.

Funktionen des Informationsprozesses verstehen wir, wenn man von der zeitlichen Dimension absieht, in einem Schalenmodell darstellbar. Im Zentrum stehen diejenigen Momente, die gleichsam die Voraussetzungen für den Informationsprozeß bilden, die wir unten unter dem Stichwort „Didaktik“ weiter erläutern. Dazu rechnen wir die Entwicklung von Berufsneigungen, von Such- und Bewertungskriterien sowie von informationeller Kompetenz, d.h. der Fähigkeit, einen Informationsprozeß handlungsorientiert und zielgerichtet zu organisieren. Umschließend dazu sehen wir dann die Orientierung auf Inhalte, dann auf Formen der Information, schließlich im Prozeß der Realisation den Handlungsbezug gleichsam als Chiffre für die Vermittlungsfunktion und damit als Prüfstein für einen erfolgreichen Informations- und Entscheidungsprozeß.

Funktionen des Informationsprozesses

Schalenmodell für den Informations- und Orientierungsprozeß



2.2.4.1 Inhalte

Aus den Befunden der Erhebungen läßt sich folgern, daß in einer regionalen Informationsinfrastruktur zwei Inhaltsdimensionen zu berücksichtigen sind, und zwar die berufsfachliche Ebene und die Vermittlungsfunktion.

1. Berufsfachliche Ebene

Zu den berufsfachlichen Informationen rechnen vor allem:

Berufsfachliche
Informationen

- Anforderungen und Tätigkeiten in den Berufen
- Anforderungen und Tätigkeiten in der Berufsausbildung
- Ausbildungsregelungen, Musterausbildungsverträge, Vergütungen
- Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten

Informationen dieses Typs werden bisher ganz überwiegend in der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung gehalten und auch über die Berufsin-

formationszentren (BIZ) vermittelt.⁵⁰ Ein weiteres Vermittlungsfeld ist der schulische berufskundliche Unterricht (BAA (Hg.) 1992, S. 14). In den Berufsinformationszentren können Broschüren studiert werden, des Weiteren stehen Filme und Dias zur Verfügung. Professionelle Berufsberater stehen für die persönliche Beratung und für Vorträge zur Verfügung.

Über ein dezentrales offenes Informationsnetz können die medialen Informationen losgelöst vom institutionellen Kontext zugänglich gemacht werden. Das bedeutet, daß die im BIZ oder im berufskundlichen Unterricht angebahnten Informationsprozesse in einem erweiterten Kontext weitergeführt werden können, aber auch, daß schon vor der gezielten angeleiteten Befassung mit Fragen der Berufswahl selbständig ein Informations- und Suchprozeß begonnen werden kann.

Durch Vernetzung mit überregionalen Institutionen kann eine Anreicherung mit Informationen erfolgen, die nicht im unmittelbaren Kontext der betrieblichen Berufsausbildung stehen. Dazu sind zu zählen:

Der weitere Informations-Kontext

- Berufsschulische und überbetriebliche Ausbildungsinhalte und -strukturen
- Fördermöglichkeiten
- Fachliteratur
- kulturelle und künstlerische Aspekte

Für manche Tätigkeiten und Berufe stellt eine Berufsausbildung im Handwerk eine notwendige oder eine angemessene Voraussetzung dar. Dies gilt etwa für gehobene technische Berufe, für die berufspraktische Erfahrungen nützlich sind, oder für sog. Fachberufe, die meist den Abschluß einer Berufsausbildung im dualen System voraussetzen. Betrachtet man den Prozeß der Berufswahl als längerfristige Karriereplanung, dann kann in diesem erweiterten Kontext Informationen zugänglich machen, die den Bedarf für eine längerfristige Planungsperspektive abdecken.

Dies erscheint besonders dann angebracht, wenn bisher weniger interessierte Zielgruppen für Handwerksberufe gewonnen werden sollen. Zu denken ist hier im Bereich der Bauhaupt- und -nebenberufe zum einen an das Berufsfeld für Architekten, aber auch an weiter entfernt liegende Tätigkeiten wie Restauration, Gestaltung, Kunstgewerbe u.a, für die in der Regel handwerkliche Kenntnisse nützlich oder erforderlich sind. Wenn auf den ersten Blick die Berufsausbildung in diesen Gewerken beispielsweise für junge Frauen und/oder Abiturienten nicht sehr attraktiv erscheint, dann könnte bei entsprechenden Informationen über Anschlußperspektiven hier durchaus ein Interesse geweckt werden.

⁵⁰ Zum Informationsangebot der Arbeitsverwaltung vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Handbuch zur Berufsorientierung. Ausgabe 1992. Nürnberg 1992, S. 7-15.

2. Vermittlungsfunktion

Wie die Befunde der empirischen Untersuchungen bei allen befragten Gruppen zeigen, besteht ein besonderer Bedarf an Informationen, die die Ausbildungsplatzsuche unterstützen. Diese Funktion kann mit Informationen über regionale Beschäftigungsstruktur- und -entwicklungsdaten ausgestattet sein, die anschaulich aufbereitet Hinweise auf sektorale Veränderungstendenzen erlaubt. In diesem Feld stellen auch Daten der Wirtschaftsentwicklung eine wesentliche Ergänzung dar, da darüber eine weitere Entscheidungsvorbereitung über die Wahl des Ausbildungsbereiches erfolgen kann. Das Spektrum zeigt, daß hier Datenbestände von Institutionen wie Kammern, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und der Arbeitsverwaltung angesprochen sind, die bisher weder für Zwecke der Berufsorientierung noch für anderweitige Zwecke so zusammengeführt werden. Regionaldaten über die Berufsausbildung im dualen System werden bei den Schulämtern (Berufsschulklassen) und bei den Kammern (Abschlüsse von Ausbildungsverträgen) verwaltet. Diese Daten, die z.B. auch über Abbruchzahlen Auskunft geben können, werden bisher für die Berufsorientierung kaum genutzt.

Vermittlungsbezogene
Informationen

Neben diesen Strukturdaten kann ein einschlägiges Informationsnetz auch Informationen über Ausbildungseinrichtungen in der Region beinhalten. Dies dürften im Handwerksbereich vor allem Betriebe sein. Da jedoch ein erheblicher - und möglicherweise perspektivisch zunehmender - Teil der Berufsausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten erfolgt, sind auch diese Einrichtungen an der Informationseinspeisung zu beteiligen. Diese Informationen sollten vor allem Einblicke in die jeweiligen Aufgabenbereiche und Leistungsspektren der Einrichtungen gewähren und somit auf einen persönlichen Kontakt vorbereiten.

Betriebe nach Bildungs-
einrichtungen

Bei entsprechender Konfiguration der Informationen kann über die Vernetzung mit Ausbildungseinrichtungen aus der Region eine Vermittlungsbörse betrieben werden. In einem interaktiven Verfahren können Angebote an Praktikanten- und Ausbildungsplätzen in das System integriert werden, die von Schulen und Schülern recherchiert werden können. Umgekehrt können Ausbildungseinrichtungen (besonders Betriebe) nach bestimmten Kriterien nach Auszubildenden suchen, wenn diese sich mit Angaben zur Person und zum Berufswunsch in eine Sucherkartei einschreiben.

Vermittlungsbörse

Vermittlungsbezogene Informationsmodule (Beispiele) im Überblick:

- regionale Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdaten
- regionale Daten zur Wirtschaftsentwicklung
- Angebot an Ausbildungsstellen in der Region
- Präsentationen von Ausbildungsbetrieben aus der Region
- Vermittlungsbörse für Praktikums- und Ausbildungsplätze

2.2.4.2 Präsentationsformen

In den Befunden zeigt sich, daß die in der gegenwärtigen Berufsinformation und Berufsberatung vorherrschenden Präsentationsformen wenig Akzeptanz bei den Schülern finden. Aktivierende Informationsmöglichkeiten werden denjenigen vorgezogen, die eher passiven bzw. rezeptiven Charakter haben. Damit gehen die Schüler - sicherlich unbewußt - den Weg der Optimierung der Informationsprozesse, wenn man davon ausgeht, daß Behaltensleistungen von Informationen deutlich die Schwelle von 50 % überschreiten, wenn Aktivierungen (Sprechen und Machen) möglich sind (Heeg/Meyer-Dohm (Hg.) 1994, S. 477). Die Befunde weisen deutlich darauf hin, daß "Realsituationen" wie sie durch Exkursionen sowie durch das Berufspraktikum gegeben sind, intensiver als jede mediale Form der Informationsvermittlung den Berufswahlprozeß unterstützen.

Aktivierende Präsentationsformen

In dem Berufswahlangebot der BIZ hat der Computer inzwischen einen festen Platz (BAA (Hg.) 1992, S. 13). Informationen zur Abstimmung von Interessen und Berufen, zu Fragen der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle sowie zu einzelnen Berufen können über dieses Medium eingeholt werden. Damit sind die Möglichkeiten des Computers als Informationsmedium in einem dezentralen Informationsnetz allerdings nicht ausgeschöpft.

2.2.4.3 Didaktik

Eine medial gestützte Informationsinfrastruktur bietet in der Kombination mit einer fachkundigen Anleitung, aber auch in der selbsttätigen Benutzung, die Möglichkeit, informationsbezogene Kompetenzen zu entwickeln. Solche Kompetenzen werden gebildet durch Kenntnisse und Fertigkeiten in der Benutzung der Arbeitsmittel und durch Sichtung, Verarbeitung und Selektion der Informationsinhalte. Für Berufsbildungs-Informationssysteme können die im folgenden genannten Lernziele als didaktische Gestaltungshinweise formuliert werden.

Lernziele

1. Entwicklung von Kompetenzen im Berufswahlprozeß

Das regionale Informationssystem versteht sich als Element einer berufswahlbezogenen Didaktik, die auf Kompetenzentwicklung für den Berufswahlprozeß zielt. Sie umfaßt insbesondere auch spezifische Zielsetzungen, in denen Unterstützung für die Entwicklung von Berufsneigungen und deren Artikulation zu vermitteln sind. Dies bedeutet, daß entsprechende Curricula zu entwickeln und Lehrkräfte (Multiplikatoren) dafür weiterzubilden sind.

Beispiel: Assessment⁵¹

In einem interaktiven Netz können solche Kompetenzentwicklungsprozesse dadurch unterstützt werden, daß in Fragen und Antworten Stellung genommen werden kann zu Werten, Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen u.a. Die "assessments" verfolgen das Ziel, daß die Benutzer ihre eigenen Neigungen besser kennen und artikulieren lernen und sie in Verbindung setzen mit Anforderungsprofilen in verschiedenen Berufen. Die "assessments" haben sich insbesondere dort bewährt, wo eine erste Berufswahl nicht realisiert werden konnte und daher Alternativprofile und -strategien entwickelt werden müssen.

Kriterien für den
Berufswahlprozeß

2. Selbsttätigkeit

Die gegenwärtigen Informationsprozesse zur Berufsorientierung und Berufswahl sind in der Regel eingebettet in curricular bestimmte Lernsituationen, somit auch Lernorte, und in einen institutionellen Rahmen. In diesem Rahmen können professionell unterstützte Informationsprozesse erfolgen. Diese pädagogisch angeleitete Form halten wir für unverzichtbar für den Einstieg in das Problemfeld, aber insbesondere auch dann, wenn ein erster Berufswunsch nicht realisiert werden kann und Alternativen zu entwickeln sind.

Die institutionelle und Lernortbindung der gegenwärtigen Informationsmöglichkeiten kann in verschiedener Hinsicht Erweiterungen erfahren. Aus den Hinweisen der Empirie ist ersichtlich, daß das soziale Umfeld als Informationsquelle eine hohe Bedeutung hat. Eine Verzahnung mit der professionellen Seite der Berufswahlinformation dürfte bisher die Ausnahme darstellen. Ein dezentrales und offenes System kann unabhängig davon genutzt werden und eröffnet für unterschiedliche Zielgruppen und für unterschiedliche Nutzerprofile die Möglichkeit, den Lernkontext selbst zu wählen. Des weiteren erlaubt es die unabhängige und damit selbsttätige Information. Über den erweiterten Spielraum der individuellen Gestaltung des Informationsprozesses hinsichtlich der Einbettung in verschiedene institutionelle oder soziale Kontexte dürfte damit ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung von Selbsttätigkeit im Informationsprozeß geleistet werden.

Selbsttätiges Informationsmanagement

Die Benutzung des Informationssystems sollte im Rahmen von institutionell gestützten Lernprozessen in den verschiedenen Institutionen (Schulen, Berufsschulen, Arbeitsverwaltungen etc.) möglich sein, gleichfalls auch in informellen Situationen wie "Cyber-Cafes" oder in Form der individuellen Nutzung. Eine interaktive Gestaltung kann die Möglichkeit der aktiven Suche (Angebot in einer regionalen Lehrstellenbörse) beinhalten. Die Gestal-

⁵¹ Ähnliche Aktivitäten werden auch in den USA verfolgt, vgl. dazu S. Imel: Computer-Based Career Information Systems. ERIC Digest # 170 (1996), S. 1.

tion des Informationssystems und der Didaktik soll aktive selbständige und kontinuierliche Informationsprozesse fördern.

3. Entwicklung von informationsmethodologischer Kompetenz

Informationsmethodologische Kompetenz

Als weiteres Lernziel innerhalb einer solchen Didaktik läßt sich informationsmethodologische Kompetenz benennen. Informationsbeschaffung und Informationsnutzung sind Prozesse, die in der gegenwärtigen angeleiteten Berufsorientierung bestenfalls marginal als eigenständige Lernleistungen gewichtet werden. Konzeptuell und theoretisch geht die angeleitete Praxis der Berufsorientierung von einem normativen Modell aus, welches diesen Prozeß als weitgehend konfliktlosen und emotionslosen Vorgang versteht (BAA (Hg.) 1992, S. 92ff). Dies impliziert, daß das Individuum vorhandene Alternativen kennt, über Bewertungskriterien zu ihrer Beurteilung verfügt und danach eine „optimale“ Alternative auswählt.

Im Kontext eines rechnergestützten Systems kann der Informationsprozeß selbst zum Lerngegenstand werden. Möglichkeiten bestehen dadurch, daß Elemente heuristischer Entscheidungsverfahren konfiguriert werden, die in unterschiedlichen Phasen des Entscheidungsprozesses jeweils spezifische Vorgehensweisen ermöglichen. So wären in der Anfangsphase etwa ein eher tastendes Vorgehen und eine Öffnung von Alternativen vorstellbar, die zunächst geringe Risiken bei Suchwegverzweigungen implizieren. Bei fortschreitender Problemlösung könnten Informationen zur Strukturierung des Informationsbestandes sowie zur Verknüpfung von Alternativen und individuellen Entscheidungsaspekten vorgesehen werden.

Modelle über den Ablauf von Entscheidungsprozessen bei der Berufswahl sind in der Literatur zur Berufsorientierung vorfindlich (Janis/Mann 1977)⁵². Sie könnten als Hintergrundinformation für die Konfiguration eines Informationssystems zur Berufswahl herangezogen werden und damit einen praktischen Beitrag zur Entwicklung von informationsmethodologischer Kompetenz im Suchprozeß leisten.

2.2.4.4 Komplementarität und Komplexität

Berufswahl ist nicht nur ein Prozeß der Sammlung und Auswertung von medial gesicherten Informationen. Das sinnlich-praktische Erleben und die Erfahrung beruflichen Handelns haben einen überragenden Stellenwert in diesem Prozeß. Das Informationssystem muß diesem Sachverhalt dadurch

⁵² Janis und Mann stellen die verschiedenen Stufen eines Entscheidungsablaufs graphisch dar. (zit. nach Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Handbuch zur Berufsorientierung, Ausgabe 1992. Nürnberg 1992, S. 98).

Rechnung tragen, daß die Komplementarität mit praktischen beruflichen Erfahrungen gewährleistet ist. Die Dezentralität, Offenheit und Interaktivität von rechnergestützten Informationssystemen eröffnen die Möglichkeit, das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Berufsausbildung im dualen System neu zu definieren.

Schon lange kann das Theorie-Praxis-Verhältnis in der Berufsausbildung nicht mehr an den Lernorten fixiert werden. Sowohl schulische als auch betriebliche Segmente umfassen inzwischen beide Bereiche. Eher noch könnte über die Lernsituation eine differenzierte Bestimmung vorgenommen werden. Dabei ist allerdings zu bedenken, daß eine Reihe von beruflichen Tätigkeiten inzwischen einen hohen Abstraktionsgrad und ein hohes Technikintensitätsniveau aufweisen. Beispiele dafür sind medizinisch-technische Überwachung, CNC-Steuerung von Werkzeugmaschinen, Devisen- und Aktiengeschäfte u.v.m. Hier bieten sich Möglichkeiten, über Vernetzungen berufliche und betriebliche Realsituationen kennenzulernen. Etablierte Dualitäten im Theorie-Praxis-Verhältnis und im Verhältnis von Realsituation und Lernsituation verlieren damit an Trennschärfe und können das Informationsniveau im Prozeß der Berufswahl qualitativ steigern.

Theorie-Praxis-
Verhältnis

Nach wie vor wird die Berufswahl als „singulärer Prozeß“ verstanden, d.h. als Entscheidung für eine möglichst langdauernde und ökonomisch wie motivational tragfähige Alternative. Diese Sicht ist nicht nur traditionell begründet in der Vorstellung vom Lebensberuf, sondern dürfte auch einen psychologisch gegebenen Bedürfnis nach Stabilität entsprechen. Empirisch erweist sich diese Sicht jedoch zunehmend als unrealistisch: Schon der Übergang an der „zweiten Schwelle“ kann die Stabilität der vorgängigen Berufswahl in Frage stellen. Wo die erste Berufsausbildung als Eintritt oder Zugangsvoraussetzung in eine weiterführende Berufsausbildung (Meister, Techniker, Hochschulstudium) fungiert, ist immerhin eine subjektive Stabilität und Kontinuität gegeben.

Berufsorientierung als
kontinuierlicher Prozeß

Eine rechnergestützte Neugestaltung der Berufswahlinformation sollte eine Steigerung der Komplexität im Such- und Entscheidungsprozeß bewirken. Damit soll das Bild einer singulären Entscheidungsfindung erweitert werden um Alternativen, die an den typischen Schwellen als weitere Entscheidungsoptionen bestehen. Ausgehend z.B. von der Situation der Berufstätigkeit im Handwerk finden wir nicht selten qualifizierte Mitarbeiter mit doppelter Berufsausbildung. Teils werden fachlich verwandte Berufe kombiniert (z.B. Zimmermann und Tischler), teils fachfremde Berufe (z.B. ein gewerblicher und ein kaufmännischer Beruf). Abgesehen von kapazitiven oder bildungsökonomischen Erwägungen kann ein Informationssystem solche Möglichkeiten aufzeigen und im Rahmen der Such- und Informationsprozesse mit individuellen Möglichkeiten und Interessenlagen kombinieren.

Steigerung der
Komplexität

2.2.4.5 Zielgruppenorientierung

Die Befunde der Schülerbefragung belegen, daß schultypspezifische und auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Informationsverhalten im Prozeß der beruflichen Orientierung bestehen. Auf dieser Ebene ist es noch vergleichsweise einfach, zielgruppenspezifische Informationsprozesse zu gestalten. Wir gehen allerdings davon aus, daß damit nur eine „Oberfläche“ von Differenzierungen dokumentiert werden kann. Individuelle Präferenzen in diesen Prozessen können insbesondere dann berücksichtigt werden, wenn das Informationssystem benutzerorientiert arbeitet. In der weiteren Differenzierung von Zielgruppen können spezielle Interessenlagen erkannt werden, die in der Gestaltung einer regionalen Informationsinfrastruktur berücksichtigt werden könnten.

Differenziertes Informationsangebot

In den skizzierten Dimensionen sind Informationsprozesse so zu organisieren, daß eine zielgruppenorientierte interaktive Suche erfolgen kann. Damit ist zu gewährleisten, daß der Prozeß der Berufswahl hinsichtlich Identitätsbildung und Entwurf von realen Lebenszielen und der damit verbundene Informationsprozeß mehr Alternativen eröffnet als die traditionellen Wege der Informationsbeschaffung, und daß das Bild vom Beruf nicht als eindimensional, statisch und abgeschlossen, sondern als dynamisch, zukunfts offen und entwicklungsbedürftig erkannt wird.

2.2.4.6 Organisation

Die bisher angesprochenen Gestaltungsmerkmale für eine regionale Informationsinfrastruktur zur Unterstützung der Berufswahl finden ihren zentralen Bezugspunkt in der Organisation. Die tragenden Elemente der Organisation sind:

1. eine personelle Beratung von Schülern im Berufsinformationsprozeß
2. ein Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl.

zu 1. Personelle Beratung

Wenn man davon ausgeht, daß der Informationsprozeß im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufswahl nicht in der Rationalität eines formalen Entscheidungsprozesses denkbar ist, sondern als ein empirischer - von Zufälligkeiten bestimmter - und von Emotionen durchdrungener Prozeß, dann dürfte damit auch außer Zweifel stehen, daß eine personell angeleitete Orientierung und Beratung unverzichtbar ist. In der Theorie zur Berufsberatung sind verschiedene Ansatzpunkte bekannt, die die Gestaltung von Entscheidungshilfen betreffen⁵³. Dies sind

⁵³ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Handbuch zur Berufsorientierung. Ausgabe 1992. Nürnberg 1992, S. 101f.

- die emotionale Beteiligung, die auf eine Kongruenz eines subjektiven Gefühls mit einem Selbstkonzept rekurriert,
- die ethische Übereinstimmung, die eine Übereinstimmung von Entscheidung und Werten und Normen betrifft,
- der rationale Aspekt, welcher die Qualität der Entscheidung an die Kompetenz zum sorgfältigen Recherchieren von Alternativen bindet,
- der behavioristische Beteiligung, die auf die Kongruenz des Gefühls mit einem Selbstkonzept Aspekt, der die Qualität der Entscheidung daran mißt, wie weit sie tatsächlichem Verhalten entspricht.

Diese Ansatzpunkte verstehen sich nicht als geschlossenes theoretisches Konzept mit praxisanleitender Funktion für die Berufsberatung, sondern skizzieren Dimensionen des Kommunikationsprozesses, der im Rahmen der beruflichen Orientierung erfolgt. Die personelle Beratungsfunktion in einem Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl kann an einem gemeinsam gestalteten Zielfindungsprozeß ansetzen, in dessen Verlauf emotionale, ethische und rationale Aspekte artikuliert werden können. In Erweiterung bzw. Ergänzung der bisherigen Beratungskonzepte kann bei einer suchanleitenden Beratung die Trennung von Beratungs- und Lernprozessen durchbrochen werden.

Berufsinformation als Kommunikationsprozeß

Dies könnte dadurch geleistet werden, daß die personelle Beratung einen Einstieg in selbsttätige Informationsprozesse praktiziert. Mit Bezug auf die unter den Gestaltungsaspekten „Inhalte“ und „Komplementarität/Komplexität“ dargestellten Komponenten kann die personelle Beratung die klassischen berufsfachlichen Beratungsinhalte überschreiten. Bei einer entsprechenden Konfiguration des Informationssystems bietet sich die Möglichkeit, Arbeitsvollzüge zu beobachten oder zu simulieren, oder Informations- und Vermittlungsfunktion zu verknüpfen. Die personelle Beratung kann damit umfassender als bisher und damit wirkungsvoller den Prozeß der Berufsorientierung unterstützen. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Qualifikation der Berater.

zu 2. Regionales Informationssystem

Ein regionales Informationssystem zur Unterstützung der Berufswahl muß allgemein zugänglich, dezentral, offen und interaktiv organisiert sein. Diese Voraussetzungen erfüllt ein Internet-basiertes System, welches unter Mitwirkung der einschlägigen regionalen Einrichtungen gestaltet und betrieben wird. Die allgemeine Zugänglichkeit soll bewirken, daß das System unabhängig von institutionellen Bezügen benutzt werden kann. Das kann zum einen über Terminals in öffentlichen und privaten Einrichtungen gesichert werden, zum anderen durch private Zugangsmöglichkeiten. Damit ist die Benutzung in verschiedenen Kontexten gewährleistet, d.h. es kann sowohl in pädagogisch angeleiteten Lernsituationen als auch in jeder

Kriterien für ein Informationssystem: allgemeine Zugänglichkeit

Form der Eigenaktivität genutzt werden. Die allgemeine Zugänglichkeit ermöglicht, daß Informations- und Beratungsprozesse, die als professionell angeleitete Prozesse initialisiert werden, auf andere Situationen übertragen und fortgeführt werden können.

Durch Dezentralität gewinnt das Informationssystem eine innere Struktur, die nicht hierarchischen Mustern folgt. Damit ist zunächst einmal gewährleistet, daß Informationsinhalte nicht in vorgegebenen Abfolgen präsentiert werden, sondern nach Maßgabe der Nutzerinteressen und nach dem Entwicklungsstand des Informationsprozesses. Zum anderen sind Ausgangspunkte des Informationsprozesses nicht vorab fixiert. Die dezentrale Organisation soll auch dafür sorgen, daß nach benutzerdefinierten Kriterien Informationen zwischen Berufen verglichen und mit Kontextinformationen verknüpft werden können.

Dezentralität

Die Offenheit impliziert, daß Informationen zur Berufswahl nicht begrenzt sind auf einen institutionellen Bestand, sondern prinzipiell durch aktives Suchverhalten extensiv ausgedehnt werden können. Das Internet mit der Möglichkeit von "links" zwischen den Informationsbeständen unterschiedlichster Institutionen (lokal, regional und überregional) erfüllt diese Bedingungen.

Offenheit

Eine interaktive Organisation kann wechselseitige Informationen zwischen Anbietern und Nachfragern von Lehrstellen umfassen (Börsenfunktion). In einem ersten Ansatz geht es darum, daß Schüler ihre Wünsche und Erwartungen an eine berufliche Ausbildung formulieren und in einer Liste zusammenfassen. Diese Liste ist so zu gestalten, daß eine Abfrage nach entsprechenden Kriterien seitens der Ausbildungsbetriebe möglich ist. Umgekehrt werden die Betriebe aufgefordert, sich durch Darstellung ihres Leistungsspektrums, ihrer Produkte, Verfahren, Dienstleistungen und ihrer Ausbildungsmöglichkeiten im System präsentieren, so daß ein Erstkontakt schon im System möglich ist.

Interaktive Organisation

Diese Gestaltungshinweise bedürfen einer kritischen Reflektion durch Experten der Berufsberatung, von weiteren am Berufsorientierungsprozeß beteiligten Akteuren wie Lehrer, Ausbildungsmeister und Ausbildungspersonal in der überbetrieblichen Ausbildung. Desweiteren ist es angezeigt, didaktischen Sachverstand für die Umsetzung hinzuzuziehen. Die Gestaltungshinweise können modellhaft zu einem Realkonzept umgesetzt werden, wie die Erfahrungen aus einem anderen Teilprojekt belegen. Für eine regionale Informationsinfrastruktur wäre ein Netzbetrieb vorzusehen, der regional verankert ist. Die Wirkungsweise eines solchen Informationssystems hängt entscheidend ab von der Akzeptanz der Akteure in der Region und von der Bereitschaft der aktiven Unterstützung. Das bedeutet, daß neben der Akzeptanz Momente wie Partizipation, „Neutralität“. Mitge-

staltungsmöglichkeiten und Interessentransparenz zu Leitlinien für die Umsetzung erklärt werden.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsamt Coesfeld (Hg.): Sonderheft Jugendarbeitslosigkeit - Probleme an der 1. und 2. Schwelle, Coesfeld, Mai 1977.
- Baethge, M./Hantschke, B./Pelull, W./Voskamp, U.: Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Opladen 1989.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg.): Studien- und Berufswahl 1997/98, Bad Honnef 1997.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): abi-materialien - Berufswahl im Dialog. 1996.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Berufe Aktuell, Ausgabe 1997/98, Nürnberg 1997.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung, Nürnberg 1992.
- Bußhoff, L.: Berufswahl - Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Reihe „Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit“, Heft 10a, Stuttgart, 1989.
- Diepold, P. (Hg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung Konvergenzen/ Divergenzen - neue Anforderungen/alte Strukturen. BeitrAB 195, Nürnberg 1996.
- Fobe, K./Minx, B.: Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang, BeitrAB 196, Nürnberg 1996.
- Friebel, H. (Hg.): Von der Schule in den Beruf - Jugend zwischen Familie, Bildung, Beruf und Freizeit, Opladen 1983.
- Geissler, B./Oechsle, M.: Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozess. In: Sonderforschungsbereich 186, Universität Bremen (Hg.): Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf, Bremen 1990.
- Hamilton, M.A./Hamilton, St. F.: Learning Well at Work: Choices for Quality. School to Work Opportunities, US Department of Education, US Department of Labor.
- Heeg, F. J./Meyer-Dohm, P. (Hg.): Methoden der Organisationsgestaltung und Personalentwicklung, München 1994.
- Imel, S.: Computer -Based Career Information Systems, in: ERIC Digest No. 170, 1996.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.): Nachwuchssituation im Handwerk, Allensbach 1995.
- Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg.): "Jugend `97", Opladen 1997.
- Lange, E.: Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten. München 1978.
- Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung aus dem Jahre 1971, Bonn 1971.
- Ries, H.: Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft, Bern 1970.

- Schober, K.: Konsequenzen für die Berufsfindung und Bedarf an beruflicher Beratung. In: Diepold, P. (Hg.): Berufliche aus- und Weiterbildung Konvergenzen/Divergenzen - neue Anforderungen/alte Strukturen. BeitrAB 195, Nürnberg 1996, S. 308-320.
- Schweickert, K., Meissner, V.: Berufswahl und Berufsorientierung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. BeitrAB 85, Nürnberg 1984.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.): "Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg" (Informationsmappe). Krefeld 1996.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.): Konjunkturbarometer Nr. 35 - Ergebnisse einer schriftlichen Befragung bei 20.000 nordrhein-westfälischen Handwerksunternehmen, Düsseldorf, Mai 1996.

Anhang:

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis Borken 1980 - 1996	63
Abbildung 2: Arbeitslosenquoten im Kreis Borken seit 1987	69
Abbildung 3: Arbeitsvermittlungen und offene Stellen im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld 1985 - 1995	70
Abbildung 4: Arbeitslosenquoten nach Dienststellenbezirken	71
Abbildung 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1981 - 1996 ...	76
Abbildung 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld (AAC) 1985 - 1994 nach Wirtschaftszweigen	77
Abbildung 7: Anteil der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen ..	78
Abbildung 8: Beschäftigte und Auszubildende im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld 1985 und 1994	79
Abbildung 9: Angebots-/Nachfragerelation bei Ausbildungsplätzen im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld, 1985 - 1996	80
Abbildung 10: Ausbildungsstellenmarkt im Arbeitsamtsbezirk Coesfeld, 1995/96	82
Abbildung A1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Arbeitnehmer - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Verarbeitenden Gewerbe -	225
Abbildung A2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Arbeitnehmer - Entwicklung der Dienstleistungsstruktur im Dienstleistungsbereich -	226
Abbildung A3: Beschäftigtenstruktur 1995 Im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe des Kreises Borken	227
Abbildung A4: Beschäftigtenentwicklung im Bauhauptgewerbe - Entwicklung seit 1981 im Kreis Borken und Nordrhein-Westfalen -	228

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Arbeitnehmer im Kreis Borken 1980 und 1998 (jeweils zum 3. Quartal des Jahres)	65
Tabelle 2:	Beschäftigungsveränderungen nach Wirtschaftszweigen	66
Tabelle 3:	Anlaufstellen zur Berufsinformation	134
Tabelle 4:	Anlaufstellen zur Berufsinformation nach Geschlecht	136
Tabelle 5:	Anlaufstellen zur Berufsinformation nach Schultypen	137
Tabelle 6:	Qualitätseinschätzungen nach Schultypen, Ausprägung „sehr gut“, jeweils erste drei Rangplätze	140
Tabelle 7:	Bewertung von Forderungen und Aussagen zu Berufswahlinformationen	142
Tabelle 8:	Bewertung von Informationsinhalten zur Berufswahlentscheidung	144
Tabelle 9:	Bewertung von Informationsinhalten für die Berufs- wahlentscheidung nach Schultyp	146
Tabelle 10:	Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen	147
Tabelle 11:	Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen nach Geschlecht	148
Tabelle 12:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung	149
Tabelle 13:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung nach Geschlecht	151
Tabelle 14:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung nach Schultyp ..	151
Tabelle 15:	Berufspraktikum nach Berufsgruppen und Geschlecht ...	153
Tabelle 16:	Betriebspraktikum nach Berufsgruppen, Geschlecht und Schultyp	153
Tabelle 17:	Stellungnahmen zum Informationswert des Praktikums ..	154
Tabelle 18:	Bekanntheit von Informationsbroschüren über Hand- werksberufe	155
Tabelle 19:	Informationen über Bedingungen des Ausbildungs- platzes	156
Tabelle 20:	Einstellungen zum Handwerk	157
Tabelle 21:	Computerzugang und -nutzung	158
Tabelle 22:	Internet-Zugang und Kenntnis	159
Tabelle 23:	Beurteilung von Berufsinformationen über das Internet ..	159
Tabelle 24:	Interesse an regionaler Berufsinformation im Internet	160
Tabelle 25:	Dauer der Bewerbungsphase nach Geschlecht und Schultyp	163
Tabelle 26:	Anlaufstellen bei der Berufswahlinformation	166
Tabelle 27:	Qualität von Berufswahlinformationen verschiedener Institutionen	168

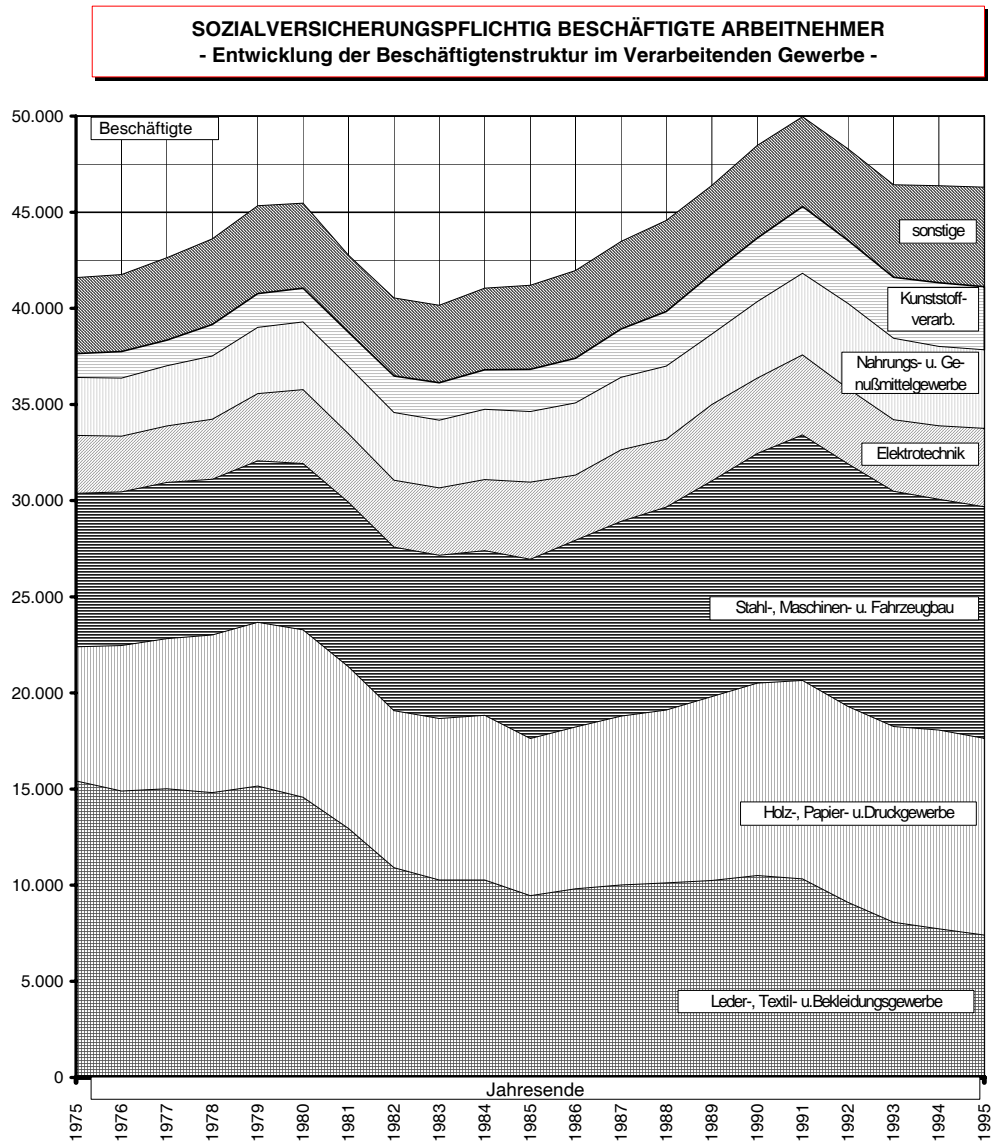
Tabelle 28:	Beurteilung von Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation	168
Tabelle 29:	Bedeutung von Informationsinhalten	170
Tabelle 30:	Bewertung von Präsentationsformen	171
Tabelle 31:	Beeinflussung von Berufswahlentscheidungen	172
Tabelle 32:	Einflußfaktoren auf die Berufswahlentscheidung	173
Tabelle 33:	Informationsgehalt des Berufspraktikums	174
Tabelle 34:	Einschätzungen über Berufsinformationen aus dem Handwerksbereich	175
Tabelle 35:	Einstellungen gegenüber dem Handwerk	176
Tabelle 36:	Einstellungen zum Internet	177
Tabelle 37:	Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation .	180
Tabelle 38:	Bewertung von Informationsinhalten	182
Tabelle 39:	Einschätzungen über Beratung und Information über den Ausbildungsberuf	183
Tabelle 40:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung	184
Tabelle 41:	Informationswert des Berufspraktikums	185
Tabelle 42:	Einstellung zum Handwerk	186
Tabelle 43:	Einstellungen zum Internet	187
Tabelle 44:	Ausgewählte Merkmale aus der Betriebsbefragung im Kreis Borken	195
Tabelle 45:	Anlaufstellen zur Berufsinformation	196
Tabelle 46:	Einschätzungen über Informationsqualität	197
Tabelle 47:	Beurteilung von Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation	198
Tabelle 48:	Bewertung von Informationsinhalten zur Berufswahl	200
Tabelle 49:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung	202
Tabelle 50:	Information über die Bedingungen des Ausbildungsplatzes	203
Tabelle D-23-S_akt_Pas:	Anlaufstellen der Aktiven IS und Passiven IS zur Berufsorientierung (F 23)	229
Tabelle D-23-S_BW:	Anlaufstellen der BW zur Berufsorientierung (F 23)	230
Tabelle D-23-S_HWI:	Anlaufstellen der HWI zur Berufsorientierung (F 23)	231
Tabelle D-23-S_Schult:	Anlaufstellen der Schüler zur Berufsorientierung nach den Schultypen aufgeschlüsselt (F 23)	232
Tabelle D-27-Präs (2):	Beurteilung der Präsentationsform von Berufswahlinformationen durch K10 (F 27) .	233
Tabelle D-27-S-Qualit (4):	Wie schätzen die Schüler/innen die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen	

	Stellen ein? (Ausprägung "sehr gut" und "gut") (F 27)	234
Tabelle D-27-S-Qualit (5):	Wie schätzen die Schüler/innen die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „schlecht“) (F 27)	235
Tabelle D-27-S-Qualit (8):	Wie schätzen die männlichen Schüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)	236
Tabelle D-27-S-Qualit (9):	Wie schätzen die weiblichen Schüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)	237
Tabelle D-27-S-Qualit (10):	Wie schätzen Hauptschüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)	238
Tabelle D-27-S-Qualit (11):	Wie schätzen Realschüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)	239
Tabelle D-27-S-Qualit (12):	Wie schätzen Gymnasiasten die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)	240
Tabelle D-29-S++:	Informationen für die Berufswahlentscheidung. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29) ...	241
Tabelle D-29-S-AkPas:	Informationen für die Berufswahlentscheidung, aufgeteilt nach Aktiven und Passiven IS. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)	242
Tabelle D-29-S-BW:	Informationen für die Berufswahlentscheidung der BW. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)	243
Tabelle D-29-S-Geschl:	Informationen für die Berufswahlentscheidung, aufgeteilt nach Geschlecht. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)	244
Tabelle D-29-S-HWI:	Informationen für die Berufswahlentscheidung der HWI. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)	245
Tabelle D-30-S+:	Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen. (Ausprägung „sehr gut“ und „gut“) (F 30)	246
Tabelle D-30-S++:	Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen. (Ausprägung „sehr gut“) (F 30)	247
Tabelle D-30-S-Geschl:	Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen, aufgeteilt nach Geschlecht (Ausprägung „sehr gut“) (F 30)	248

Tabelle D-30-S-Schultyp:	Präsentationsformen für Berufsbildungs- informationen, aufgeteilt nach Schultypen. (Ausprägung „sehr gut“) (F 30)	249
Tabelle D-36-S+:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	250
Tabelle D-36-S+Ak_Pas:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Aktiven und Passiven IS. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	251
Tabelle D-36-S-BW:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der BW. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	252
Tabelle D-36-S+Geschl:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Geschlecht. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	253
Tabelle D-36-S-HWI:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der HWI. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	254
Tabelle D-36-S+Schul:	Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Schul- typ. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)	255
Tabelle D-Praktika (4):	Berufspraktika insgesamt. (n = 134) (F 32)	256
Tabelle D-Prakt-Schult:	Berufspraktika nach Schultyp (F 32)	257
Tabelle D-Praktika:	Rolle der Berufspraktika bei der Berufs- wahlentscheidung (F 35)	258

Abbildungen

Abbildung A1



KREIS BORKEN
12 - Stabsstelle -
12.05.97

Abbildung A2

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER
- Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Dienstleistungsbereich -

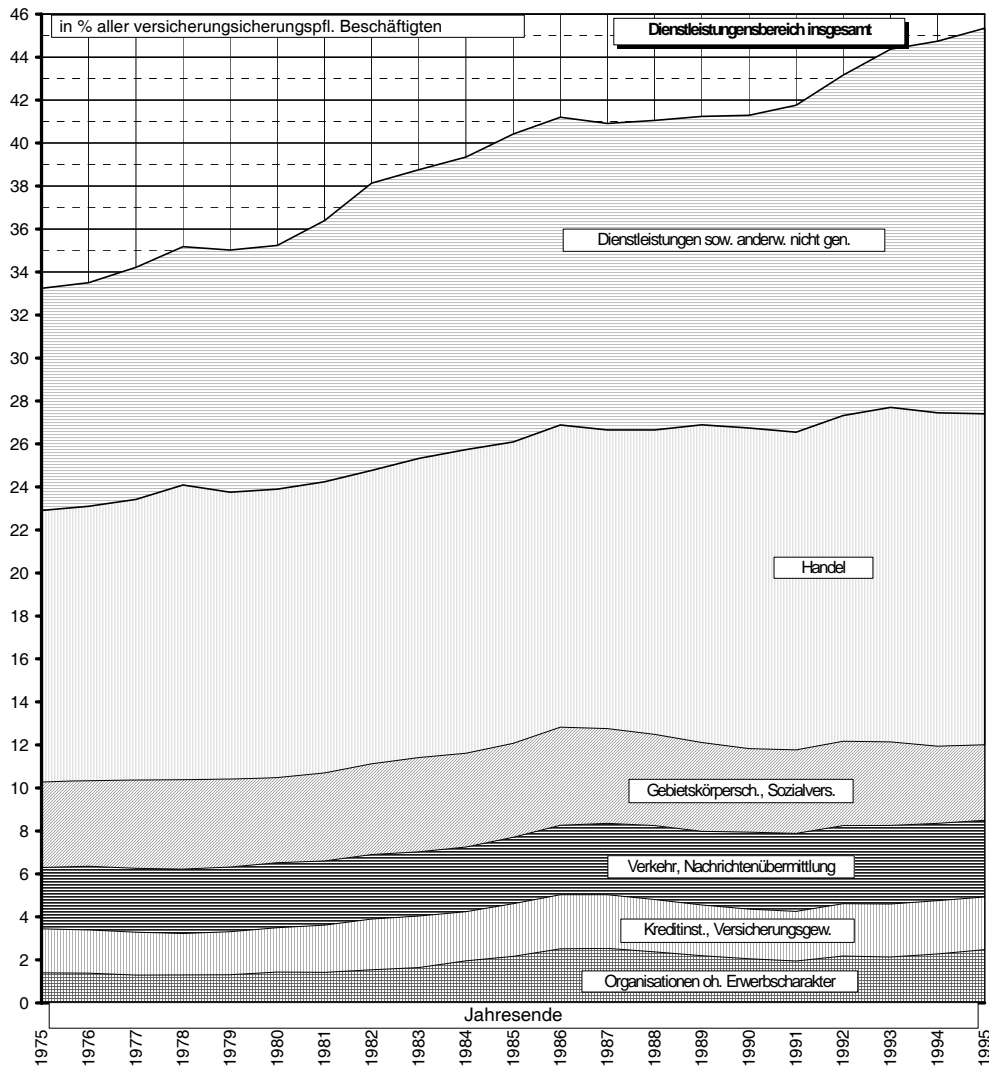
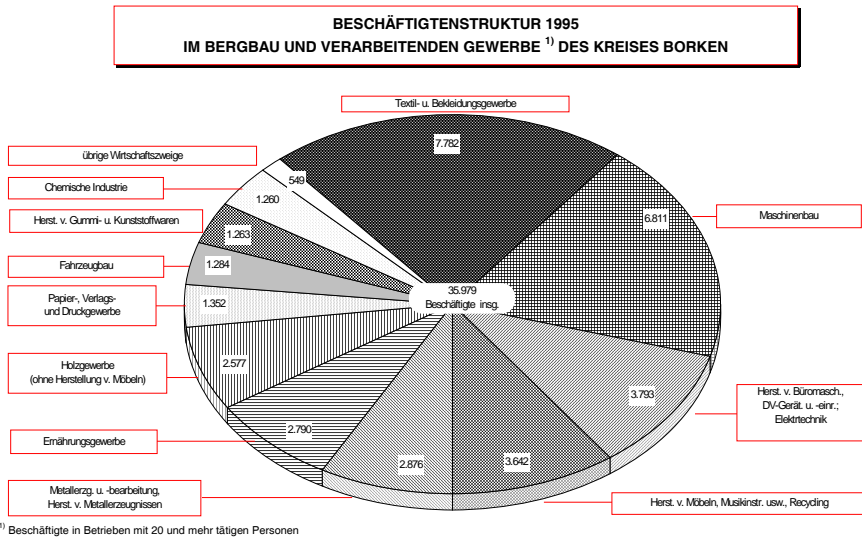
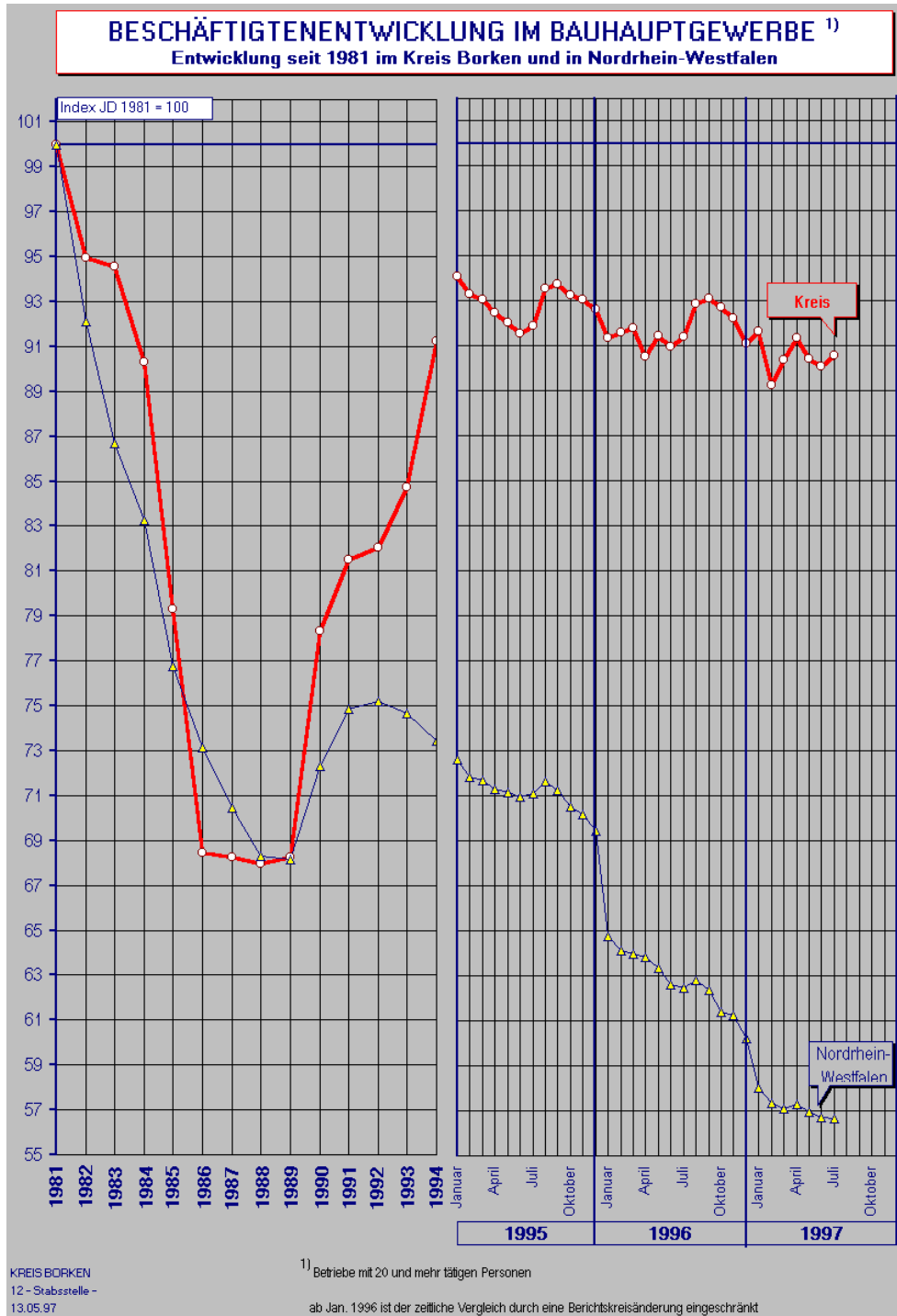


Abbildung A3



KREIS BORKEN
12 - Stabsstelle -

Abbildung A4



Tabellen

Tabelle D-23-S_akt_Pas: Anlaufstellen der Aktiven IS und Passiven IS zur Berufsorientierung (F 23)

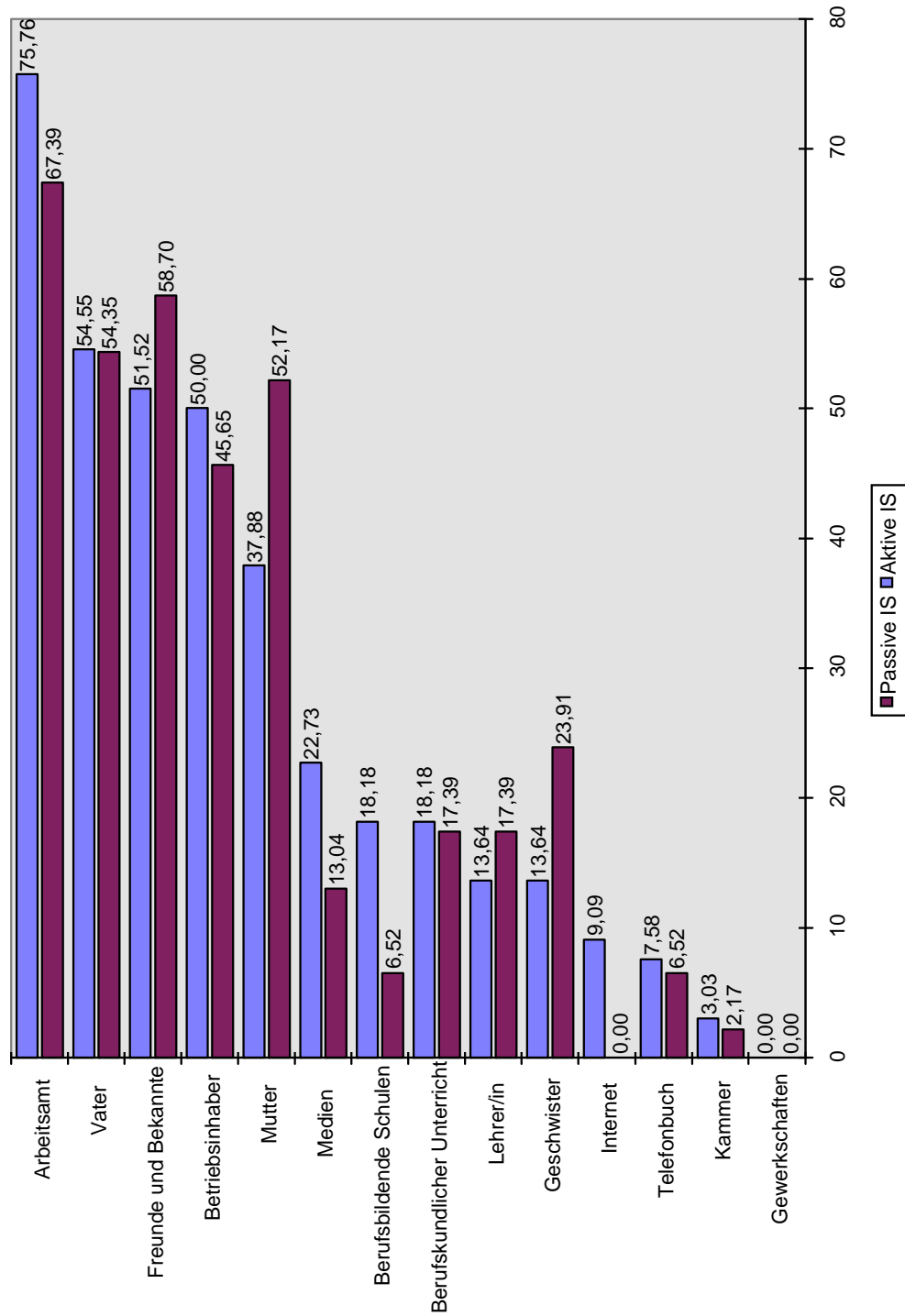


Tabelle D-23-S_BW:

Anlaufstellen der BW zur Berufsorientierung (F 23)

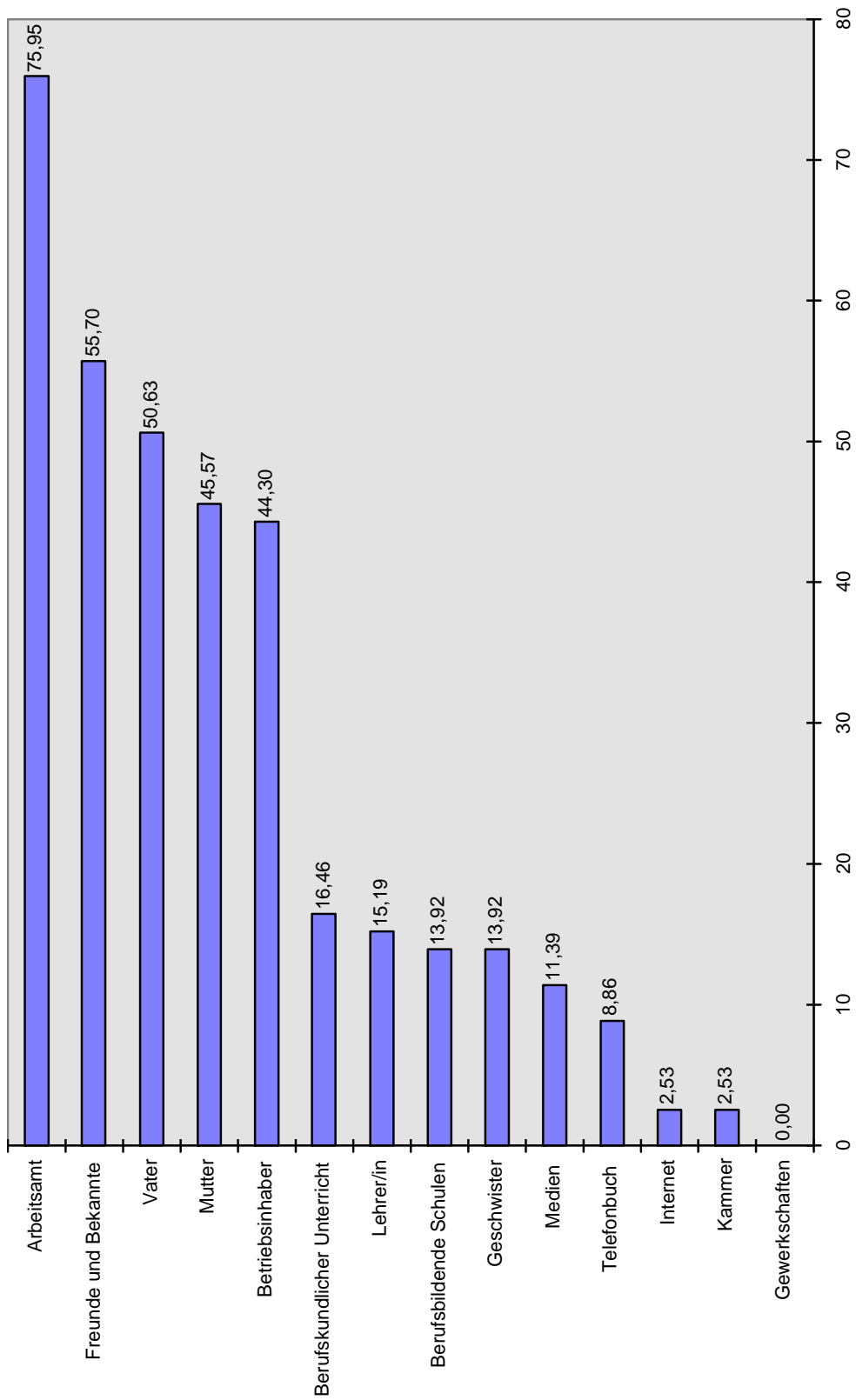


Tabelle D-23-S_HWI:

Anlaufstellen der HWI zur Berufsorientierung (F 23)

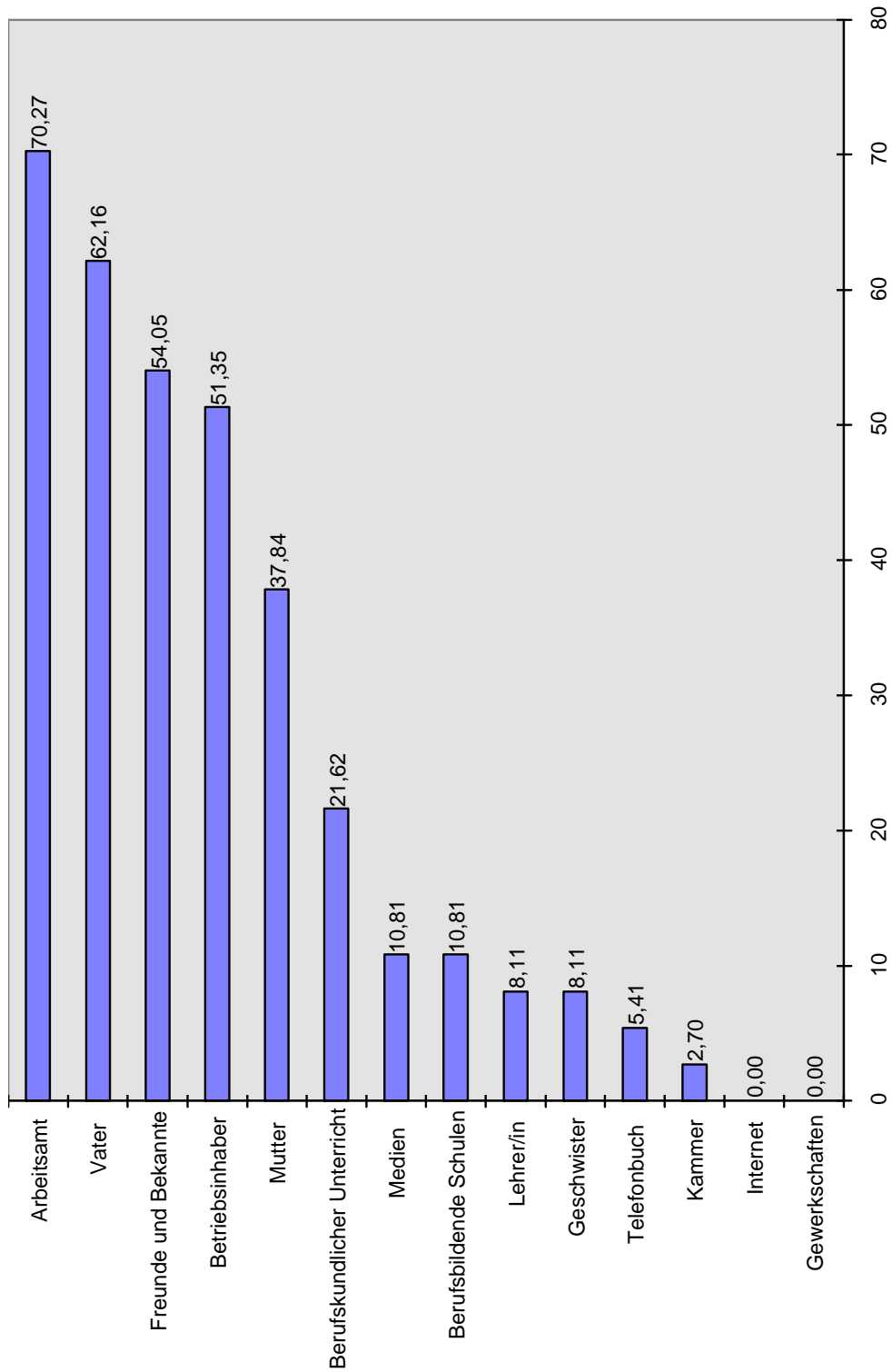


Tabelle D-23-S_Schult: Anlaufstellen der Schüler zur Berufsorientierung nach den Schultypen aufgeschlüsselt (F 23)

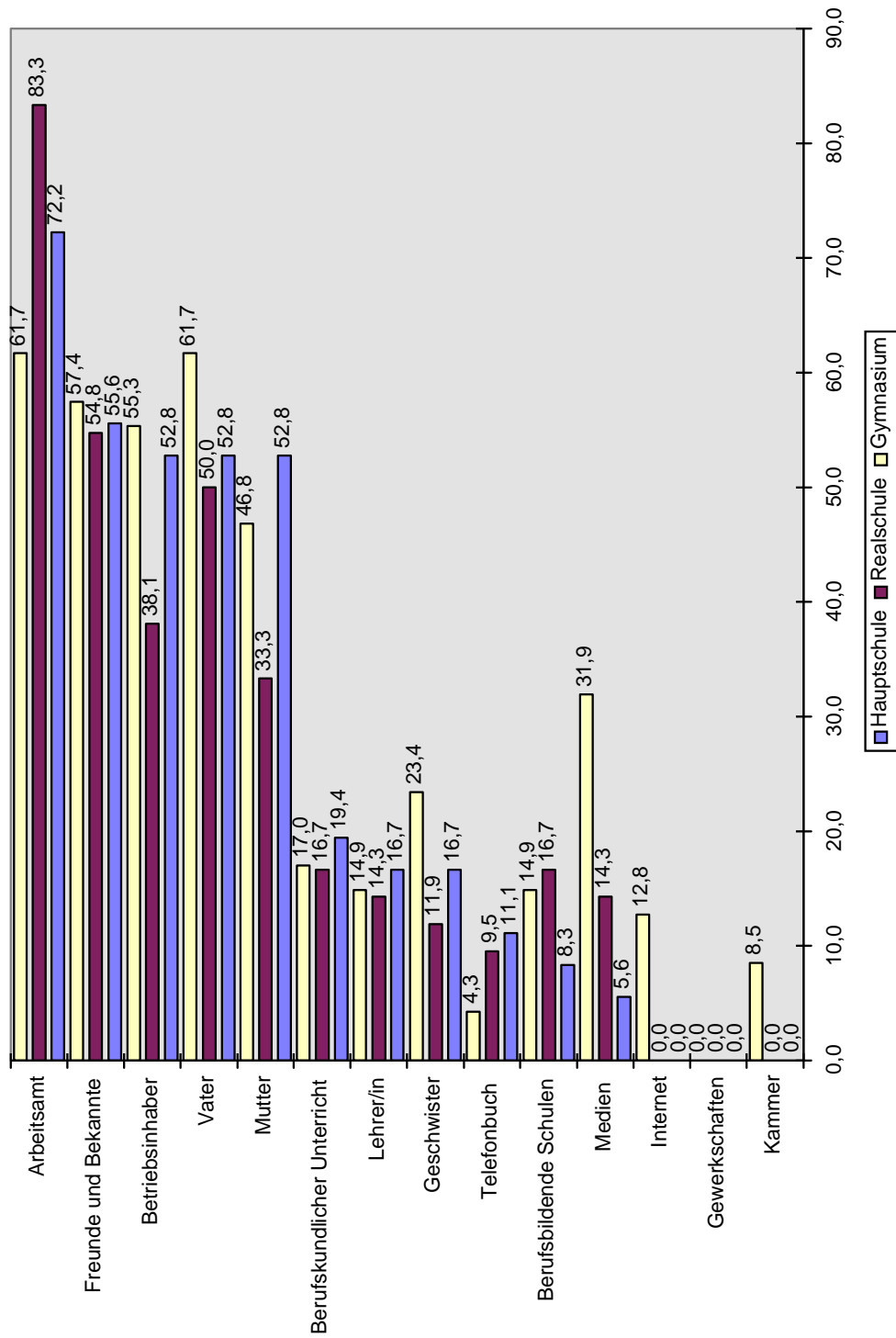


Tabelle D-27-Präs (2): Beurteilung der Präsentationsform von Berufswahlinformationen durch K10 (F 27)

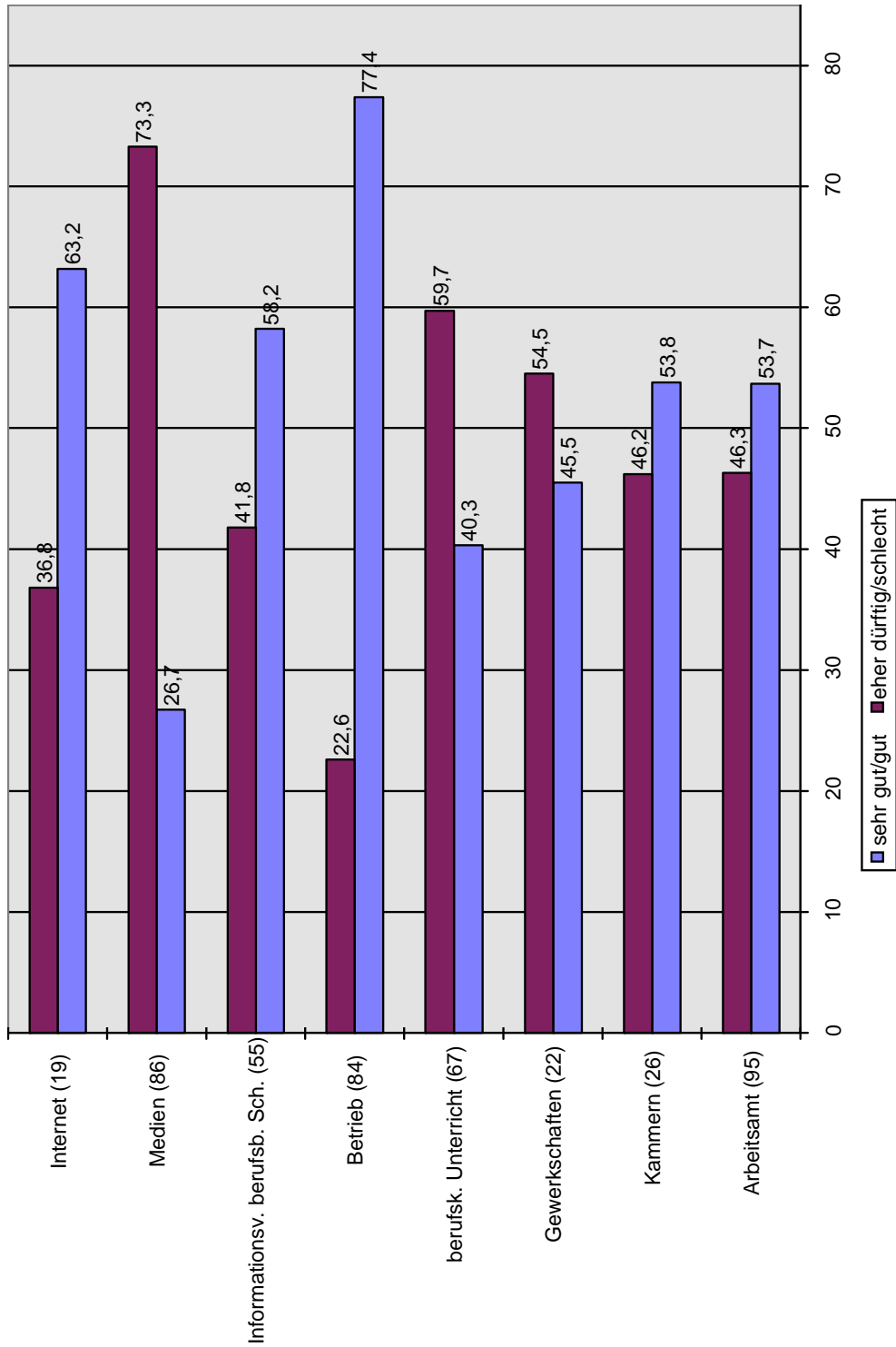


Tabelle D-27-S-Qualit (4): Wie schätzen die Schüler/innen die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung "sehr gut" und "gut") (F 27)

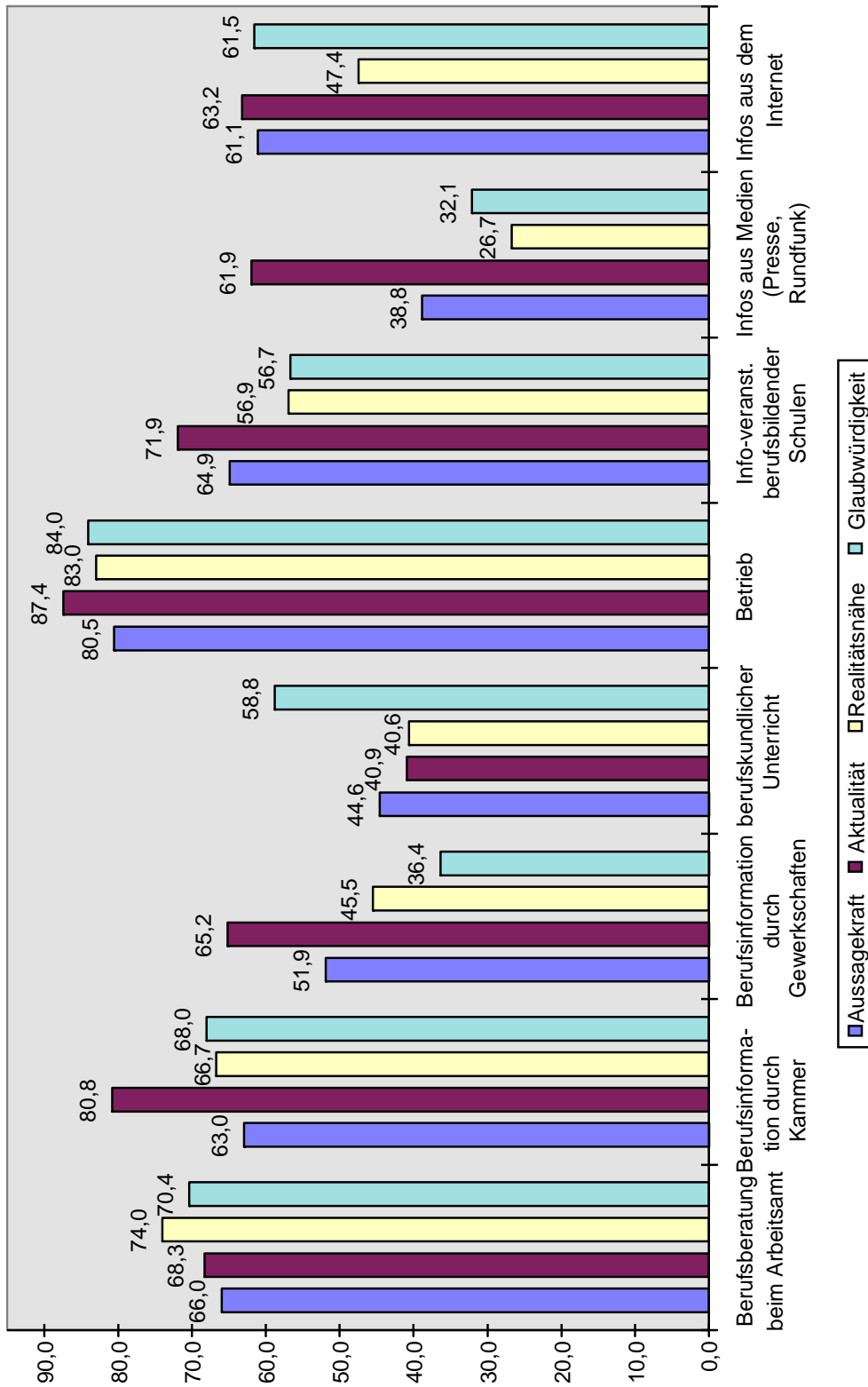


Tabelle D-27-S-Qualit (5): Wie schätzen die Schüler/innen die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „schlecht“) (F 27)

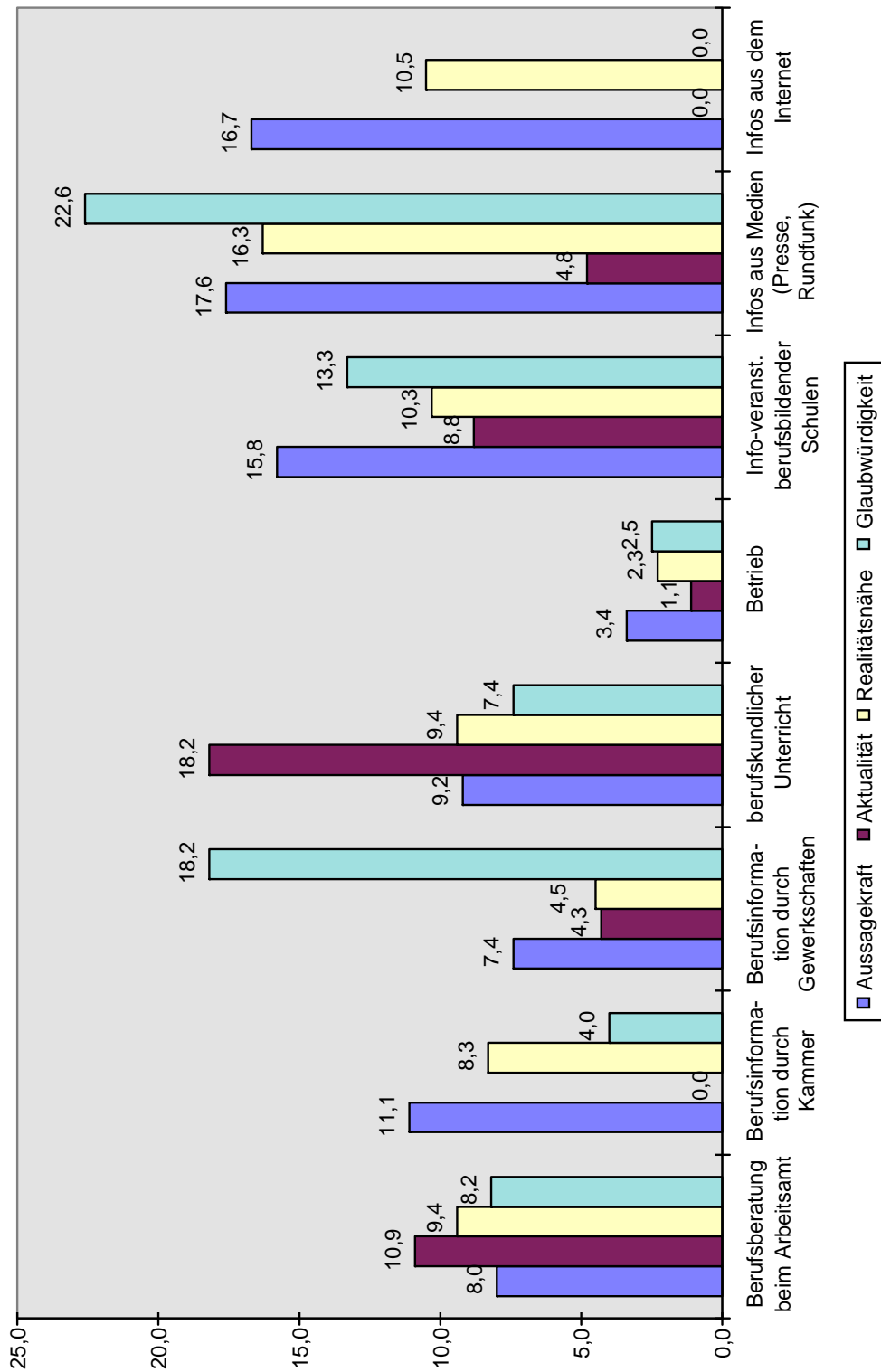


Tabelle D-27-S-Qualit (8): Wie schätzen die männlichen Schüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)

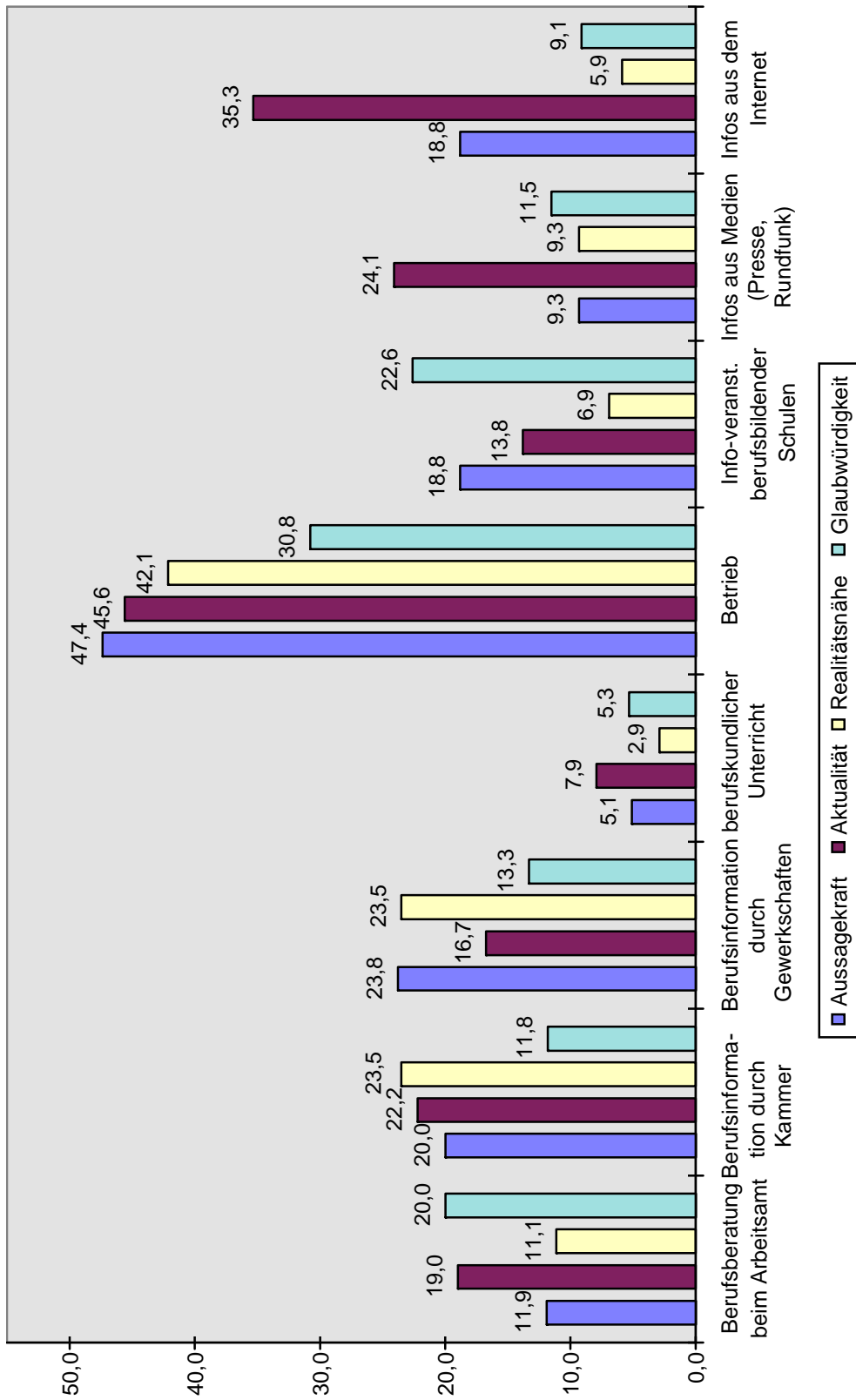


Tabelle D-27-S-Qualit (9): Wie schätzen die weiblichen Schüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)

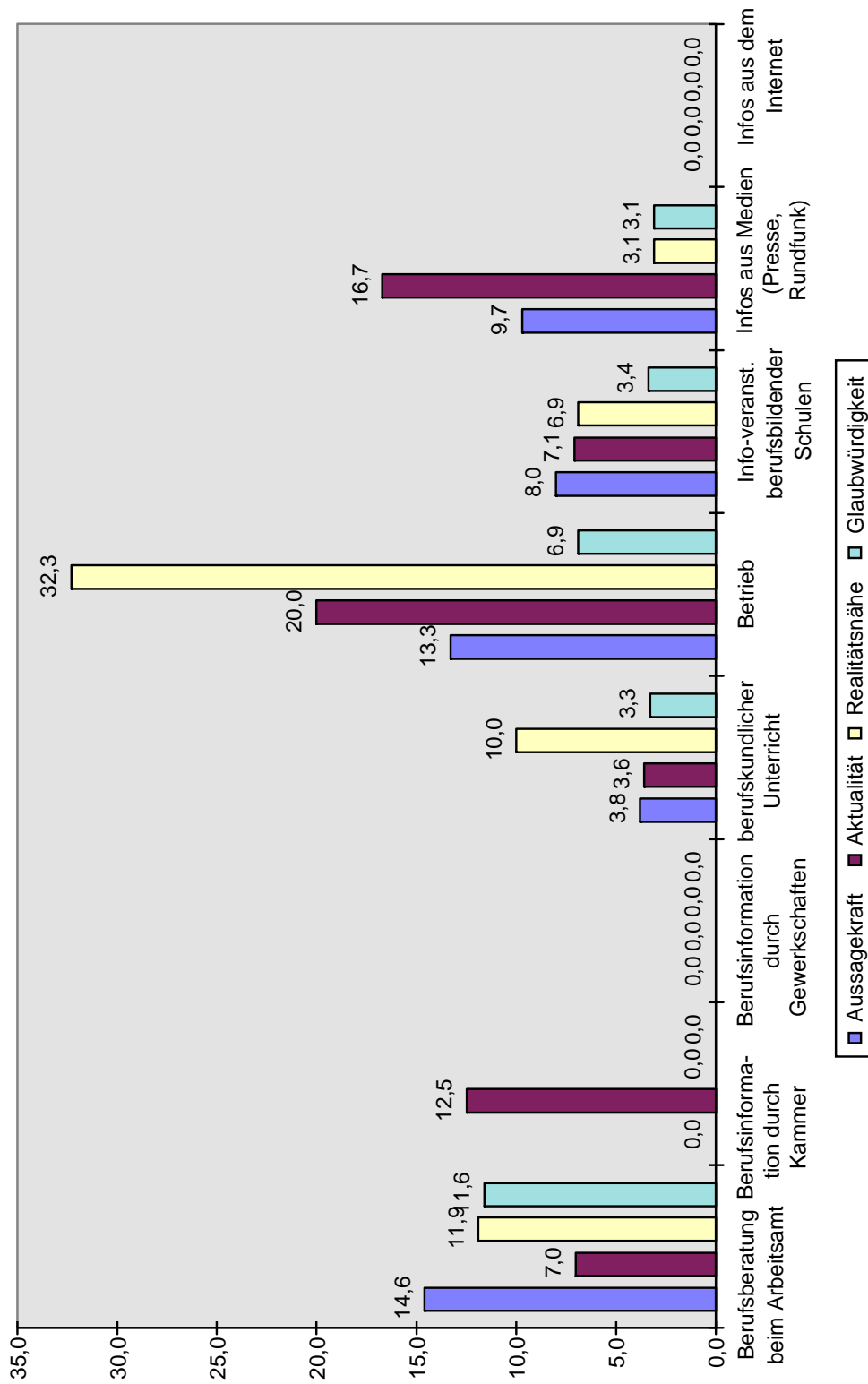


Tabelle D-27-S-Qualit (10): Wie schätzen Hauptschüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)

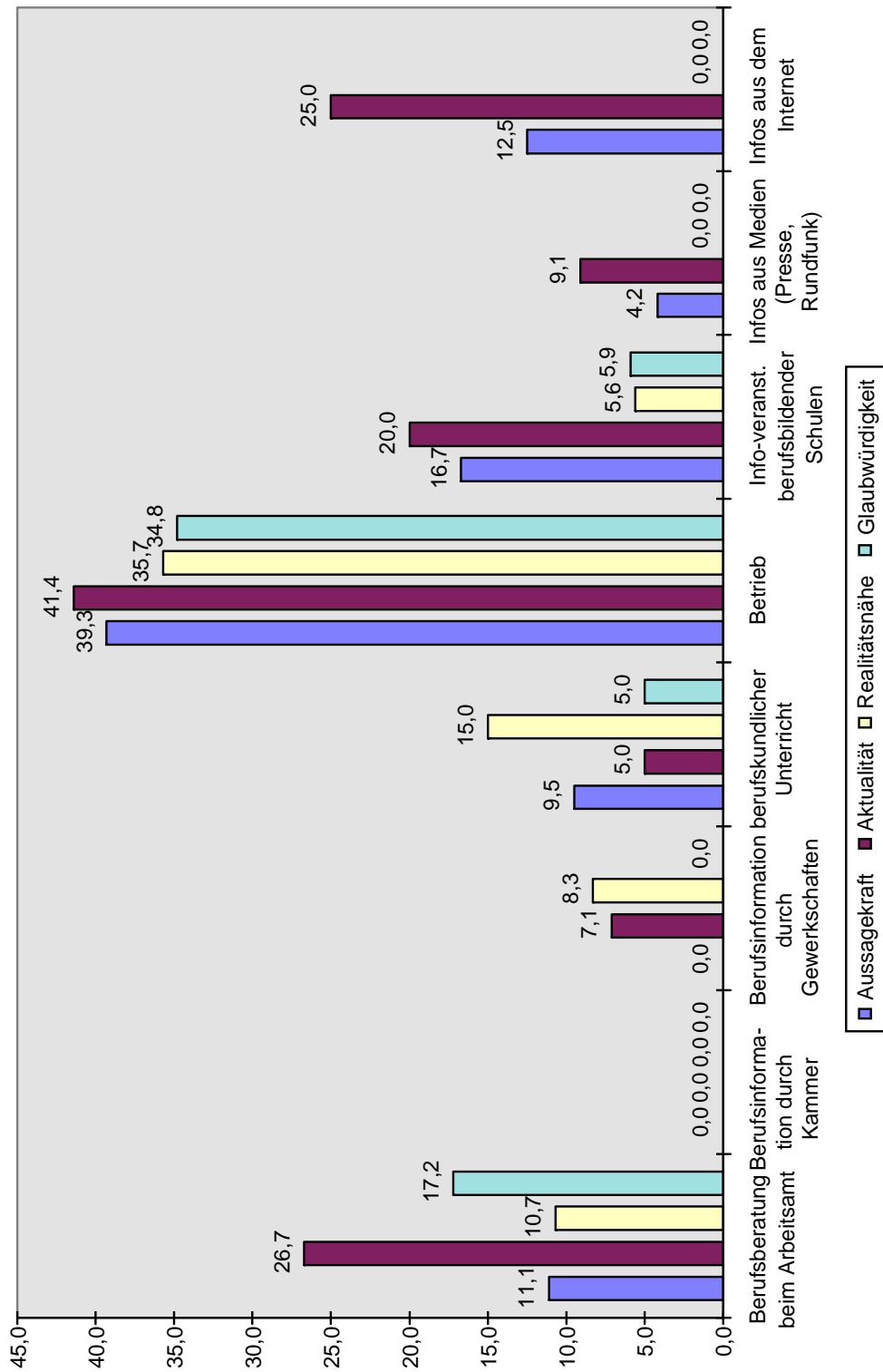


Tabelle D-27-S-Qualit (11): Wie schätzen Realschüler die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)

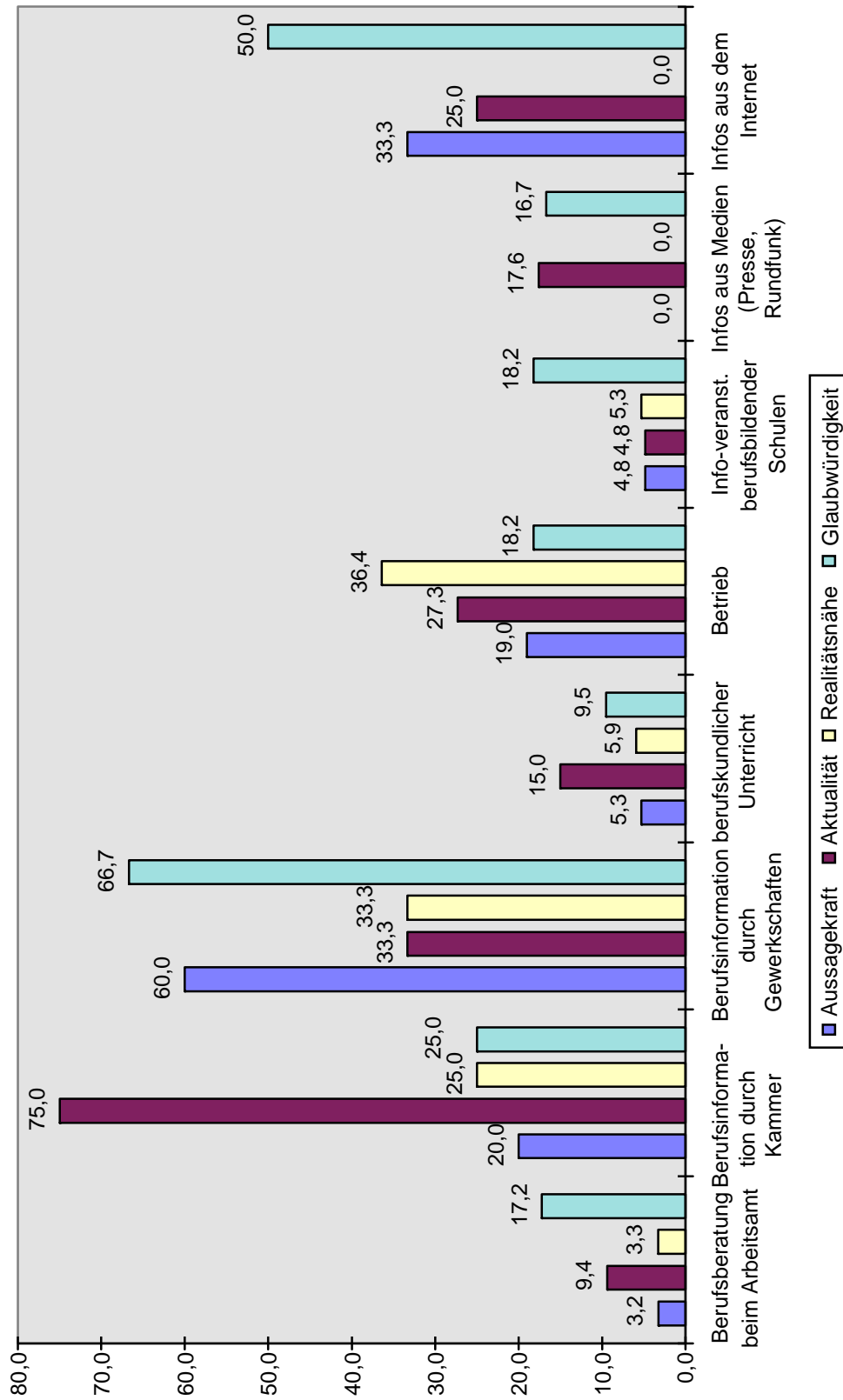


Tabelle D-27-S-Qualit (12): Wie schätzen Gymnasiasten die Qualität der Berufswahlinformationen der verschiedenen Stellen ein? (Ausprägung „sehr gut“) (F 27)

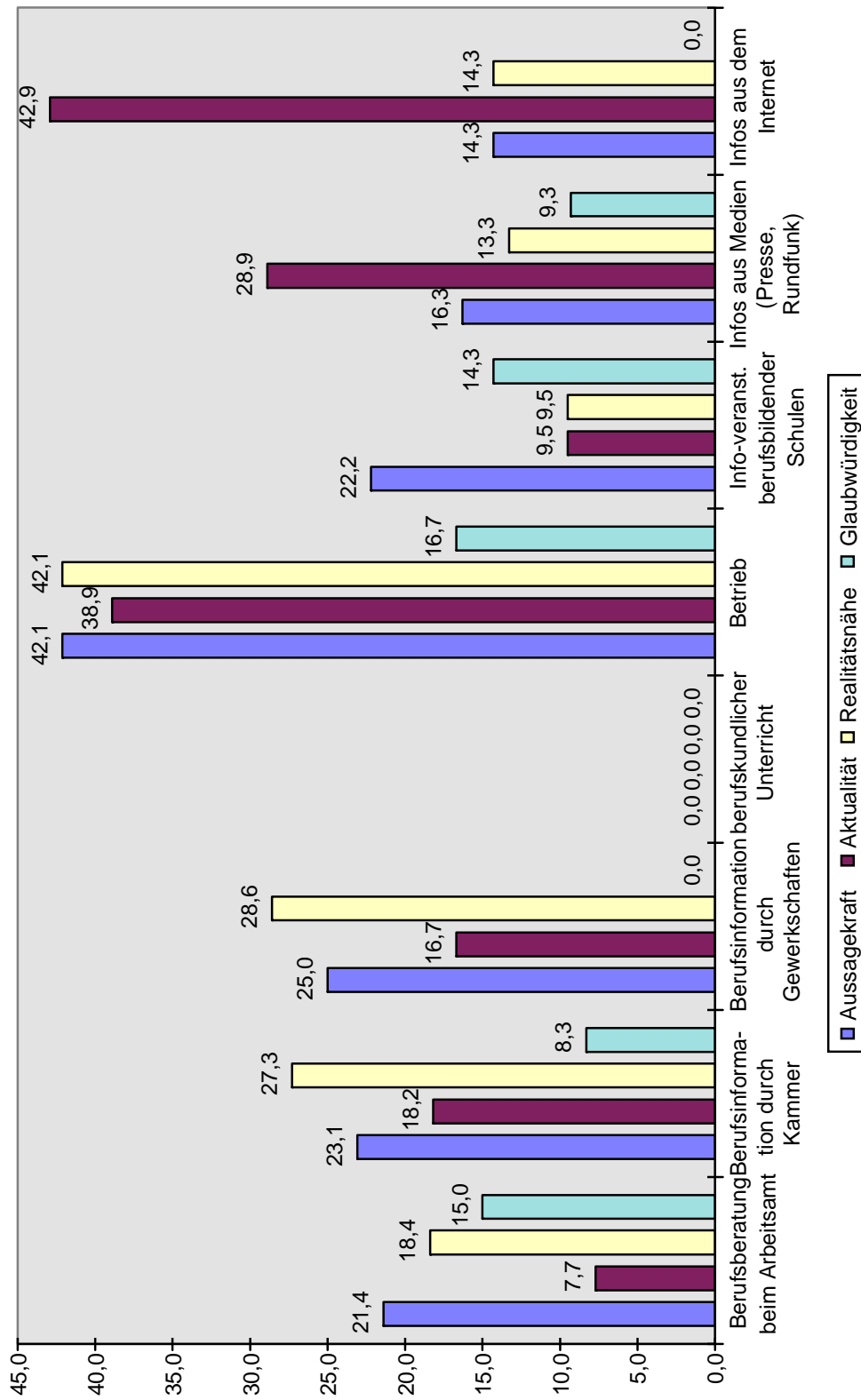


Tabelle D-29-S++:

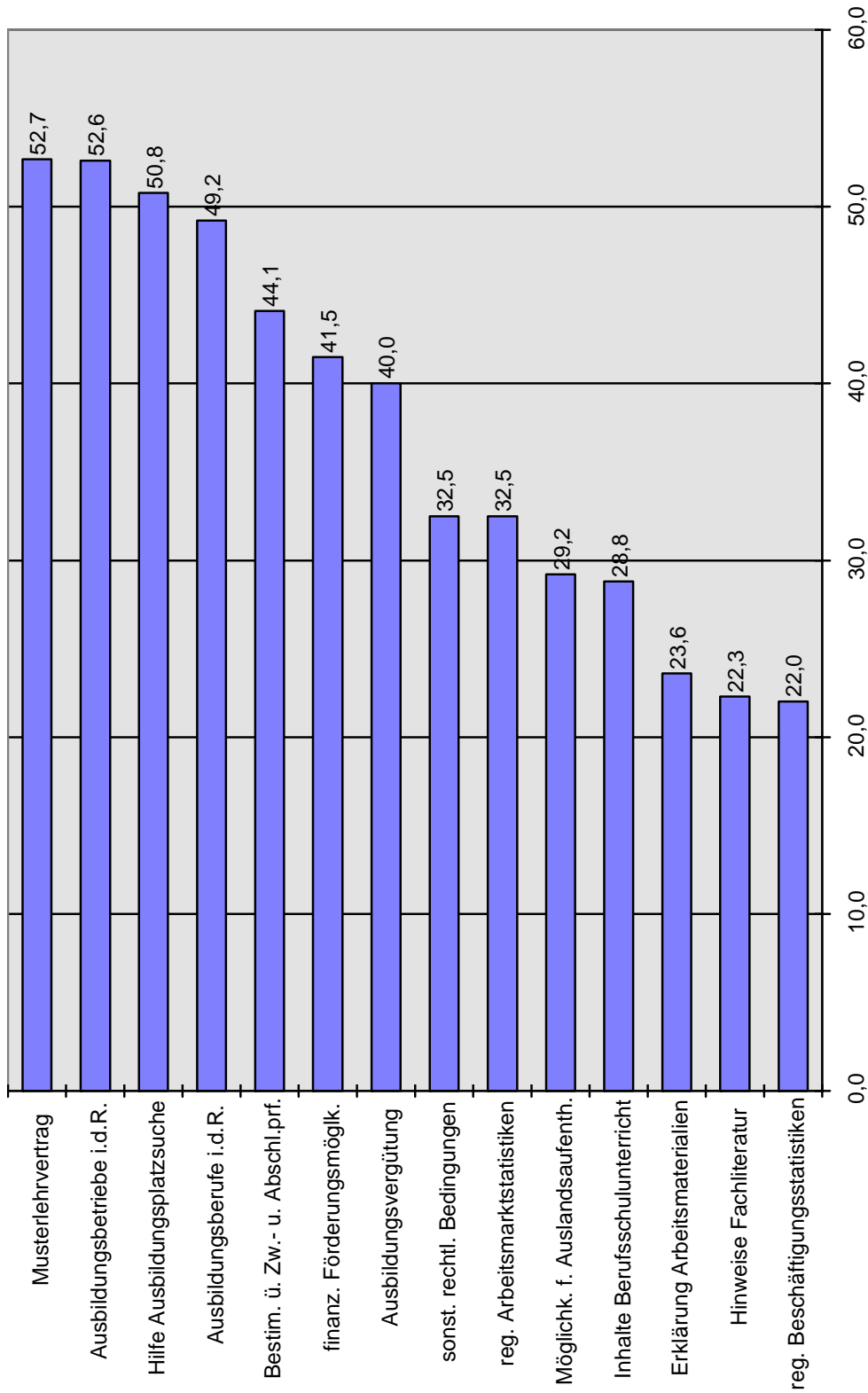
Informationen für die Berufswahlentscheidung. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)


Tabelle D-29-S-AkPas: Informationen für die Berufswahlentscheidung, aufgeteilt nach Aktiven und Passiven IS. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)

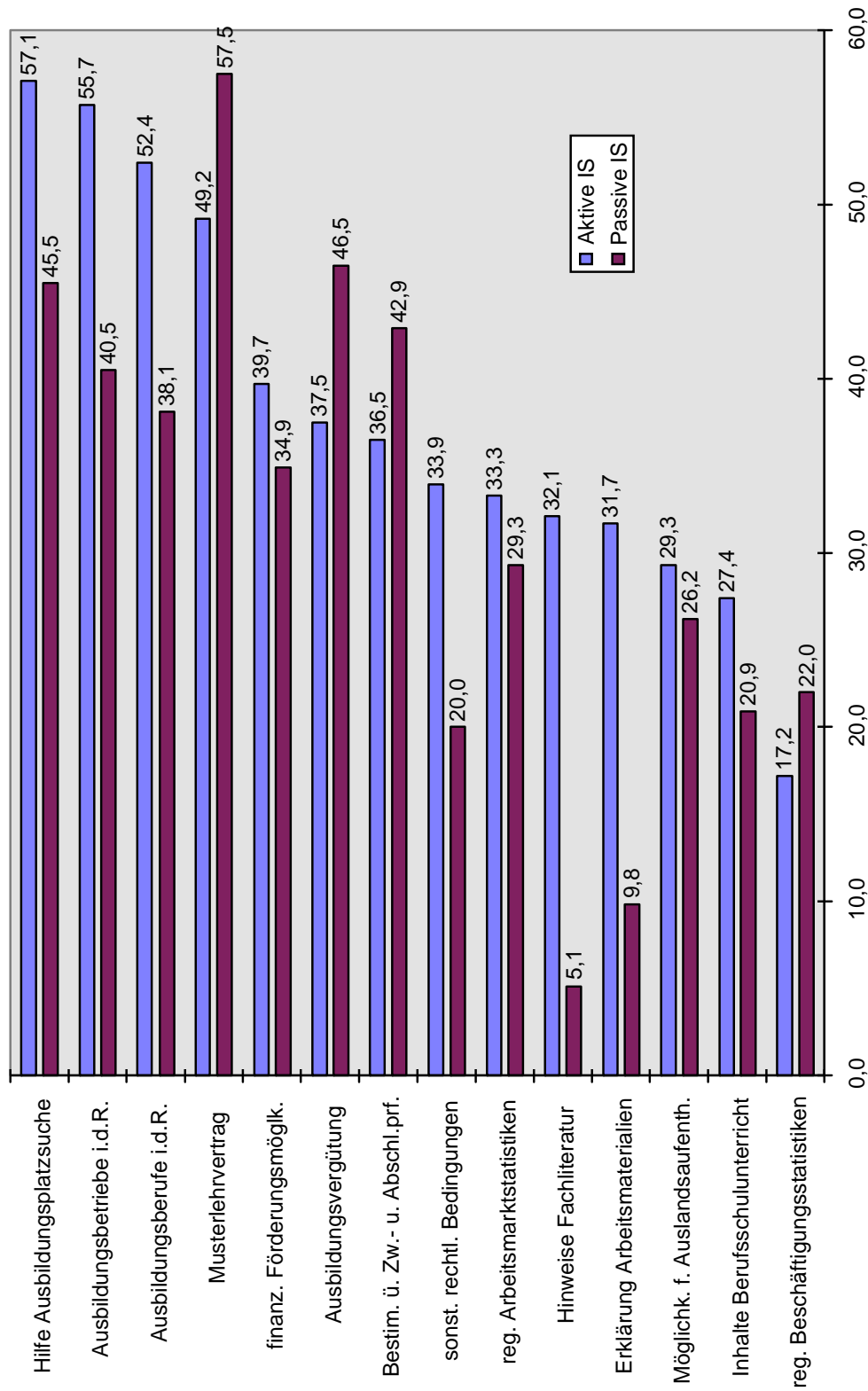


Tabelle D-29-S-BW:

Informationen für die Berufswahlentscheidung der BW. (Ausprägung „sehr wichtig“)
(F 29)

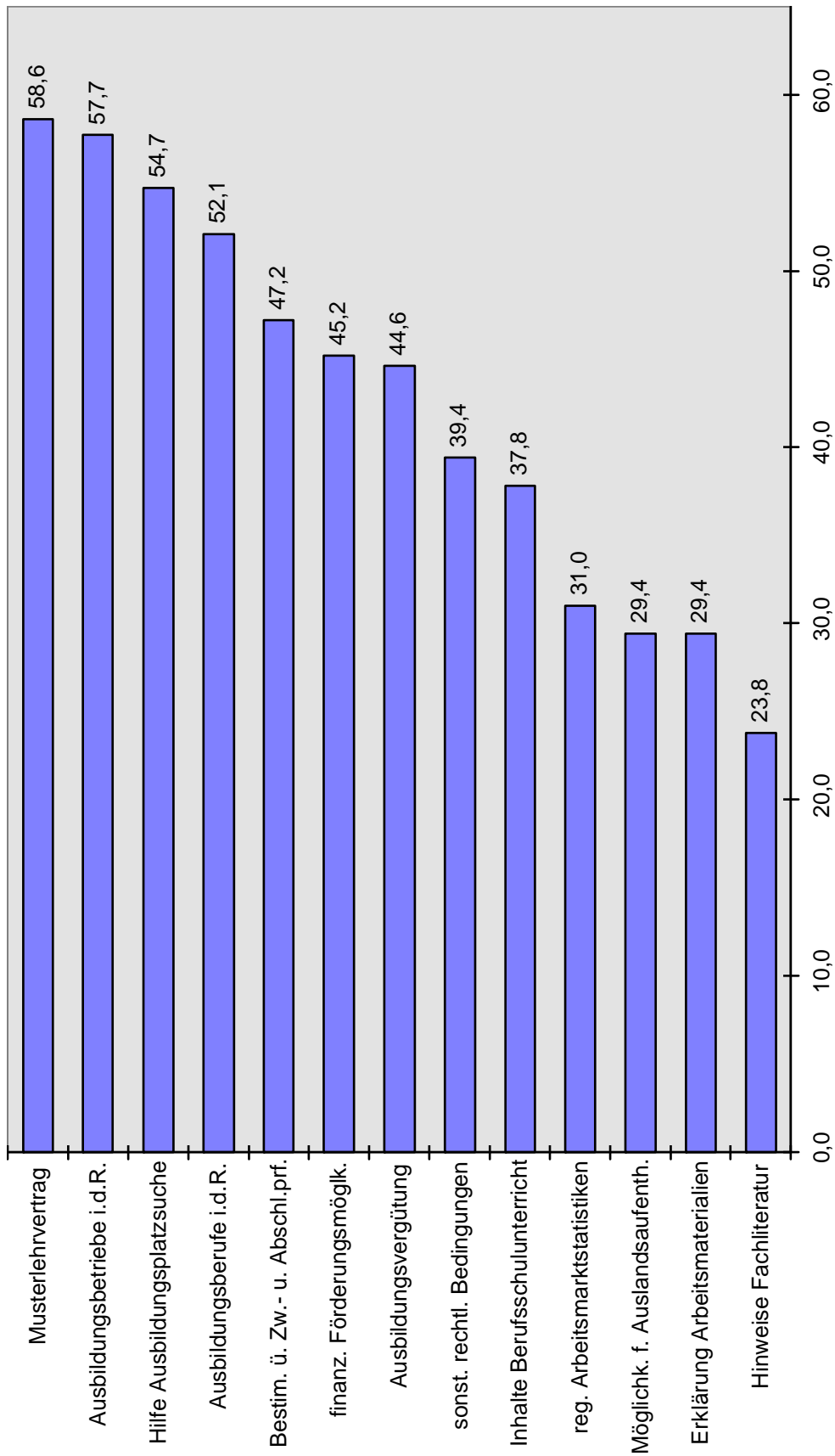


Tabelle D-29-S-Geschl: Informationen für die Berufswahlentscheidung, aufgeteilt nach Geschlecht. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)

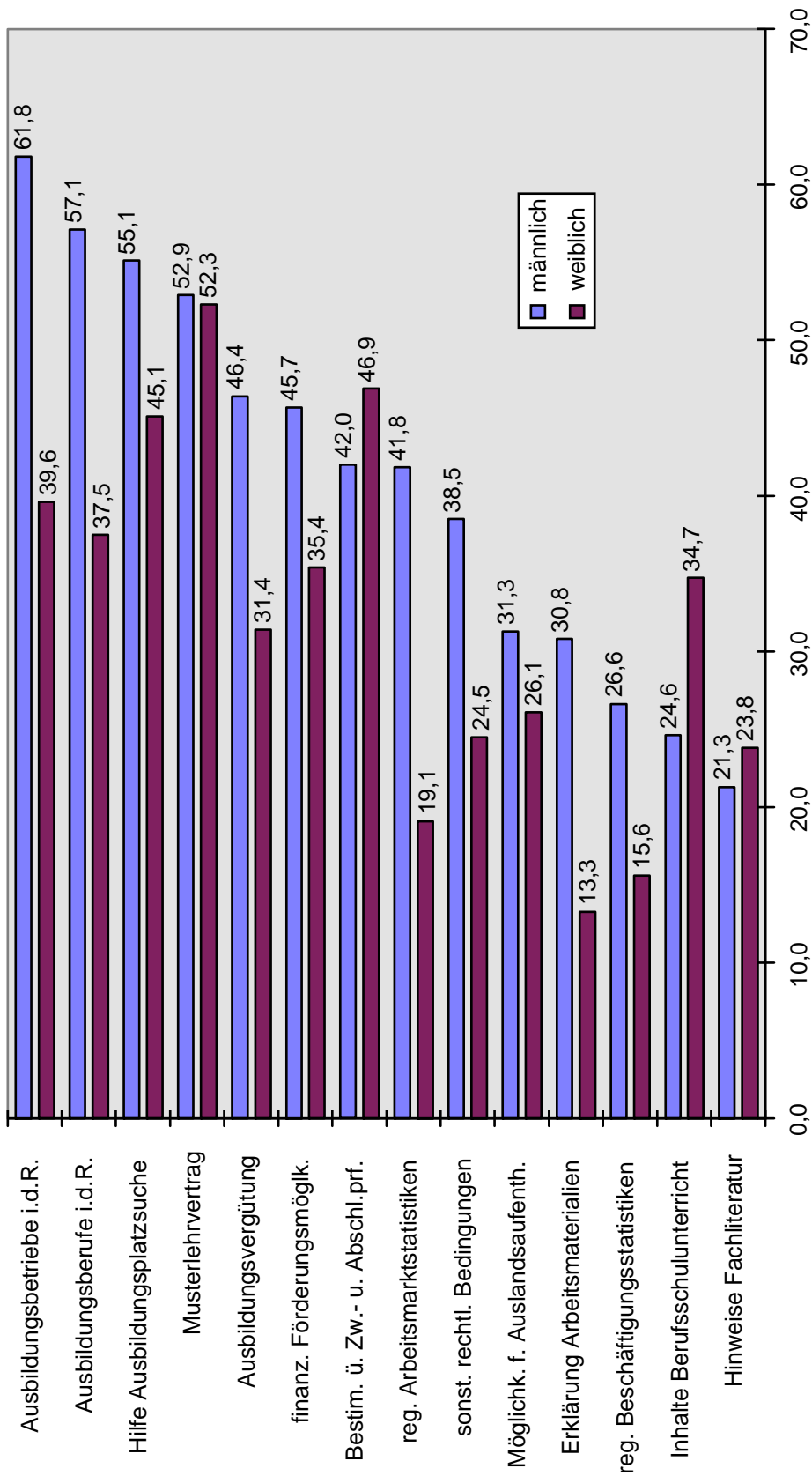


Tabelle D-29-S-HWI:

Informationen für die Berufswahlentscheidung der HWI. (Ausprägung „sehr wichtig“) (F 29)

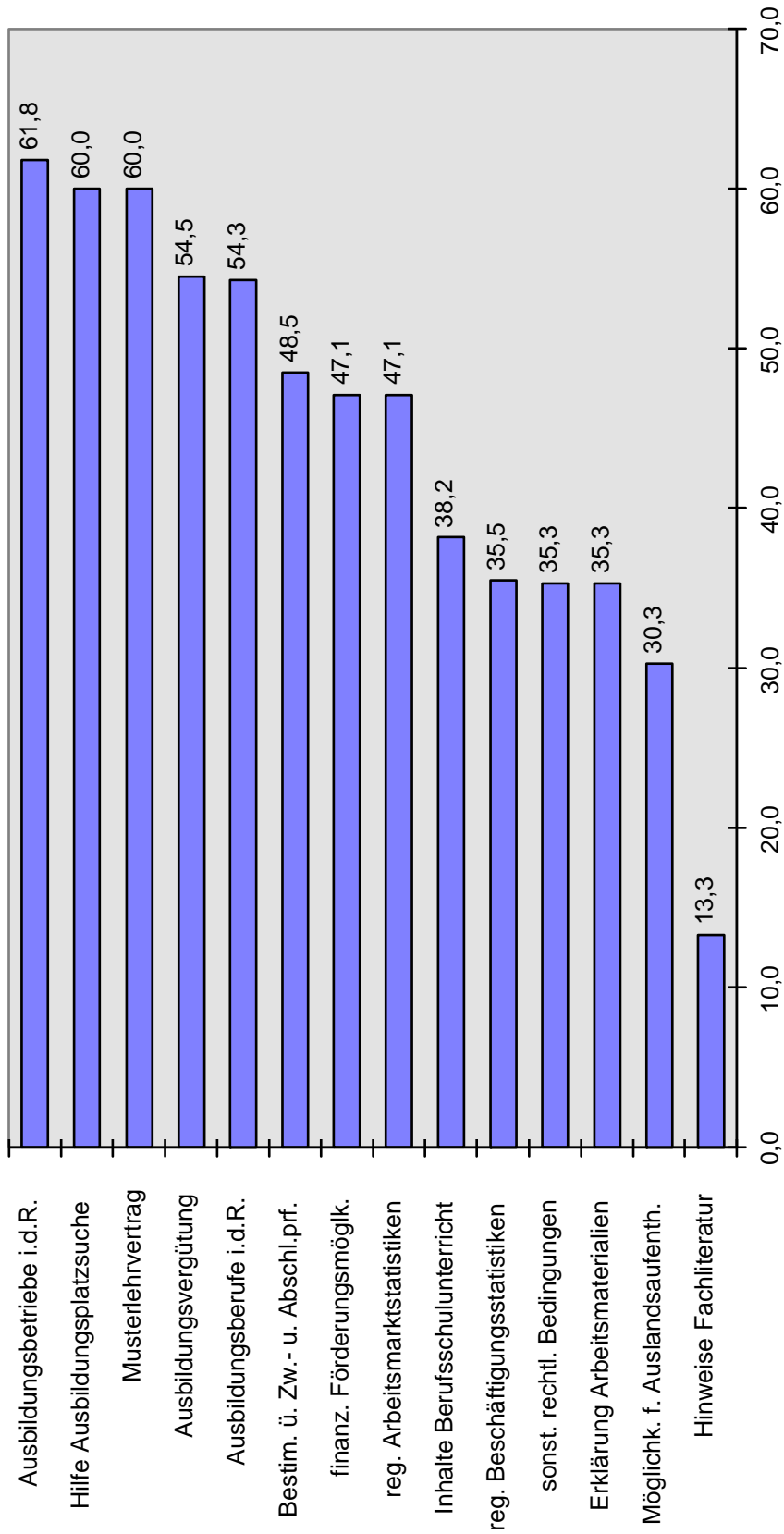


Tabelle D-30-S+:

Präsentationsformen für Berufsbildungs-
informationen. (Ausprägung „sehr gut“
und „gut“) (F 30)

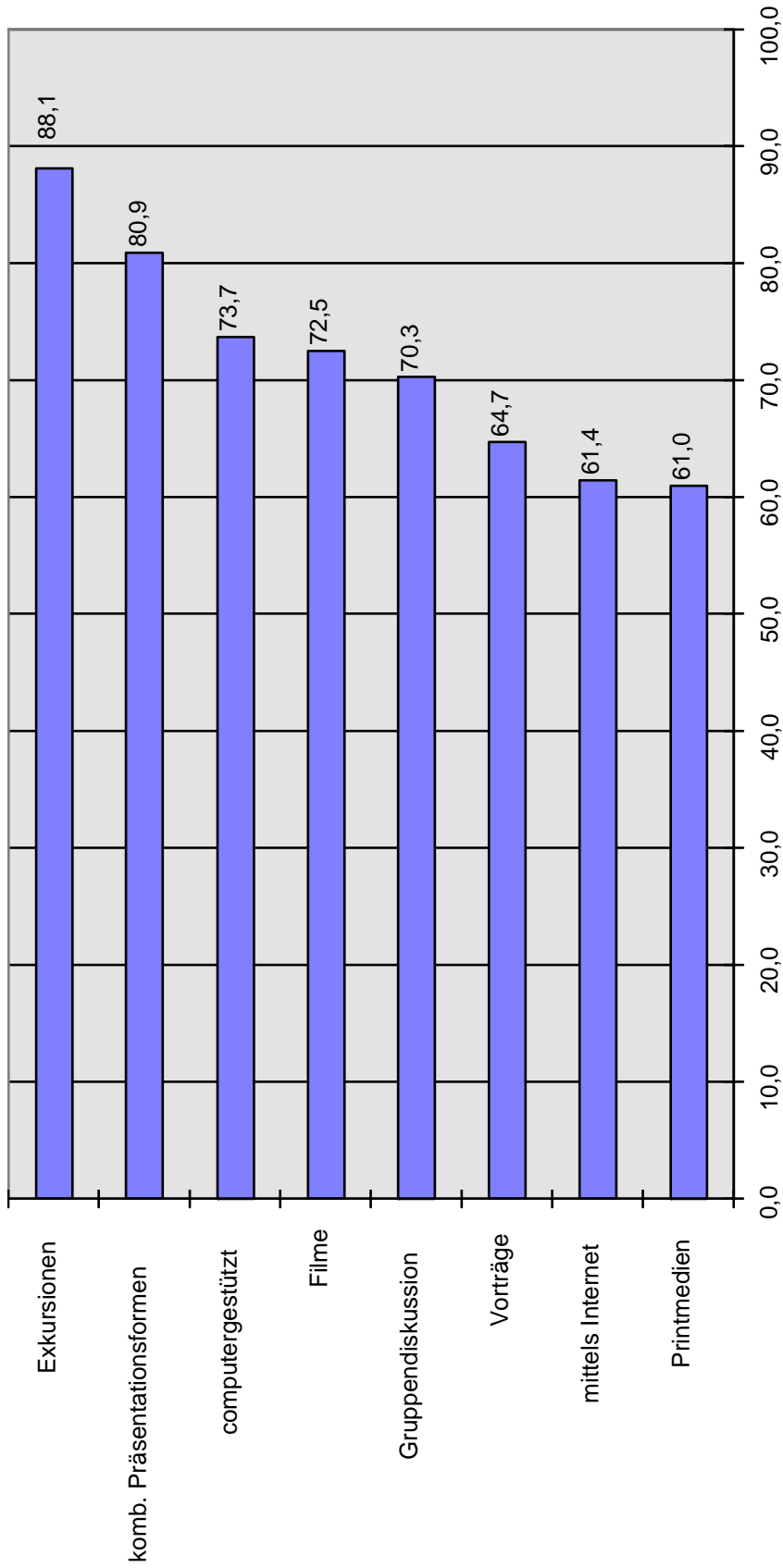
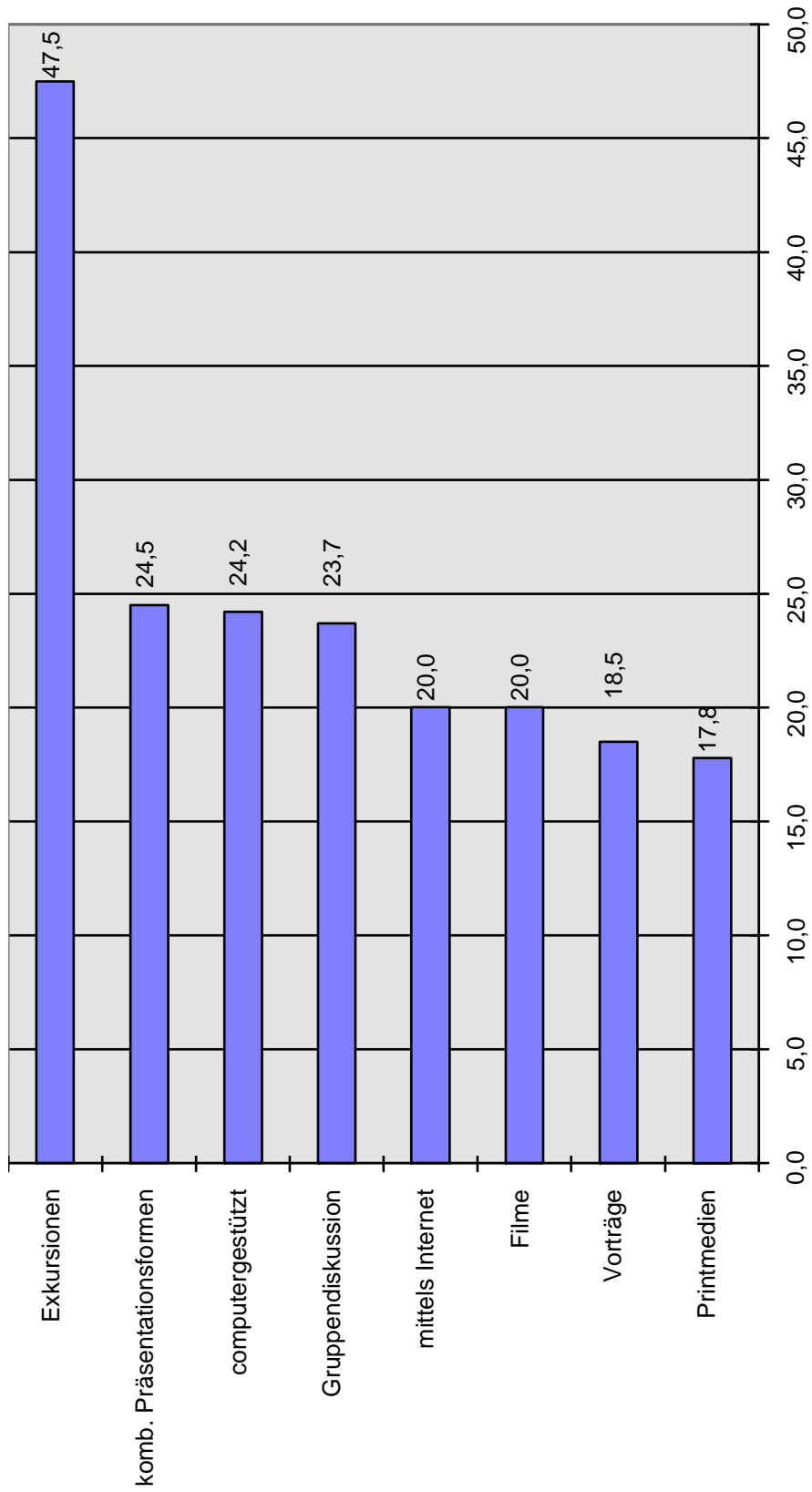
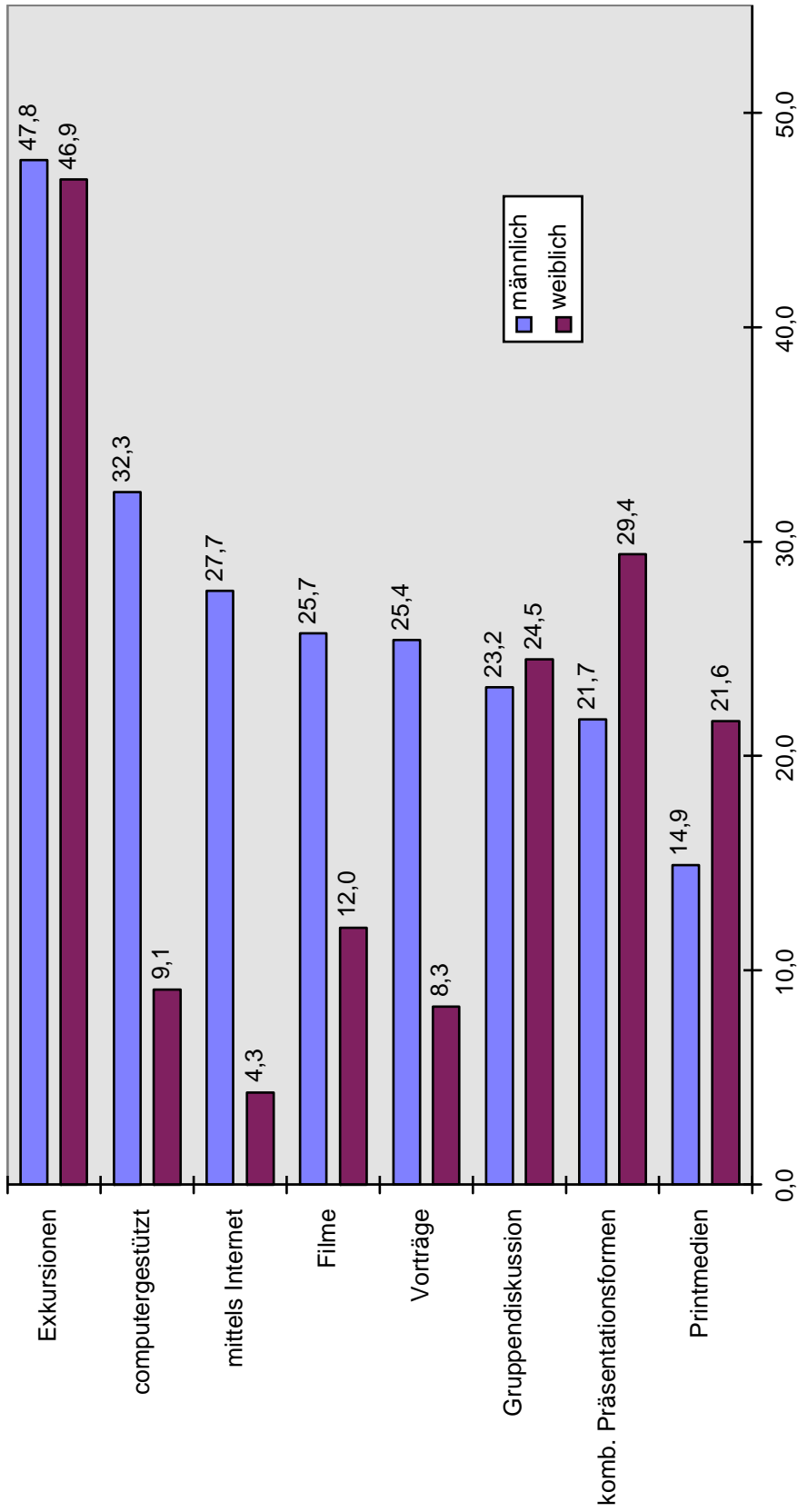


Tabelle D-30-S++:

Präsentationsformen für Berufsbildungs-
informationen. (Ausprägung „sehr gut“)
(F 30)



**Tabelle D-30-S-Geschl: Präsentationsformen für Berufsbildungs-
informationen, aufgeteilt nach Geschlecht
(Ausprägung „sehr gut“) (F 30)**



**Tabelle D-30-S-Schultyp: Präsentationsformen für Berufsbildungs-
informationen, aufgeteilt nach Schultypen.
(Ausprägung „sehr gut“) (F 30)**

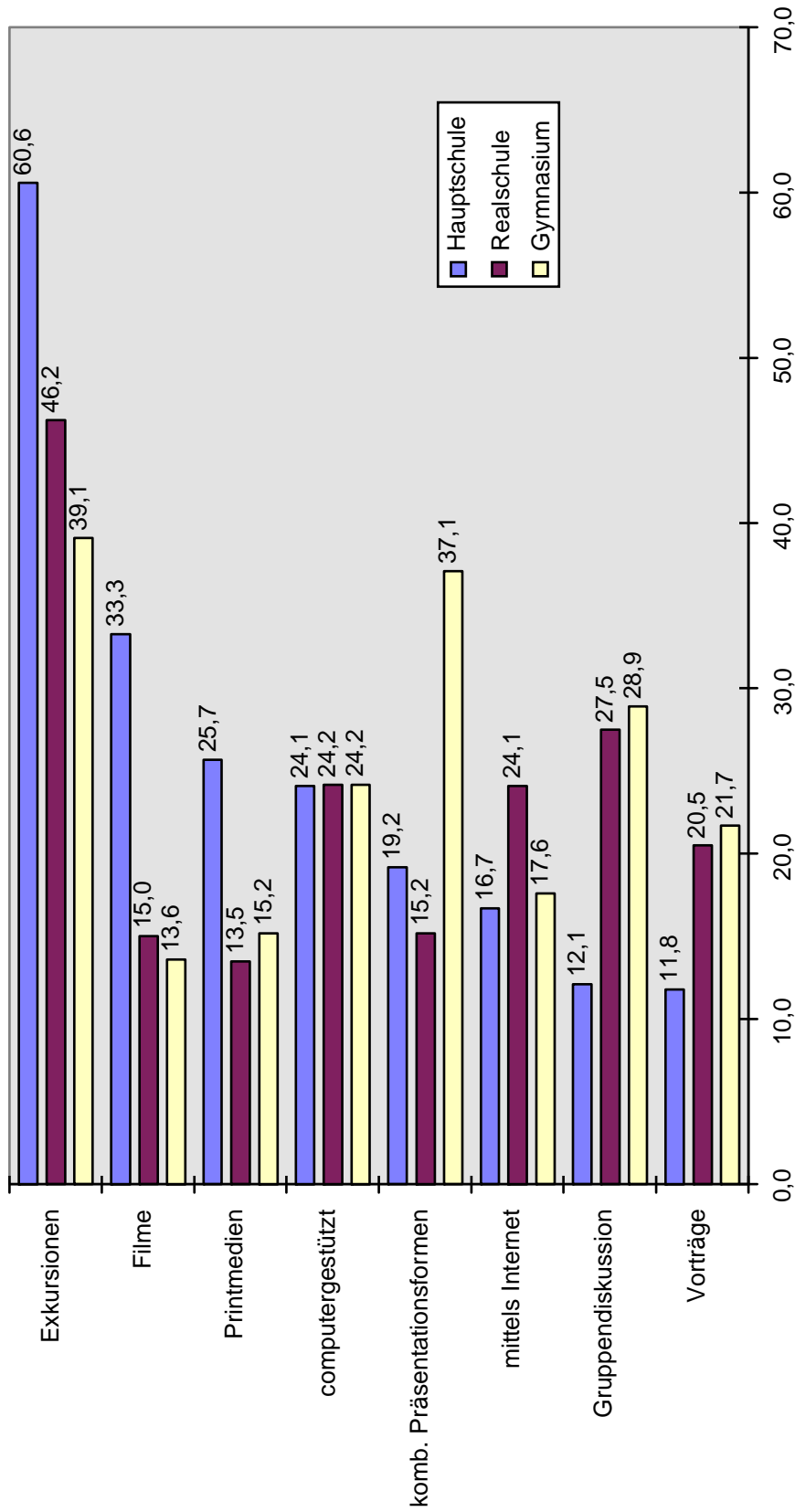


Tabelle D-36-S+:

Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)

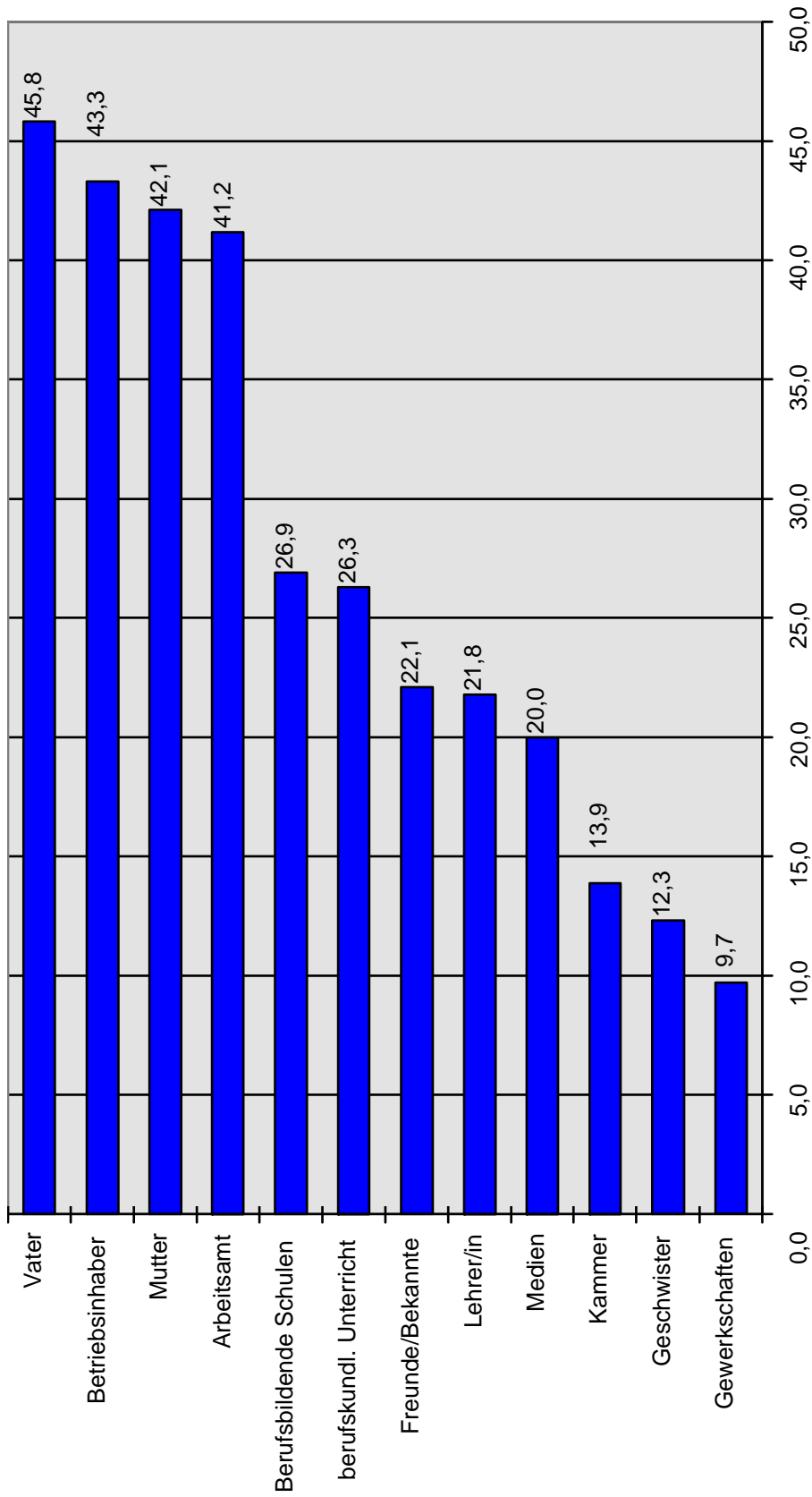


Tabelle D-36-S+Ak_Pas: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Aktiven und Passiven IS. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)

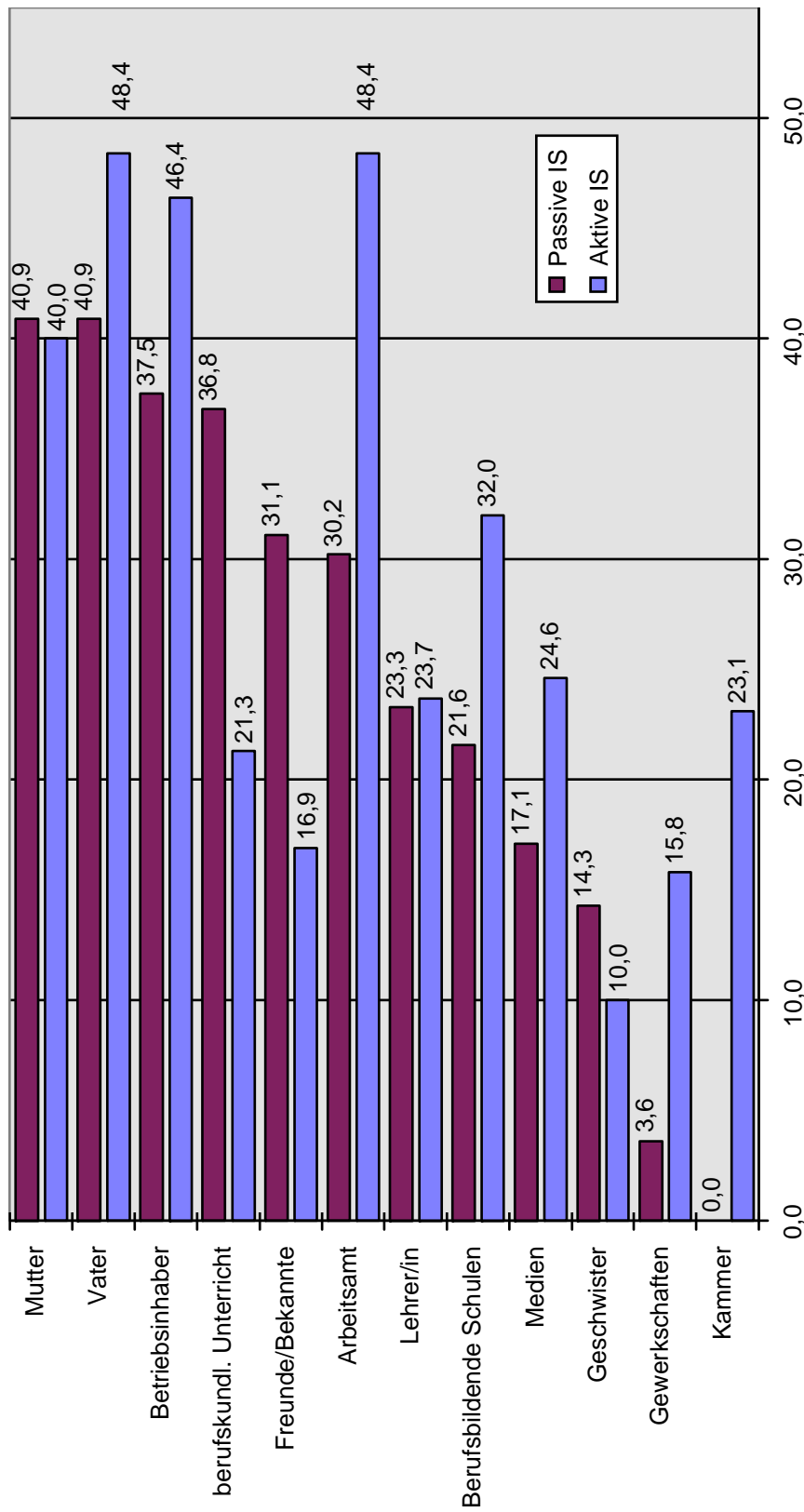


Tabelle D-36-S-BW:

Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der BW. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)

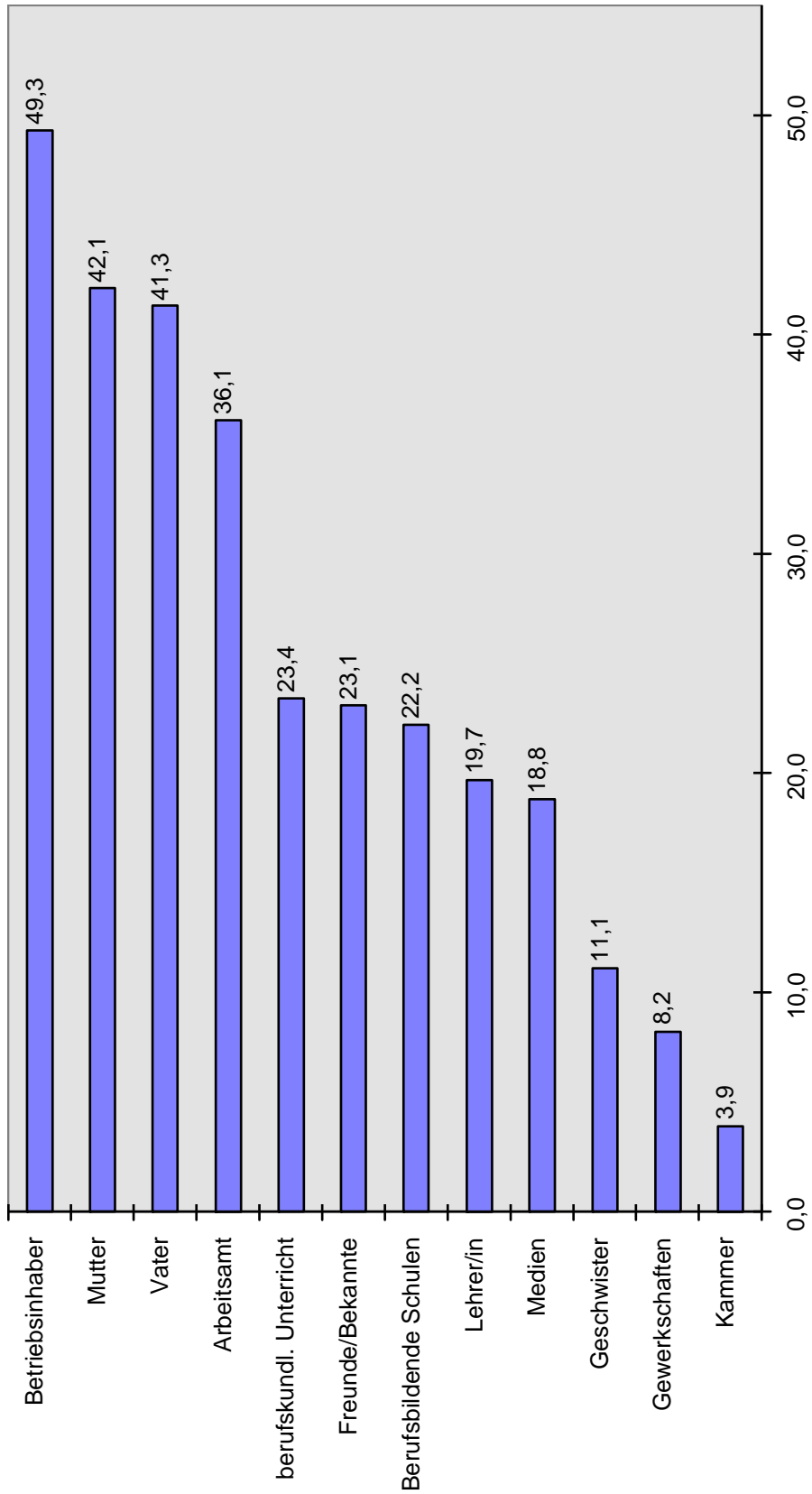


Tabelle D-36-S+Geschl: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Geschlecht. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)

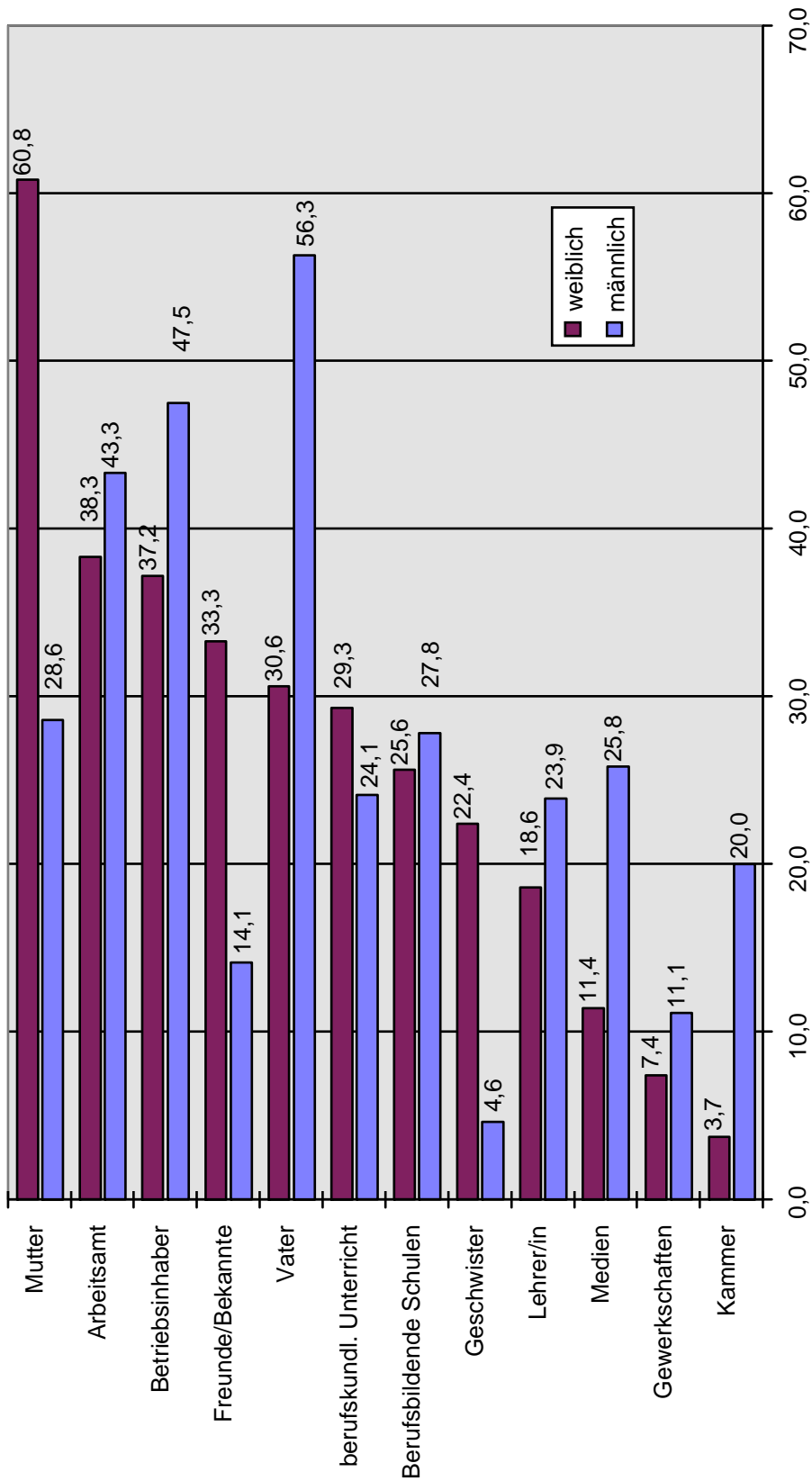


Tabelle D-36-S-HWI:

Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der HWI. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“) (F 36)

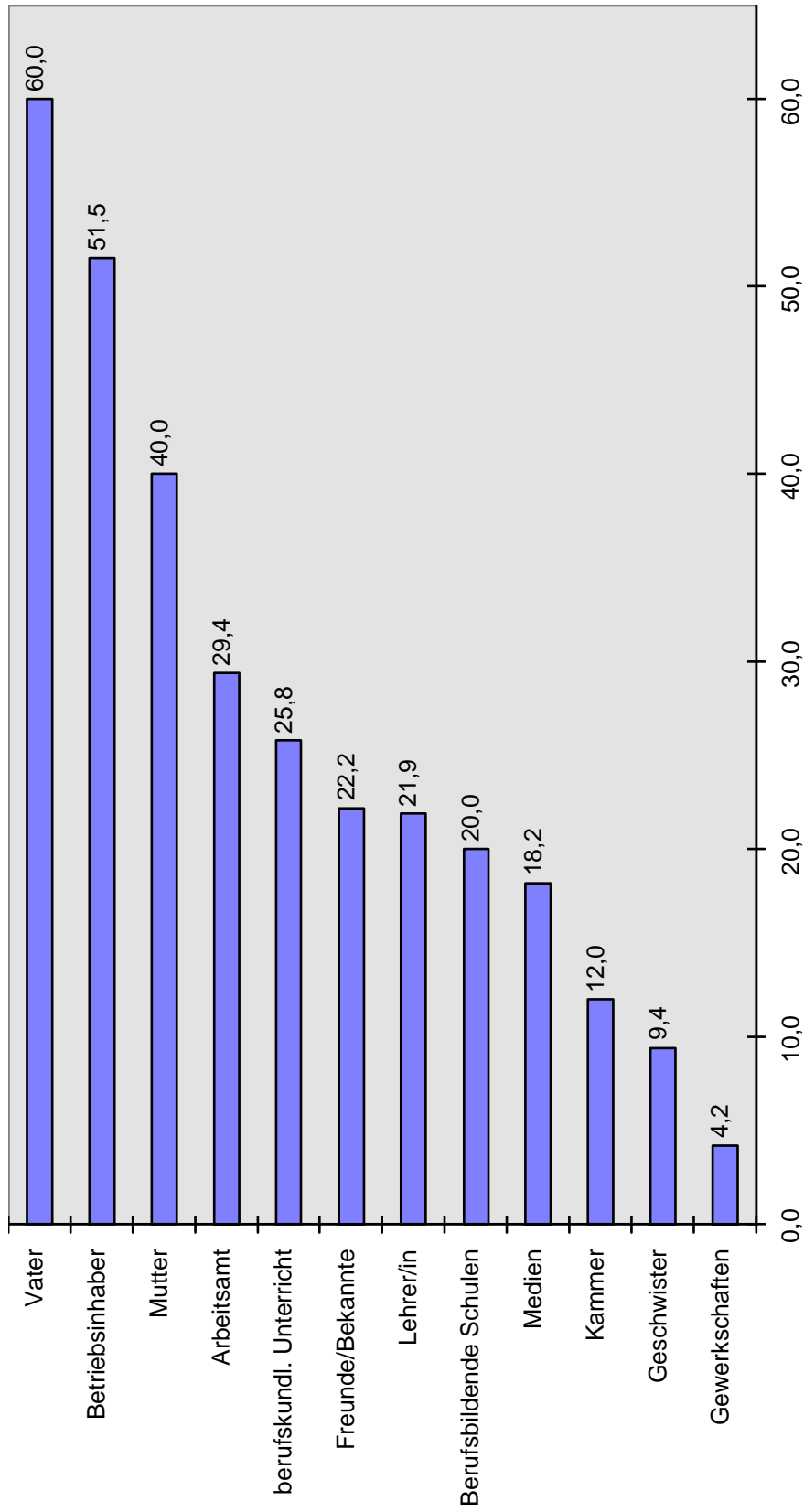


Tabelle D-36-S+Schul: Einfluß auf die Berufswahlentscheidung der Schüler/innen, aufgeteilt nach Schul-
typ. (Ausprägung „sehr stark“ und „stark“)
(F 36)

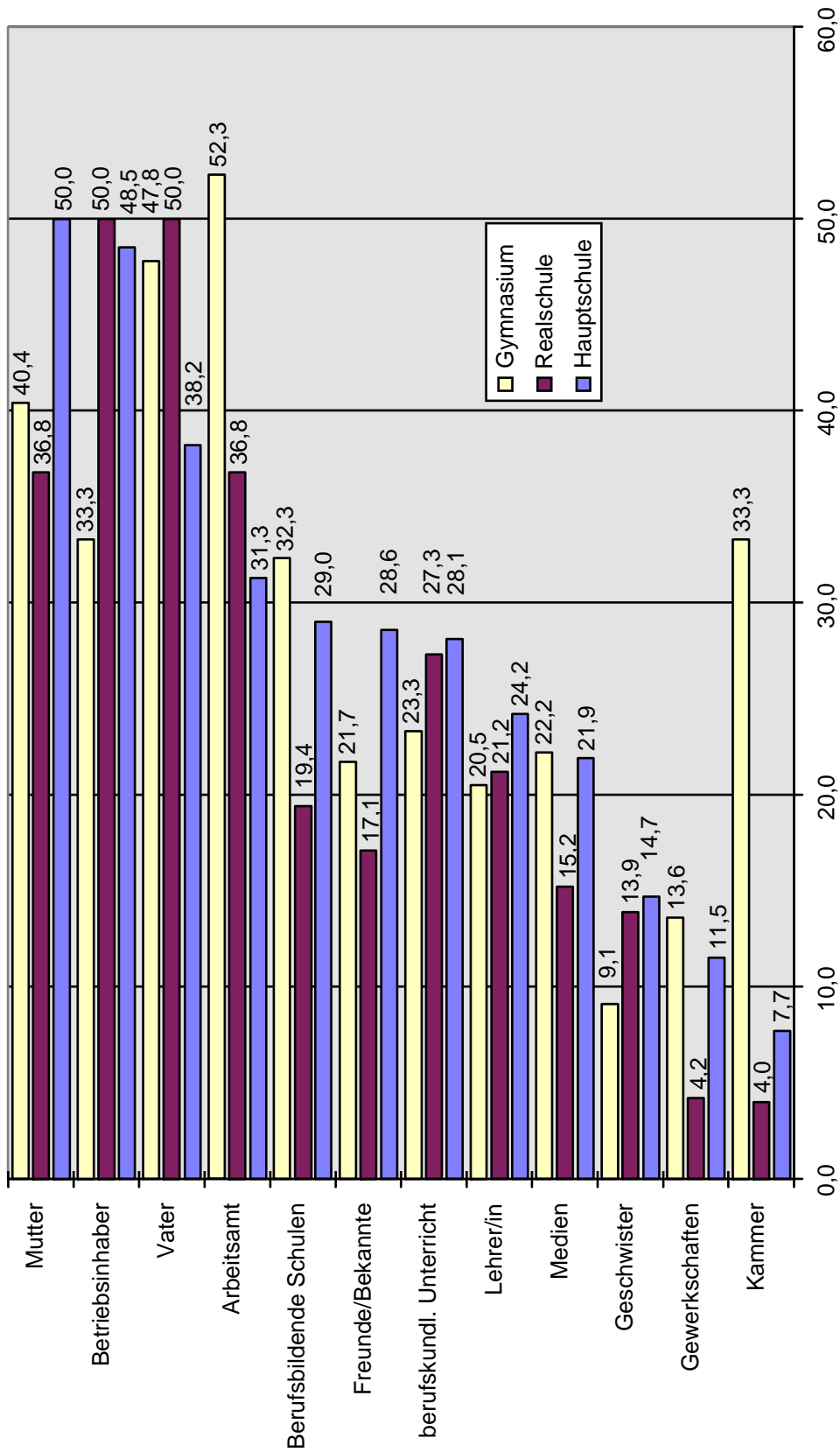


Tabelle D-Praktika (4): Berufspraktika insgesamt. (n = 134)
(F 32)

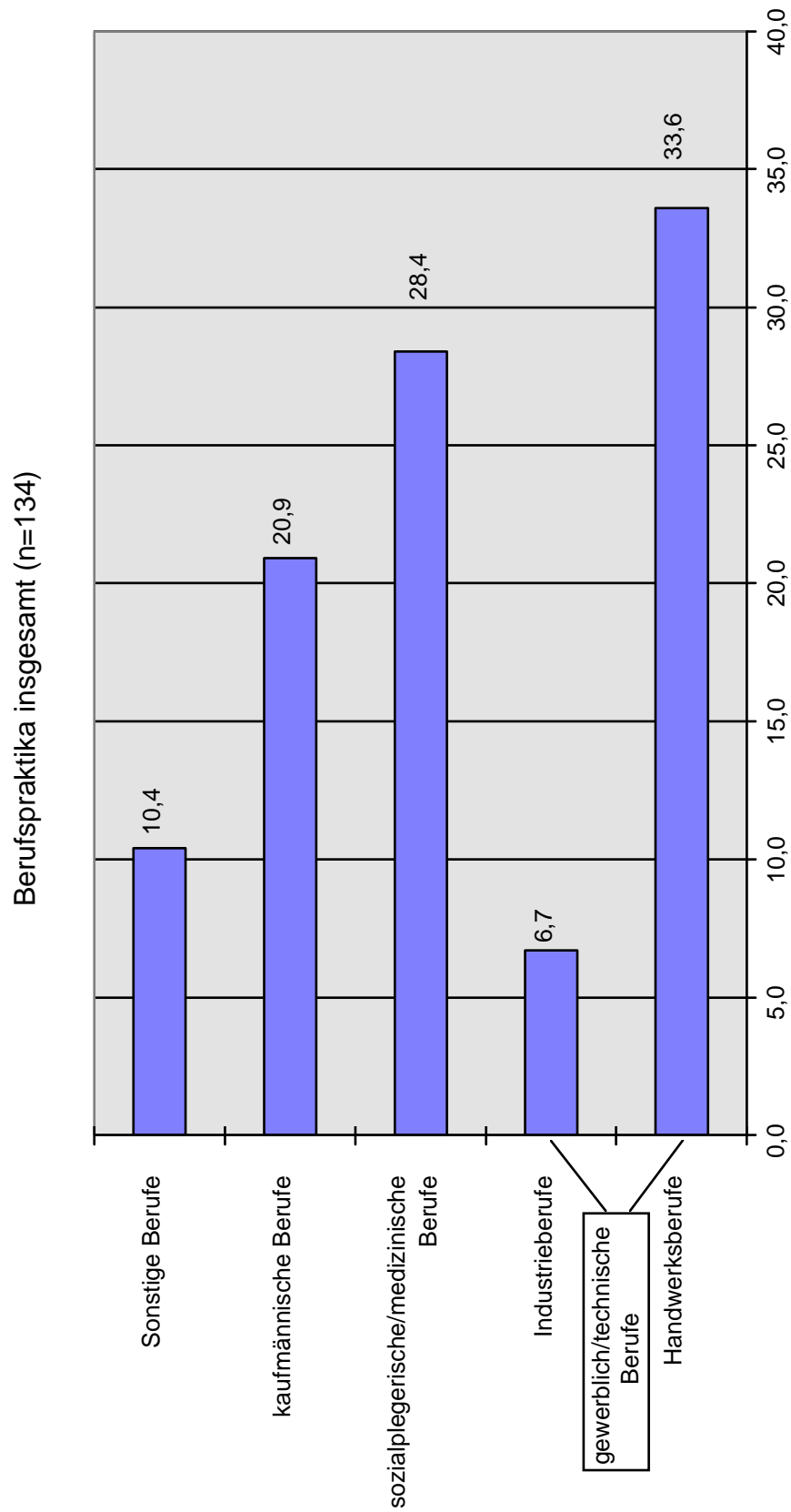


Tabelle D-Prakt-Schult: Berufspraktika nach Schultyp (F 32)

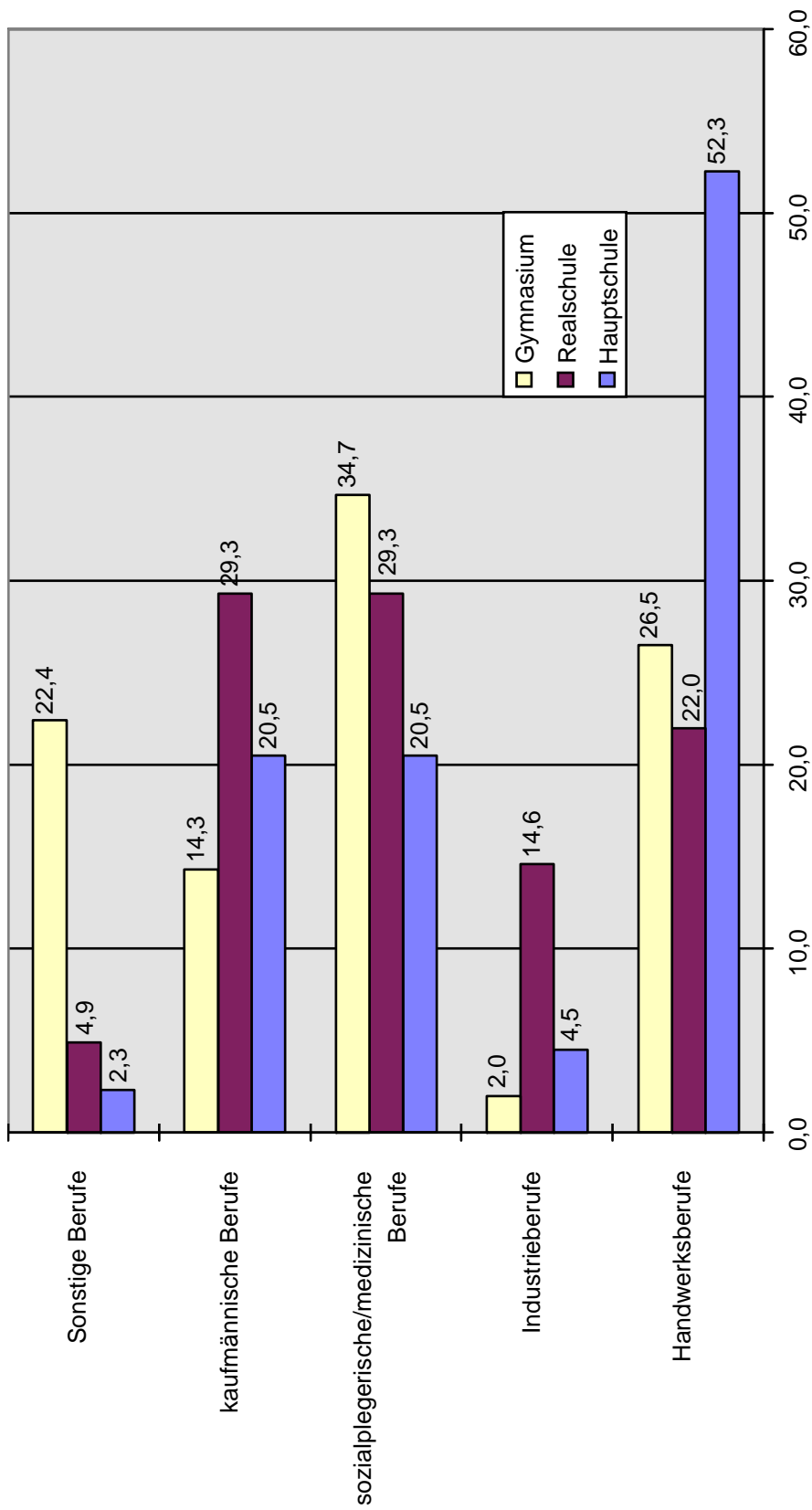
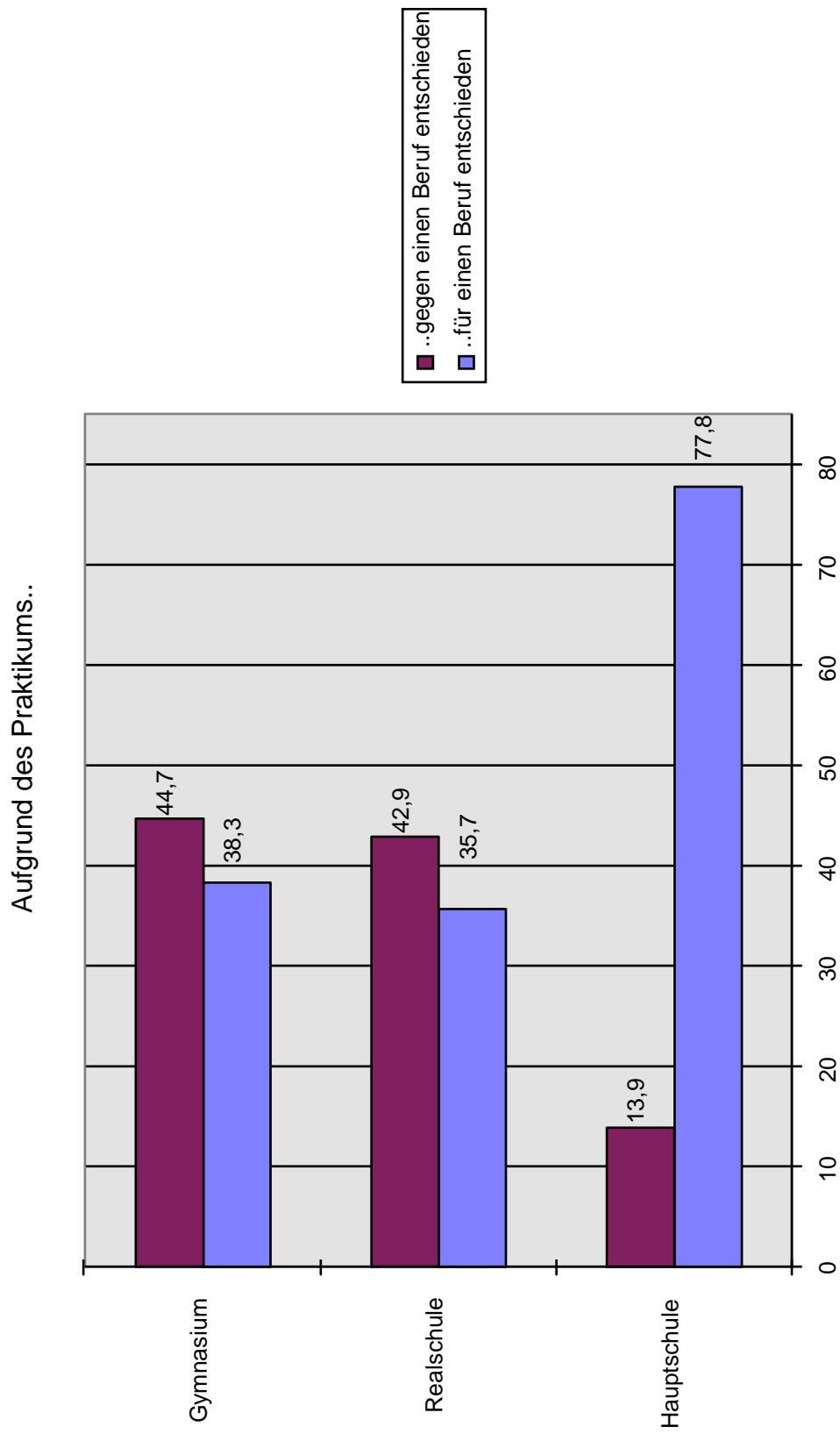


Tabelle D-Praktika:

Rolle der Berufspraktika bei der Berufswahlentscheidung (F 35)



Fragebögen

Problem- und Informationsbedarfslagen in Borken aus Sicht der regionalen Akteure - Auswertungen zur Ermittlung der regionalen Informationsbedarfslagen aus Sicht von Experten

1. Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

- Beschäftigungsprobleme in der Region
- Standortentscheidungen und -probleme
- Reorganisation - Personalumbau - veränderte Anforderungen
- Perspektiven der Personalentwicklung (im Handwerk)

2. Ausbildungsmarkt / Erstausbildung

- Problemkomplexe der Ausbildung (allgemein)
- Bewerberqualität auf dem Ausbildungsmarkt
- Anreizsysteme für Mehr-Ausbildung
- Problem „Berufsbilder der Ausbildung“

3. Arbeitsmarkt

- Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf
- Rekrutierungspraxis und dabei auftretende Probleme
- Bewerberqualität auf dem Arbeitsmarkt
- Einbindung der (Fach)Hochschule in die Region / Akademikerbedarf

4. Weiterbildung

- Weiterbildungsbereitschaft (von Betrieben und Beschäftigten)
- Weiterbildungsbedarf
- Betriebliche Weiterbildung und berufliche Entwicklungsperspektiven
- Defizite im Weiterbildungsangebot der Region
- Bedarfsermittlung, Planung und Organisation von Weiterbildung
- Kooperationen in der Weiterbildung
- Informationslagen im Weiterbildungsbereich (Informationsbeschaffung und -probleme)

5. Regionale Stärken, Schwächen und Probleme sowie Maßnahmevorschläge aus der Region

6. Kooperationen und Informationsarbeit (Erfahrungen und Bedarfslagen)

- Kooperationserfahrungen mit externen Institutionen (v. a. auf dem Feld der beruflichen Bildung)
- Informationsarbeit / -beschaffung und Informationsbedarfe (allgemein)

Gesprächsleitfaden Betriebe**Angaben zum Betrieb und zur Person:****Betriebstyp:**

1. **Gewerk:** _____
2. **Anzahl der Beschäftigten:** _____
3. **Gründungsjahr:** _____
4. **Funktion:** _____
5. **Position:** _____
6. **Alter:** _____

7. Wie viele Lehrlinge beschäftigen Sie?

Zahl: _____

8. In welchen Berufen bilden Sie aus?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

9. Seit wann bilden Sie Lehrlinge aus?

Seit ca. _____ Jahren

10. Haben Ihre Lehrlinge überwiegend:

- keinen Schulabschluß?
- Hauptschulabschluß?
- Realschulabschluß?
- Abitur?

11. Wie hoch ist etwa die Prüfungserfolgsquote in den letzten beiden Jahren?

ca. _____ Prozent

12. Hat es in den letzten beiden Jahren Abbrüche von Ausbildungen gegeben?

☺ ja ☹ nein (wenn nein, weiter mit Frage 15)

v000

13. Wenn ja:

wieviele? _____ in _____ Jahren

14. Gründe für den Abbruch?

1. _____
2. _____
3. _____

15. Auf welchen Wegen rekrutieren Sie die Lehrlinge überwiegend?

- aufgrund von schriftlichen Bewerbungen
- aus dem Kreise/ auf Empfehlung der Beschäftigten (Kinder u.a.)
- durch Vermittlung des Arbeitsamtes
- über Zeitungsannoncen
- sonstige Wege: _____

16. Woran orientieren Sie die zukünftige Zahl der Auszubildenden?

an: _____

17. Wie viele Auszubildende stellen Sie in diesem Sommer ein?

Zahl: _____

18. Wie viele Auszubildende werden Sie voraussichtlich im nächsten Sommer (1998) einstellen?

Zahl: _____

weiß nicht ()

Beteiligung an Informationen für Schüler zur Berufswahl

19. Sind Sie (Ihr Betrieb) aktiv in den Berufswahlprozeß von Jugendlichen/Schülern involviert?

- ja nein (wenn nein, weiter mit Frage 21)

v326

20. Wenn ja, inwiefern?

- Teilnahme an schulischen Veranstaltungen, Börsen etc.
- Einladungen von Schulklassen
- schriftliche Informationen, Broschüren, Firmenprospekte
- Vorträge
- sonstiges? _____

21. Führen Sie Betriebspraktika für Schüler durch?

- ja nein

v326

22. Wenn ja: Welche Einblicke in die Berufsrealität erhalten Schüler durch Berufspraktika? Wie ist Ihre Einschätzung?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- die Zeit ist zu knapp, um einen guten Berufseinblick zu bekommen..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V148
- Schüler verrichten nur Hilfstätigkeiten, die wenig mit dem eigentlichen Beruf zu tun haben..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V149
- man kümmert sich zu wenig um die Schüler..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V150
- man nimmt sich zu wenig Zeit, um Tätigkeiten und Berufsanforderungen zu erklären ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V151
- Schüler dürfen nicht richtig „mit anpacken“ ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V152
- das Praktikum hat einen großen Einfluß auf die Berufswahl..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V154

23. Welche Praktikas werden von Ihnen angeboten und in welcher Zahl?

Art der Praktika: _____

Anzahl der Praktikanten pro Jahr: _____

24. Wie fällt Ihrer Einschätzung nach das Verhältnis zwischen der Nachfrage und dem Angebot von Praktikantenstellen aus?

Die Nachfrage ist...

- viel größer
- größer
- zu niedrig
- viel zu niedrig
- weiß nicht ()

Fragen zur Berufswahl-Information der Lehrlinge

25. Wie beurteilen Sie die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Die Informationen sollten deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V105
- Die Informationen müßten mehr über die Ziele und Inhalte der Berufsausbildung aussagen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V106
- Die Informationen müßten mehr über spätere Berufsperspektiven aussagen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V107
- Die Informationen sollten auch über den Computer zugänglich sein Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V108
- Die Informationen zur Berufswahl sind widersprüchlich und unübersichtlich Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V109
- Die schriftlichen Informationen müßten verständlicher sein Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V110
- Die allgemeinen Informationen in den Medien (Radio, Fernsehen, Zeitungen, Illustrierte) sind zu oberflächlich Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V111
- Die Informationen sollten mehr praktische Anteile aufweisen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V112
- Die Berufsinformation will die Ratsuchenden in bestimmte Berufe drücken Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V113
- Die Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V114
- Gute Schüler werden ausführlicher informiert als schlechte Schüler Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V115
- Die Beratung/Information müßte vertraulich („unter vier Augen“) erfolgen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V116
- Es fehlt eigentlich eine Stelle, die wirklich zuverlässige Informationen geben kann Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V117
- Es müßten mehr anonyme und unverbindliche Informationsmöglichkeiten bestehen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V118
- Es müßten mehr persönliche Beratungen durchgeführt werden Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V119
- Es sollten mehr Informationen zur Verfügung stehen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V120
- Die Informationen sollten leichter zugänglich sein Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V121
- Es gibt schon zu viele Informationen zur Berufswahl Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V122
- Angesichts der Arbeitsmarktsituation sind Berufsbildungsinformationen eher unwichtig Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V123
- Die bekannten Informationsmöglichkeiten sind langweilig Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V124

26. Welche „zusätzlichen“ Informationen könnten für die Lehrlinge nützlich sein?

(Skala: 1=sehr wichtig, 2=wichtig, 3=weniger wichtig, 4=unwichtig, 5=weiß nicht)

Informationen über...

- Musterlehrvertrag (Inhalte und Dauer der Ausbildung) Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V125
- Ausbildungsvergütung Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V126
- Liste der Ausbildungsbetriebe in der Region Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V127
- Liste der Ausbildungsberufe in der Region Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V128
- Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V129
- Hinweise auf einschlägige Fachliteratur Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V130
- regionale Arbeitsmarktstatistiken (offene Stellen und Arbeitslosenzahlen) Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V131
- regionale Beschäftigungsstatistiken Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V132
- Inhalte des Berufsschulunterrichts (Themenkomplexe, die im Laufe der Lehrzeit bearbeitet werden) Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V133
- Erklärung von berufsspezifischen Arbeitsmaterialien Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V134
- finanzielle Förderungsmöglichkeiten Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V135
- Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V136
- Bestimmungen über Zwischen- und Abschlußprüfungen Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V137
- sonstige rechtliche Bestimmungen (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Handwerksordnung, Gesetze über Heilhilfsberufe usw.) Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V138
- des weiteren Informationen über: _____ V139

27. Welche Personen bzw. Stellen beeinflussen Ihrer Meinung nach tatsächlich die Berufswahlentscheidung der Schüler am häufigsten?

(1=sehr häufig, 2=häufig, 3=selten, 4=sehr selten, 5=weiß nicht)

- Mutter Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V155
- Vater Ⓣ Ⓢ Ⓡ Ⓠ Ⓟ V156

- Geschwister ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V157
- Freunde und Bekannte ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V158
- Berufsberatung beim Arbeitsamt ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V159
- Berufsinformation durch Kammern ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V160
- Berufsinformation durch Gewerkschaften ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V161
- Lehrer/in ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V162
- berufskundlicher Unterricht ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V163
- Betriebsinhaber bzw. Betriebsverantwortliche ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V164
- Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V165
- Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen)..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ V166
- sonstiges: _____

28. Wo liegt Ihrer Meinung nach die größte Kompetenz bei der Berufsberatung?

Fragen zur Berufsinformation für Handwerksberufe

- 29. Haben Sie schon einmal von der Ausbildungskampagne „Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg“ gehört, welche mit Hilfe einer CD-ROM gestartet wurde.**
- ⌚ ja ⌚ nein (wenn nein, weiter mit Frage 31) v326

- 30. Wenn ja, wie beurteilen Sie die Aufmachung?**
(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=weniger gut, 4=schlecht, 5=weiß nicht) ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v327

- 31. Kennen Sie die Werbung in den Medien für Handwerksberufe (Rundfunk, Zeitungen)?**
- ⌚ ja ⌚ nein (wenn nein, weiter mit Frage 33) v328

- 32. Wenn ja, wie beurteilen Sie sie?**
(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=weniger gut, 4=schlecht, 5=weiß nicht) ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v329

- 33. Wie schätzen Sie die Beratung und Information über die Bedingungen, Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes im Handwerk ein?**
(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=weniger gut, 4=schlecht, 5=weiß nicht)
- über die Arbeitszeiten des Ausbildungsberufes ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v330
 - über die Vergütung während der Ausbildungszeit..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v331
 - über Gehalt/Lohn nach der Ausbildungszeit ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v332
 - über die Lernanforderungen ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v333
 - über die Möglichkeiten, nach der Ausbildungszeit weiterbeschäftigt zu werden ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v334
 - über generelle Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der Lehrzeit..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v335
 - über die Chancen des beruflichen Aufstiegs nach der Lehrzeit ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v336
 - worüber sollte besser informiert werden? _____

- 34. Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Handwerk?**
(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)
- Handwerk hat Zukunft.... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v337
 - Auszubildende im Handwerk verdienen schlecht..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v338
 - Handwerksmeister sind autoritär. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v339
 - Eigeninitiative und Selbständigkeit wird im Handwerk nicht gefordert..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v340
 - Für eine Ausbildung im Handwerk benötigt man kein gutes Schulabschlußzeugnis..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v341
 - Auszubildende im Handwerk sind nur Handlanger. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v342
 - im Handwerk hat man gute berufliche Aufstiegsmöglichkeiten ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v343

- im Handwerk muß man für wenig Geld viel arbeiten..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v344
- durch eine Handwerksausbildung hat man eine gute Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v345
- Handwerksberufe sind unmodern ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v346

35. Was wäre aus Ihrer Sicht nützlich, um bei der Berufswahl mehr „Treffsicherheit“ zu erzielen?

Fragen zur Computerbenutzung und zum Internet

36. Arbeiten Sie im Betrieb an einem Computer?

- ⌚ ja ⌚ nein

v358

37. Wie häufig benutzen Sie den Computer?

- ⌚ weniger als 2 Stunden pro Woche
- ⌚ ungefähr 5 Stunden pro Woche
- ⌚ ungefähr 10 Stunden pro Woche
- ⌚ mehr als 15 Stunden pro Woche
- ⌚ weiß ich nicht

V360

V361

V362

V363

V364

Internet

38. Verfügen Sie über einen Internet Anschluß

- ⌚ ja ⌚ nein (wenn nein, weiter mit Frage 44)

v369

39. wenn ja, was war der Anlaß für den Internetanschluß?

40. Benutzen Sie das Internet zur Präsentation Ihres Betriebes?

- ⌚ ja ⌚ nein

v369

41. Welche Informationen aus dem Internet benutzen Sie?

42. In welchem betrieblichen Kontext benötigen Sie diese Informationen?

43. Wie haben sie diese Informationen beschafft, bevor es das Internet gab?

44. Würden Sie sich bessere Internet-Zugangsmöglichkeiten wünschen

- ⌚ ja ⌚ nein

v406

45. Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Internet?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Schulen..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v395
- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Schüler..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v396
- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Betriebe..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v397

- Dem Internet gehört auch bei der Berufswahl die Zukunft ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v398
- Das Internet ist zu unübersichtlich. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v399
- Das Internet enthält meist nur uninteressante Informationen..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v400
- Das Internet ist einfach zu handhaben. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v401
- Informationsbeschaffung mit dem Internet ist preiswert..... ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v402
- Mit dem Internet kann man seine Kenntnisse erweitern. ⌚ ⌚ ⌚ ↗ ↘ v403

46. Wenn sie das Internet nicht benutzen: Warum nicht?

- ⌚ Ich habe keine Zugangsmöglichkeiten V371
- ⌚ Ich bin gegen das Internet V372
- ⌚ Internet ist mir zu teuer V373
- ↗ Mich interessiert das Internet nicht V374
- ⌚ Die Internetangebote sind nicht interessant V381
- ⌚ Der Aufwand für die weitere Verwertung der Informationen ist zu hoch V382
- ↗ sonstiges (bitte nennen) _____ V375

47. Würden Sie es für nützlich halten, Informationen zur Berufswahl aus Ihrem Betrieb in das Internet zu bringen?

- ⌚ Hervorragende Idee! Ich würde diese Möglichkeit auf jeden Fall nutzen V385
- ⌚ Finde ich interessant, damit würde ich mich näher befassen V386
- ⌚ Solche Informationen im Internet nützen nicht viel V387
- ↗ Davon halte ich überhaupt nichts V388
- ↘ weiß ich nicht V389
- ↗ sonstiges (bitte nennen) _____ V390

48. Welche Informationen würden Sie dort hineinbringen?

49. Stellen Sie sich vor, Sie könnten über das Internet aktuelle Berufsinformationen aus der Region erhalten und austauschen. Was würden Sie davon halten?

- ⌚ Hervorragende Idee! Ich würde diese Möglichkeit auf jeden Fall nutzen V385
- ⌚ Finde ich interessant, damit würde ich mich näher befassen V386
- ⌚ Solche Informationen im Internet interessieren mich nicht V387
- ↗ Davon halte ich überhaupt nichts V388
- ↘ weiß ich nicht V389
- ↗ sonstiges (bitte nennen) _____ V390

50. Sind Ihnen Internetangebote bekannt, welche sich auf die Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen beziehen (z.B. Ausbildungsstellenbörse usw.)?

- ⌚ ja ⌚ nein V404
- wenn ja möglichst Anbieternamen oder Internetadresse nennen
- _____
- _____

Danke für die Beantwortung dieser Fragen! Im folgenden wollen wir außerhalb dieser Fragen erkunden, welche Vorschläge Sie haben für die Verbesserung der Berufswahl und der entsprechenden Informationen.

Weitere Gesprächsthemen

Erwartungen an andere bei Berufswahl-Information:

Was erwarten Sie von anderen „Stellen“ für die Berufswahl von Schülern?

- von den Schulen / Lehrern
- von den Eltern
- von den Kammern
- vom Arbeitsamt
- von

Was glauben Sie - was erwarten andere „Stellen“ von den Betrieben bei der Berufswahl von Schülern?

- Schulen / Lehrern
- Eltern
- Kammern
- Arbeitsamt
- sonstige

Aktivitäten zur Berufswahlinformation:

Was können andere Stellen tun?

Was können Betriebe tun?

Akzeptanz von Neuen Medien / Internet:

Sehen Sie Wettbewerbsvorteile bei denjenigen, die Internet benutzen?

Denken Sie, daß es für die Schulen nützlich ist, Internet für die Schüler zu haben?

Wenn ja, für welche Zwecke?

Werden sich die Märkte auf die neuen Medien verlagern? (Kaufhäuser, PKW, wer ist schon im Internet?)

Haben Sie schon mal daran gedacht, welche Geschäfte man in den Datennetzen abwickeln könnte? (Bank, Lohnabrechnungen)

Haben Sie schon mal daran gedacht, selbst Informationen im Netz zu suchen?

Können Sie sich vorstellen, selbst ein Angebot im Netz zu unterbreiten? (Vergleichbar mit Branchenverzeichnis-Eintrag)

Bereitschaft von Betrieben für Mitarbeit im Pilotprojekt
Betriebsfallstudien

Fragebogen für LehrerInnen an allgemeinbildenden Schulen zum Informationsverhalten der Schüler bei der Berufswahl

I. Zur eigenen Berufstätigkeit und zur Person

1. An welchem Schultyp unterrichten Sie?

V002

2. Seit wievielen Jahren sind Sie im Lehrer-Beruf tätig?

_____ Jahre

V003

3. Haben Sie eine Berufsausbildung in einem anderen (nichtakademischen) Beruf?

ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 6)

V004

4. In welchem Beruf?

V005

5. Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie in diesem Beruf?

_____ Jahre

V006

6. Seit wievielen Jahren arbeiten Sie an dieser Schule?

Seit _____ Jahren

V007

7. Welche Klassenstufen unterrichten Sie überwiegend?

V008

8. Welche Fächer unterrichten Sie?

1. Hauptfach: _____

1. Nebenfach: _____

2. Nebenfach: _____

V009

9. Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

V010

10. Geschlecht

männlich weiblich

V011

II. Welchen Beitrag leisten Sie im Unterricht zur Berufswahl Ihrer Schüler?

11. Hat die Didaktik Ihrer Fächer berufspraktischen Bezug?

ja nein

V012

12. Informieren Sie sich selbst über neue Entwicklungen in den einzelnen Berufen ?

ja nein

V013

13. Aktualisieren Sie Ihre Informationen?

- ja nein

V014

14. Unterstützen Sie die Berufswahl Ihrer Schüler?

- ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 17)

V015

15. Wenn ja, wodurch? (Mehrfachnennungen möglich)

durch:

- berufskundlichen Unterricht
 Einladung von Experten aus der Praxis zu Beratungsgesprächen
 Betriebserkundungen
 Simulieren von Bewerbungsgesprächen
 Besprechen von Bewerbungsunterlagen innerhalb des Unterrichtes
 persönliche Gespräche
 durch Hinweise im Unterricht

V016

V017

V018

V019

V020

V021

V022

16. Auf welche Informationsbasis gründen Sie Ihre Unterstützungsarbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

- persönliche Berufserfahrungen
 familiäre Berufserfahrungen durch die Eltern
 familiäre Berufserfahrungen durch (Ehe)partner/Kinder
 Informationsschriften
 allgemeine Informationen (Medien)
 spezifische Fachinformationen z.B. aus der Arbeitsverwaltung

V023

V024

V025

V026

V027

V028

17. Wie schätzen Sie Ihren Einfluß auf die Berufswahl der Schüler ein?

(1= sehr groß, 2=groß, 3=eher niedrig, 4=kein Einfluß, 5=weiß nicht).....

V029

18. Wie schätzen Sie das Interesse Ihrer Schüler an Informationen über Berufe ein?

(1=sehr groß, 2=groß, 3=eher niedrig, 4=kein Interesse, 5=weiß nicht).....

V030

III. Informationsmöglichkeiten und -probleme bei der Berufswahl

Sicherlich kennen Sie Informationsmittel über verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten.

19. Welche Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten sind Ihnen bekannt? (Mehrfachnennungen möglich)

Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten ...

- in der Industrie
 im Handwerk
 in freien Berufen
 im öffentlichen Dienst
 an einer Berufsfachschule
 an einer Fachhochschule bzw. Universität

V031

V032

V033

V034

V035

V036

20. Was denken Sie: Sind Ihre Schüler an Informationen über Ausbildungsberufe und Ausbildungsstellen interessiert? Macht es Ihnen vielleicht sogar Spaß?

- ja, sehr
 ja, ziemlich
 nicht so sehr
 überhaupt nicht
 weiß ich nicht

V037

V038

V039

V040

V041

21. Bei welchen Personen oder Stellen suchen die Schüler hauptsächlich Informationen über die Berufswahl? (Mehrfachnennungen möglich)

- Mutter
 Vater
 Geschwister
 Freunde und Bekannte

V042

V043

V044

V045

- ⌚ Berufsberatung beim Arbeitsamt V046
- ⌚ Berufsinformation durch Kammern V047
- ⌚ Berufsinformation durch Gewerkschaften V048
- ⌚ Lehrer/in V049
- ⌚ berufskundlicher Unterricht V050
- ⌚ Betriebsinhaber bzw. Betriebsverantwortliche V051
- ⌚ Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen V052
- ⌚ Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen) V053
- ⌚ Telefonbuch V054
- ⌚ Internet V055
- ⌚ andere (bitte nennen) _____ V056

22. Wie schätzen Sie die Qualität der Informationen zur Berufswahl der folgenden Stellen ein?
Bitte tragen sie Ziffern ein: 1=sehr gut, 2=gut, 3=eher dürftig, 4=schlecht, 5=weiß nicht.

	Aussagekraft	Zugänglichkeit	Präsentationsform	Aktualität	Realitätsnähe	Glaubwürdigkeit
Berufsberatung beim Arbeitsamt						
Berufsinformation durch Kammern						
Berufsinformation durch Gewerkschaften						
berufskundlicher Unterricht						
Betrieb						
Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen						
Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen)						
Informationen aus dem Internet						

V057-V104

23. Wie beurteilen Sie die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation?
(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Die Informationen sollten deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V105
- Die Informationen müssten mehr über die Ziele und Inhalte der Berufsausbildung aussagen ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V106
- Die Informationen müssten mehr über spätere Berufsperspektiven aussagen..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V107
- Die Informationen sollten auch über den Computer zugänglich sein..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V108
- Die Informationen zur Berufswahl sind widersprüchlich und unübersichtlich..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V109
- Die schriftlichen Informationen müssten verständlicher sein ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V110
- Die allgemeinen Informationen in den Medien (Radio, Fernsehen, Zeitungen, Illustrierte) sind zu oberflächlich ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V111
- Die Informationen sollten mehr praktische Anteile aufweisen ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V112
- Die Berufsinformation will die Ratsuchenden in bestimmte Berufe drücken..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V113
- Die Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V114
- Gute Schüler werden ausführlicher informiert als schlechte Schüler..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V115
- Die Beratung/Information müsste vertraulich („unter vier Augen“) erfolgen ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V116
- Es fehlt eigentlich eine Stelle, die wirklich zuverlässige Informationen geben kann ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V117
- Es müssten mehr anonyme und unverbindliche Informationsmöglichkeiten bestehen ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V118
- Es müssten mehr persönliche Beratungen durchgeführt werden ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V119
- Es sollten mehr Informationen zur Verfügung stehen..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V120
- Die Informationen sollten leichter zugänglich sein..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V121
- Es gibt schon zu viele Informationen zur Berufswahl ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V122
- Angesichts der Arbeitsmarktsituation sind Berufsbildungsinformationen eher unwichtig..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V123
- Die bekannten Informationsmöglichkeiten sind langweilig..... ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ ⌚ V124

24. Was wünschen Sie sich als Bestandteil von Informationen zur Berufswahl?
(Skala: 1=sehr wichtig, 2=wichtig, 3=weniger wichtig, 4=unwichtig, 5=weiß nicht)

Informationen über...

• Musterlehrvertrag (Inhalte und Dauer der Ausbildung).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V125
• Ausbildungsvergütung.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V126
• Liste der Ausbildungsbetriebe in der Region.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V127
• Liste der Ausbildungsberufe in der Region.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V128
• Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V129
• Hinweise auf einschlägige Fachliteratur.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V130
• regionale Arbeitsmarktstatistiken (offene Stellen und Arbeitslosenzahlen).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V131
• regionale Beschäftigungsstatistiken.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V132
• Inhalte des Berufsschulunterrichts (Themenkomplexe, die im Laufe der Lehrzeit bearbeitet werden).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V133
• Erklärung von berufsspezifischen Arbeitsmaterialien.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V134
• finanzielle Förderungsmöglichkeiten.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V135
• Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V136
• Bestimmungen über Zwischen- und Abschlußprüfungen.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V137
• sonstige rechtliche Bedingungen (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Handwerksordnung, Gesetze über Heilhilfsberufe usw.).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V138
• des weiteren Informationen über:.....		V139

25. Wie bewerten Sie folgende Präsentationsformen für Berufsbildungsinformationen?

(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=weniger gut, 4=schlecht, 5=weiß nicht)

• Filme.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V140
• Vorträge.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V141
• Gruppendiskussion.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V142
• Exkursionen (Betriebserkundungen, von Bildungsstätten).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V143
• Printmedien (Zeitungen, Zeitschriften, Broschüre, Bücher).....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V144
• computergestützte Verfahren.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V145
• kombinierte Präsentationsformen.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V146
• mittels Internet.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V147

Auch ein Berufspraktikum soll zur Information bei der Berufswahl beitragen!

26. Welche Einblicke in die Berufsrealität erhalten Schüler durch Berufspraktika? Wie ist Ihre Einschätzung?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

• die Zeit ist zu knapp, um einen guten Berufseinblick zu bekommen.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V148
• Schüler verrichten nur Hilfstätigkeiten, die wenig mit dem eigentlichen Beruf zu tun haben.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V149
• man kümmert sich zu wenig um die Schüler.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V150
• man nimmt sich zu wenig Zeit, um Tätigkeiten und Berufsanforderungen zu erklären.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V151
• Schüler dürfen nicht richtig „mit anpacken“.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V152
• Schüler können einen guten Einblick in die Berufstätigkeit gewinnen.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V153
• das Praktikum hat einen großen Einfluß auf die Berufswahl.....	🕒 ⌚ ⌚ ⌚ ⌚	V154

Bei der Berufswahlentscheidung stellen sich viele Fragen und Probleme. Bitte nennen Sie uns Ihre Einschätzung zu folgenden Punkten.

27. Welche Personen bzw. Stellen beeinflussen ihrer Meinung nach tatsächlich die Berufswahlentscheidung der Schüler am häufigsten?

(1=sehr häufig, 2=häufig, 3=selten, 4=sehr selten, 5=weiß nicht)

- Mutter V155
- Vater V156
- Geschwister V157
- Freunde und Bekannte V158
- Berufsberatung beim Arbeitsamt V159
- Berufsinformation durch Kammern V160
- Berufsinformation durch Gewerkschaften V161
- Lehrer/in V162
- berufskundlicher Unterricht V163
- Betriebsinhaber bzw. Betriebsverantwortliche V164
- Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen V165
- Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen) V166

28. Welche der genannten Faktoren sind ausschlaggebend für die Berufswahlentscheidung von Schülern?

(1=sehr häufig, 2=häufig, 3=selten, 4=sehr selten, 5=weiß nicht)

- anderen Menschen helfen V167
- gute Bezahlung V168
- interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten V169
- feste Arbeitszeiten v170
- sicherer Arbeitsplatz v171
- geringer Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz v172
- gute Berufsperspektiven (Aufstiegsmöglichkeiten) v173
- Spaß bei der Arbeit v174
- überwiegend im Büro zu arbeiten v175
- wenig körperlich anstrengende Arbeit v176
- akademische Berufstätigkeit v177
- Umgang mit neuen Technologien (z.B. Computern, Internet usw.) v178
- handwerklich tätig zu sein v179
- wenig Überstunden v180
- freiberufliche Tätigkeit v181
- sonstiges: _____ v182

29. Wie häufig treffen die folgenden Aussagen auf die Berufswahlentscheidung von Schülern zu?

(1=sehr häufig, 2=häufig, 3=selten, 4=sehr selten, 5=weiß nicht)

- Der Druck durch Eltern und Familie, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, ist stark v183
- Wer in einem Familienbetrieb aufwächst, soll auch einen entsprechenden Beruf lernen v184
- Entscheidungen im Freundeskreis haben großes Gewicht v185
- Entscheidungen aufgrund von fachlichen Beratungen haben großes Gewicht v186
- Entscheidungen aufgrund des Angebotes an Lehrstellen haben großen Einfluß v187
- Entscheidungen werden spontan getroffen v188
- Die Entscheidungen sind eher emotional begründet v189
- Die Entscheidungen sind eher materiell begründet v190
- Bei Entscheidungen stehen die Fähigkeiten, Neigungen oder Interessenlagen im Hintergrund v191
- Die Entscheidungen entstehen aufgrund systematischer Informationsbeschaffung und -auswertung v192
- Informations- und Entscheidungsprozesse haben sich in den letzten Jahren verändert v193

Differentielle Einschätzungen über Informations- und Entscheidungsprozesse der Schüler

30. Das Informationsverhalten der SchülerInnen ist sicherlich sehr heterogen. Wir bitten Sie im folgenden um einige Klassifizierungen, wobei wir weniger nach Stereotypen fragen, sondern nach Ihren konkreten Erfahrungen aus Ihrer Unterrichtstätigkeit.

Bitte tragen Sie Ziffern ein:

	Informationsverhalten:					
	Intensität	Form	Suchverhalten	Orientierung	Bezugspunkt	Infokontakte
Informationsverhalten in Abhängigkeit von	schwach = 1 stark = 2	systematisch = 1 unsystem. = 2	betriebspraktisch = 1 durch Medien = 2 durch Gespräche = 3	individuell = 1 Freunde = 2 Familie = 3	Neigung = 1 materiell = 2	wenige = 1 viele = 2
Geschlecht:						
• weiblich						
• männlich						
Alter in Bezug auf den Klassendurchschnitt:						
• relativ älter						
• relativ jünger						
schulische Leistungen:						
• sehr hoch						
• hoch						
• mittel						
• niedrig						
„Familientyp“:						
• Arbeiterfam.						
• Angestelltenfamilie						
• Selbst. Dienstleistg.						
• Selbst. Gewerbe						
• Selbst. Landwirt						
• Beamten-familie						
• arbeitslose Familie						
Eltern:						
• ohne Schulabschluß						
• mit Hauptschulabschluß						
• mit Mittlere Reife						
• mit Abitur						
• mit Hochschulabschluß						

V94-V313

IV. Anforderungen an regionale Informationssysteme zur Berufswahl

31. Brauchen die Schüler mehr Beratung?

ja nein

v314

32. Muß die Beratung qualitativ besser werden?

ja nein

v315

33. Ist die Beratung allgemein zugänglich?

ja nein

v316

47. Wie schätzen Sie die Beratung und Information über die Bedingungen, Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes im Handwerk ein?

(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=weniger gut, 4=schlecht, 5=weiß nicht)

- über die Arbeitszeiten des Ausbildungsberufes..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v330
- über die Vergütung während der Ausbildungszeit Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v331
- über Gehalt/Lohn nach der Ausbildungszeit..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v332
- über die Lernanforderungen Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v333
- über die Möglichkeiten, nach der Ausbildungszeit weiterbeschäftigt zu werden..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v334
- über generelle Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der Lehrzeit Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v335
- über die Chancen des beruflichen Aufstiegs nach der Lehrzeit..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v336

48. Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Handwerk?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Handwerk hat Zukunft. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v337
- Auszubildende im Handwerk verdienen schlecht. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v338
- Handwerksmeister sind autoritär. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v339
- Eigeninitiative und Selbständigkeit wird im Handwerk nicht gefordert. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v340
- Für eine Ausbildung im Handwerk benötigt man kein gutes Schulabschlußzeugnis. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v341
- Auszubildende im Handwerk sind nur Handlanger. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v342
- im Handwerk hat man gute berufliche Aufstiegsmöglichkeiten..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v343
- im Handwerk muß man für wenig Geld viel arbeiten. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v344
- durch eine Handwerksausbildung hat man eine gute Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz. Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v345
- Handwerksberufe sind unmodern..... Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ Ⓣ v346

49. Wir interessieren uns dafür, wie bekannt Handwerksberufe sind. Können Sie uns sagen, welche Handwerksberufe Ihnen besonders bekannt sind? Nennen Sie bitte maximal fünf.

1. _____ v347
2. _____ v348
3. _____ v349
4. _____ v350
5. _____ v351

50. Heute spricht man oft von „neuen Berufen“. Haben Sie davon schon etwas gehört?

- Ⓣ ja Ⓣ nein (Wenn nein, weiter mit Frage 52) v352

51. Wenn ja, nennen Sie diese bitte (auf die genaue Bezeichnung kommt es nicht an).

- _____ v353
- _____ v354
- _____ v355
- _____ v356

VI. Informationssysteme und Medien

52. Besitzen Sie einen Computer?

- Ⓣ ja (wenn ja, weiter mit Frage 54) Ⓣ nein v358

53. Wenn nein, haben andere Personen in Ihrer Umgebung einen Computer, den Sie benutzen können?

- Ⓣ ja Ⓣ nein (wenn nein, weiter mit Frage 57) v359

54. Wie häufig benutzen Sie den Computer?

- Ⓣ weniger als 2 Stunden pro Woche v360
- Ⓣ ungefähr 5 Stunden pro Woche v361
- Ⓣ ungefähr 10 Stunden pro Woche v362

- mehr als 15 Stunden pro Woche
- weiß ich nicht

V363
V364

55. Benutzen Sie den Computer auch zur Unterrichtsvorbereitung und -organisation?

- ja
- nein

v365

56. Benutzen Sie den Computer mehr für Unterhaltungszwecke?

- ja
- nein

v366

57. Haben Sie in Ihrer Schule die Möglichkeit, einen Computer zu benutzen?

- ja
- nein (wenn nein, weiter mit Frage 59)

v367

58. Wenn ja, setzen sie Computer auch im berufsorientierenden Unterricht ein?

- ja
- nein
- trifft nicht zu

v368

59. Waren Sie schon einmal im Internet?

- ja
- nein (wenn nein, weiter mit Frage 61)

v369

60. Wenn ja, wo haben/hatten Sie die Zugangsmöglichkeiten (z.B: Schule, zu Hause etc.)?

v370

61. Wenn nein, warum nicht?

- Ich habe keine Zugangsmöglichkeiten
- Ich bin gegen Internet
- Internet ist mir zu teuer
- Mich interessiert das Internet nicht
- sonstiges (bitte nennen) _____

V371
V372
V373
V374
V375

62. Nutzen Sie die Angebote im Internet auch für den berufsorientierenden Unterricht?

- ja
- nein (wenn nein, weiter mit Frage 64)

V376

63. Wenn ja, warum?

Das Internet

- ... bietet viele Informationen für die Berufswahl
- ... ist attraktiv für die Schüler
- ... erleichtert mir die Unterrichtsvorbereitung
- ... sonstiges (bitte nennen) _____

V377
V378
V379
V380

64. Wenn nein, warum nicht?

- Die Internetangebote sind nicht interessant
- Der Aufwand für die Unterrichtsplanung ist zu hoch
- Die Kosten sind zu hoch
- sonstiges (bitte nennen) _____

V381
V382
V383
V384

65. Stellen Sie sich vor, Sie könnten über das Internet aktuelle Berufsinformationen aus der Region erhalten und austauschen. Was würden Sie davon halten?

- Hervorragende Idee! Ich würde diese Möglichkeit auf jeden Fall nutzen
- Finde ich interessant, damit würde ich mich näher befassen
- Solche Informationen im Internet interessieren mich nicht
- Davon halte ich überhaupt nichts; das Internet ist für pädagogische Zwecke ungeeignet
- weiß ich nicht
- sonstiges (bitte nennen) _____

V385
V386
V387
V388
V389
V390

66. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung zu folgenden Statements:

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Informationen durch den Rundfunk/das Fernsehen sind „schönfärberisch“ ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v391
- Informationen durch Printmedien sind unattraktiv/unmodern ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v392
- Information bedarf der persönlichen und sinnlichen Erfahrung ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v393
- Informationen müssen modulartig aufbereitet und kombiniert werden ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v394

67. Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Internet?

(1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3=stimme eher nicht zu, 4=lehne ab, 5=weiß nicht)

- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Schulen ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v395
- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Schüler ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v396
- Informationen durch das Internet sind attraktiv für Betriebe ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v397
- Dem Internet gehört auch bei der Berufswahl die Zukunft..... ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v398
- Das Internet ist zu unübersichtlich..... ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v399
- Das Internet enthält meist nur uninteressante Informationen. ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v400
- Das Internet ist einfach zu handhaben. ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v401
- Informationsbeschaffung mit dem Internet ist preiswert. ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v402
- Mit dem Internet kann man seine Kenntnisse erweitern. ⓪ Ⓛ Ⓜ Ⓨ Ⓩ v403

68. Sind Ihnen Internetangebote bekannt, welche sich auf die Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen beziehen (z.B. Ausbildungsstellenbörse usw.)?

⓪ ja Ⓛ nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 70)

v404

69. Wenn ja, nennen Sie bitte den Anbieternamen oder die Internet-Adresse.

v405

70. Würden Sie sich bessere Internet-Zugangsmöglichkeiten wünschen

⓪ ja Ⓛ nein

v406

Wir bedanken uns bei Ihnen für das Interesse und für die Mitarbeit an unserem Projekt.

Übrigens: Wenn Sie uns im Internet besuchen wollen, finden Sie uns unter der Adresse:
<http://www.uni-duisburg.de/FB2/BERU/berufspa.htm>

Haben Sie noch eine Anmerkung zu diesem Fragebogen?

Bitte hier notieren:

Schüler-Fragebogen zur Erkundung von Berufswünschen und zum Informationsverhalten bei der Berufswahl

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Entwicklung von Berufswünschen und auf Informationsmöglichkeiten bei der Berufswahl. Deine Antworten sollen dazu beitragen, Informationen zur Berufswahl besser auf die Anforderungen und Interessenlagen der Schüler abzustimmen. Nimm Dir genügend Zeit und beantworte bitte alle Fragen sorgfältig, auch wenn Du beabsichtigst, vor der späteren Berufstätigkeit noch zu studieren!

Du brauchst Deinen Namen nicht auf den Fragebogen zu schreiben, denn die Auswertung erfolgt anonym.

Für Deine Mitarbeit sagen wir Dir vielen Dank!

I. Angaben zur Person

1. Geschlecht

- männlich weiblich

V002

2. Wie alt bist Du?

_____ Jahre

V003

3. Nationalität

V004

4. Wie heißt Deine Schule?

V005

5. In welcher Klasse/Jahrgangsstufe bist Du?

V006

6. Wohnst Du bei Deinen Eltern oder hast Du eine eigene Wohnung?

- bei den Eltern
 eigene Wohnung
 sonstiges (bitte nennen): _____

V007

7. Wohnort

V008

8. Schulabschluß des Vaters

- kein Abschluß
 Hauptschulabschluß
 Realschulabschluß/mittlere Reife/gleichwertiger Abschluß
 Fachhochschulreife
 Abitur

V009

9. Berufsbezeichnung des Vaters

jetzige oder frühere Berufsbezeichnung/Berufsabschluß als: _____

V010

10. Welchen beruflichen Ausbildungsabschluß hat Dein Vater?

- kein beruflicher Ausbildungsabschluß/Berufsabschluß ohne Lehre
- Berufsabschluß mit gewerblicher oder landwirtschaftlicher Lehre
- Berufsabschluß mit kaufmännischer oder sonstiger Lehre
- Berufsfachschulabschluß
- berufliches Praktikum
- Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluß
- Fachhochschulabschluß/Ingenieurschulabschluß
- Hochschulabschluß

V011

11. Beruflicher Status des Vaters

- Un- und angelernte Tätigkeit
- Facharbeiter
- Angestellter
- Beamter
- selbständig
- Rentner
- nicht berufstätig
- arbeitslos

V012

12. Schulabschluß der Mutter

- kein Abschluß
- Hauptschulabschluß
- Realschulabschluß/mittlere Reife/gleichwertiger Abschluß
- Fachhochschulreife
- Abitur

V013

13. Berufsbezeichnung der Mutter

jetzige oder frühere Berufsbezeichnung/Berufsabschluß als: _____

V014

14. Welchen beruflichen Ausbildungsabschluß hat Deine Mutter?

- kein beruflicher Ausbildungsabschluß/Berufsabschluß ohne Lehre
- Berufsabschluß mit gewerblicher oder landwirtschaftlicher Lehre
- Berufsabschluß mit kaufmännischer oder sonstiger Lehre
- Berufsfachschulabschluß
- berufliches Praktikum
- Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluß
- Fachhochschulabschluß/Ingenieurschulabschluß
- Hochschulabschluß

V015

15. Beruflicher Status der Mutter

- Un- und angelernte Tätigkeit
- Facharbeiter
- Angestellter
- Beamter
- selbständig
- Rentner
- nicht berufstätig/Hausfrau
- arbeitslos

V016

16. Wieviele Geschwister hast Du?

Anzahl: _____

V017

17. Zum Alter Deiner Geschwister?

Anzahl der älteren Geschwister: _____

V018

Anzahl der jüngeren Geschwister: _____

V019

18. Im Vertrauen: Wie schätzt Du Deine Schulleistungen ein?

- sehr gut
- gut
- mittelmäßig
- schlecht
- keine Angabe

V020

II. Allgemeine Probleme bei der Berufswahlentscheidung

19. Wenn Du an die Zeit nach der Schule denkst, fällt Dir die Entscheidung für Deinen weiteren beruflichen Weg eher schwer oder eher leicht?

(Skala: 1=sehr leicht, 2=leicht, 3=schwer, 4=sehr schwer, 5=weiß nicht).....

V021

20. Wie ist Deine Meinung zum Problem der Entscheidung über den zukünftigen Beruf?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme teils zu, 3=stimme weniger zu, 4=stimme nicht zu, 5=weiß nicht)

- Ich kann mir kein genaues Bild machen, welcher Beruf für mich der geeignetste ist
- Ich habe mir bisher noch zu wenig Gedanken darüber gemacht, was ich werden möchte
- Die interessanten Berufe kommen nicht in Frage, da sie hoffnungslos überlaufen sind und kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz bestehen
- Fast jeder, den ich dazu befragt habe, rät mir zu einem anderen Beruf
- Ich weiß nicht genau, wie ich vorgehen soll, um mich für einen Beruf zu entscheiden.....
- Ich habe zwar eine klare Berufsvorstellung, aber andere raten mir ab.....

V022

V023

V024

V025

V026

V027

III. Informationsmöglichkeiten und -probleme bei der Berufswahl

21. Macht es Dir Spaß, Informationen über Ausbildungsberufe und Ausbildungsstellen zu suchen?

- ja, sehr
- ja, ziemlich
- nicht so sehr
- überhaupt nicht
- weiß ich nicht

V028

Sicherlich hast Du Dich schon einmal über verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten informiert.

22. Über welche Ausbildungsmöglichkeiten hast Du Dich schon einmal informiert?

(Mehrfachnennungen möglich)

Über Ausbildungsmöglichkeiten ...

- ... in der Industrie
- ... im Handwerk
- ... in freien Berufen
- ... im öffentlichen Dienst
- ... an einer Berufsfachschule
- ... an einer Fachhochschule bzw. Universität

V029

V030

V031

V032

V033

V034

23. Bei welchen Personen oder Stellen hast Du Informationen über die Berufswahl gesucht?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Mutter
- Vater
- Geschwister
- Freunde und Bekannte
- Berufsberatung beim Arbeitsamt
- Berufsinformation durch Kammern
- Berufsinformation durch Gewerkschaften

V035

V036

V037

V038

V039

V040

V041

- Lehrer/in V042
- berufskundlicher Unterricht V043
- Betriebsinhaber bzw. Betriebsverantwortliche/Praktikum V044
- Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen V045
- Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen) V046
- Telefonbuch V047
- Internet V048
- andere (bitte nennen): _____ V049

24. Kennst Du Informationsmaterialien zur Berufswahl?

- ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 26) V050

25. Nenne einige Materialien, die Dir bekannt sind! (Auf den genauen Namen kommt es nicht an)

- 1. _____ V051
- 2. _____ V052
- 3. _____ V053
- 4. _____ V054

26. Kannst Du Dich erinnern, wann Du Dich zum ersten Mal für Informationen über Berufe und zur Berufswahl interessiert hast? Wie alt warst Du?

..... Jahre V055

27. Wie schätzt Du die Qualität der Informationen zur Berufswahl der folgenden Stellen ein?

Bitte trage Ziffern ein: 1=sehr gut, 2=gut, 3=eher dürftig, 4=schlecht, 5=weiß nicht

	Aussagekraft	Zugänglichkeit	Präsentationsform	Aktualität	Realitätsnähe	Glaubwürdigkeit
Berufsberatung beim Arbeitsamt						
Berufsinformation durch Kammer						
Berufsinformation durch Gewerkschaften						
berufskundlicher Unterricht						
Betrieb						
Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen						
Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen)						
Informationen aus dem Internet						

V056-V103

28. Wie beurteilst Du die folgenden Forderungen und Aussagen zur Berufswahlinformation?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=lehne eher ab, 4=lehne voll ab, 5=weiß nicht)

- Die Informationen sollten deutlicher die Berufsrealität widerspiegeln..... V104
- Die Informationen müssten mehr über die Ziele und Inhalte der Berufsausbildung aussagen V105
- Die Informationen müssten mehr über die Zukunftschancen der Berufe aussagen V106
- Die Informationen müssten Aufstiegs-/Karrierechancen im Beruf aufzeigen V107
- Die Informationen sollten auch über den Computer zugänglich sein..... V108
- Die Informationen zur Berufswahl sind widersprüchlich und unübersichtlich..... V109
- Die schriftlichen Informationen müssten verständlicher sein V110
- Die allgemeinen Informationen in den Medien (Radio, Fernsehen, Zeitungen, Illustrierte) sind zu oberflächlich..... V111
- Die Informationen sollten mehr praktische Anteile aufweisen V112
- Die Berufsinformation will die Ratsuchenden in bestimmte Berufe drücken..... V113
- Die Berufe werden nicht gleichmäßig ausführlich präsentiert..... V114
- Gute Schüler werden ausführlicher informiert als schlechte Schüler..... V115

34. Wie ist Deine Einschätzung über die Einblicke in die Berufsrealität in den Praktika?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=lehne eher ab, 4=lehne voll ab, 5=weiß nicht)

- Die Zeit war zu knapp, um einen guten Berufseinblick zu bekommen..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V156
- Ich habe oftmals nur leichte Hilfstätigkeiten verrichtet, die wenig mit dem eigentlichen Beruf zu tun hatten ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V157
- Man hat sich zu wenig um mich gekümmert..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V158
- Man hat sich zu wenig Zeit genommen, um mir Tätigkeiten und Berufsanforderungen zu erklären..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V159
- Ich durfte nicht so richtig „mit anpacken“ ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V160
- Ich konnte einen guten Einblick in die Berufstätigkeit gewinnen ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V161
- Das Praktikum hat einen großen Einfluß auf meine Berufswahl..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V162

35. Aufgrund des Praktikums habe ich mich

ⓐ für ⓑ gegen **einen Beruf entschieden.** (Bitte zutreffendes ankreuzen)

V163

IV: Bei der Berufswahlentscheidung stellen sich viele Fragen und Probleme. Bitte nenne uns Deine Einschätzung zu folgenden Punkten.

36. Wie schätzt Du den Einfluß der folgenden Personen und Stellen auf Deine Berufswahlentscheidung ein?

(Skala: 1=sehr stark, 2=stark, 3=wenig, 4=überhaupt nicht, 5=weiß nicht)

- Mutter ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V164
- Vater ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V165
- Geschwister ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V166
- Freunde und Bekannte..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V167
- Berufsberatung beim Arbeitsamt ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V168
- Berufsinformation durch Kammer..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V169
- Berufsinformation durch Gewerkschaften ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V170
- Lehrer/in ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V171
- berufskundlicher Unterricht ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V172
- Betriebsinhaber bzw. Betriebsverantwortliche ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V173
- Informationsveranstaltungen der berufsbildenden Schulen..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V174
- Informationen aus den Medien (Presse, Rundfunk, Fernsehen) ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V175

37. Wie bewertest Du die folgenden Gründe für Deine Berufswahl?

(Skala: 1=sehr wichtig, 2=wichtig, 3=weniger wichtig, 4=unwichtig, 5=weiß nicht)

- anderen Menschen helfen..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V176
- gute Bezahlung ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V177
- interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V178
- feste Arbeitszeiten..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V179
- sicherer Arbeitsplatz..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V180
- geringer Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V181
- gute Berufsperspektiven (Aufstiegsmöglichkeiten)..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V182
- Spaß bei der Arbeit ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V183
- überwiegend im Büro arbeiten... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V184
- wenig körperlich anstrengende Arbeit ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V185
- akademische Berufstätigkeit ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V186
- saubere Arbeit..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V187
- Umgang mit neuen Technologien (z.B. Computern, Internet usw.) ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V188
- handwerklich tätig sein ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V189
- wenig Überstunden ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V190
- freiberufliche Tätigkeit ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V191
- was fehlt in der Liste? (bitte nennen): _____ V192

38. Wie bewertest Du die folgenden Aussagen zur Berufswahlentscheidung?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=lehne eher ab, 4=lehne voll ab, 5=weiß nicht)

- Der Druck durch Eltern und Familie, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, ist stark..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V193
- Wer in einem Familienbetrieb aufwächst, soll auch einen entsprechenden Beruf lernen ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V194
- Was meine Freunde beruflich machen, ist wichtig für meine Berufswahlentscheidung..... ⓐ ⓑ ⓓ ⓔ V195

- Das Lehrstellenangebot hat einen großen Einfluß auf meine Berufswahlentscheidung ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V196
- Meine Berufswahlentscheidung treffe ich spontan ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V197
- Meine Berufswahlentscheidung ist eher gefühlsmäßig begründet..... ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V198
- Meine Berufswahlentscheidung ist eher materiell begründet ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V199
- Bei der Berufswahlentscheidung stehen die eigenen Fähigkeiten, Neigungen oder Interessenlagen
im Hintergrund..... ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V200
- Ich treffe meine Berufswahlentscheidung aufgrund systematischer Informationsbeschaffung
und -auswertung..... ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V201
- Berufswahlentscheidungen aufgrund von fachlichen Beratungen/Informationen halte ich für wichtig ⌚ ⌚ ⌚ ↩ ↩ V202

V. Hast Du Dich schon um einen Ausbildungsplatz beworben?

39. Zu welchem Bereich gehört der Ausbildungsbetrieb? (Mehrfachnennungen möglich)

- Handwerk V203
- Industrie V204
- Banken/Versicherungen V205
- Öffentlicher Dienst (z.B. Gemeindeverwaltung, Bundesbehörde, Bundespost, Polizei) V206
- Freie Berufe (z.B. Rechtsanwaltsgehilfe, Steuerfachgehilfe, Arzthelferin) V207
- Landwirtschaft V208
- Sonstiges: _____ V209
- Fachschulausbildung (z.B. im sozialpflegerischen Bereich) V210
- Studium an einer Fachhochschule oder Universität V211

40. Was ist Dein Traumberuf?

_____ V212

41. Glaubst Du, daß es für Dich schwierig wird, einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

- habe ich schon
- werde ich sicher bekommen
- wird nicht besonders schwierig werden
- ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden
- wird sehr schwierig werden
- weiß nicht V213

42. Hast Du Dich bereits für eine oder mehrere Lehrstellen beworben?

- ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 48) V214

43. Wenn ja, wann zum ersten Mal?

- vor ein paar Tagen
- ca. vor 3 Monaten
- ca. vor 6 Monaten
- vor einem Jahr (und früher)
- weiß ich nicht V215

44. Wieviele Bewerbungen hast Du bereits geschrieben?

_____ V216

45. Kannst Du Dich erinnern, um welche Berufe Du Dich beworben hast?

Meine „1. Wahl“: _____

V217

Weitere Berufe: _____

V218

V219

V220

46. Wieviele Zusagen hast Du bekommen?

V221

47. Wieviele Absagen hast Du bekommen?

V222

VI. Die Entscheidung für einen Ausbildungsplatz ist schon getroffen?

48. Hast Du schon einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen oder fest in Aussicht?

ja

nein

V223

49. Welchen Beruf wirst Du voraussichtlich ergreifen?

V224

50. In welchem Bereich?

Handwerk

Industrie

Banken/Versicherungen

Öffentlicher Dienst (z.B. Gemeindeverwaltung, Bundesbehörde, Bundespost, Polizei)

Freie Berufe (z.B. Rechtsanwaltsgehilfe, Steuerfachgehilfe, Arzthelferin)

Landwirtschaft

Sonstiges: _____

V225

51. Wie sicher bist Du, daß der von Dir gewählte Beruf, der richtige für Dich ist?

(1=sehr sicher, 2=sicher, 3=unsicher, 4=sehr unsicher, 5=weiß nicht).....

V226

52. Wie schätzt Du die Beratung und Information über die Bedingungen, Voraussetzungen und Anforderungen des Ausbildungsplatzes ein?

(Skala: 1=sehr gut, 2=gut, 3=eher schlecht, 4=schlecht, 5=weiß nicht)

- über die Arbeitszeiten des Ausbildungsberufes.....
- über die Vergütung während der Ausbildungszeit
- über die Lernanforderungen
- über die Möglichkeiten, nach der Ausbildungszeit weiterbeschäftigt zu werden.....
- über generelle Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der Lehrzeit
- über die Chancen des beruflichen Aufstiegs nach der Lehrzeit.....

V227

V228

V229

V230

V231

V232

VII. Fragen, die die Berufswahl für das Handwerk betreffen

Besonderes Interesse haben wir an Deiner Einschätzung über diejenigen Informationen, die zu Handwerksberufen führen.

53. Wir interessieren uns dafür, wie bekannt Handwerksberufe sind? Bitte nenne uns 5 typische Handwerksberufe:

V233
V234
V235
V236
V237

54. Heute spricht man viel über sogenannte „neue Berufe“. Hast Du schon davon gehört?

ja nein

V238

Wenn ja, nenne uns diese Berufe (Auf die genaue Bezeichnung kommt es nicht an!)

V239
V240
V241
V242
V243

55. Hast Du schon einmal eine Broschüre oder ein Heft in der Hand gehabt, in dem ganz allgemein über Handwerksberufe informiert wurde?

ja nein

V244

56. Hast Du Freunde und Bekannte, die zur Zeit eine Handwerkslehre machen oder einen Handwerksberuf ausüben

ja nein

V245

57. Hast Du schon einmal etwas von einer Ausbildungskampagne „Das Handwerk - Der Einstieg zum Aufstieg“ gehört, welche mit Hilfe einer CD-ROM gestartet wurde.

ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 59)

V246

58. Wenn ja, wie beurteilst Du die Aufmachung?

(1=sehr gut, 2=gut, 3=eher schlecht, 4=schlecht, 5=weiß nicht)

V247

59. Kennst Du die Werbung in den Medien für Handwerksberufe (Rundfunk, Zeitungen)?

ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 62)

V248

60. Wenn ja, wie beurteilst Du sie?

(1=sehr gut, 2=gut, 3=eher schlecht, 4=schlecht, 5=weiß nicht)

V249

61. Hat Dir die Werbung des Handwerks bei Deiner Berufswahlentscheidung geholfen?

ja nein

V250

62. Wie beurteilst Du die folgenden Aussagen zum Handwerk?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=lehne eher ab, 4=lehne voll ab, 5=weiß nicht)

- Handwerk hat Zukunft.
- Auszubildende im Handwerk verdienen schlecht.
- Handwerksmeister sind autoritär.
- Eigeninitiative und Selbständigkeit wird im Handwerk nicht gefordert.

V259
V260
V261
V262

- Für eine Ausbildung im Handwerk benötigt man kein gutes Schulabschlußzeugnis. V263
- Auszubildende im Handwerk sind nur Handlanger. V264
- Im Handwerk hat man gute berufliche Aufstiegsmöglichkeiten V265
- Im Handwerk muß man für wenig Geld viel arbeiten. V266
- Durch eine Handwerksausbildung hat man gute Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz. V267
- Handwerksberufe sind unmodern..... V268

VIII. Zum Schluß noch einige „Computer - Fragen“

63. Besitzt Du einen Computer?

- ja (wenn ja, dann weiter mit Frage 65) nein

V269

64. Wenn nein, haben andere Personen in Deiner Umgebung einen Computer, den Du benutzen kannst?

- ja nein (wenn nein, dann weiter mit Frage 69)

V270

65. Wie häufig benutzt Du den Computer?

- weniger als 2 Stunden pro Woche
 ungefähr 5 Stunden pro Woche
 ungefähr 10 Stunden pro Woche
 15 Stunden pro Woche und mehr
 weiß ich nicht

V271

66. Wenn Du sehr häufig den Computer benutzt, hast Du dann manchmal das Gefühl, daß Du nicht mehr davon loskommst?

- ja nein

V272

67. Benutzt Du den Computer häufig für Schulaufgaben?

- ja nein

V273

68. Benutzt Du den Computer hauptsächlich für Unterhaltungszwecke?

- ja nein

V274

69. Hast Du in der Schule Möglichkeiten, einen Computer zu benutzen?

- ja nein

V275

wenn ja, wieviele Schulstunden? _____ Schulstunden

V276

70. Kannst Du mit dem Begriff Internet etwas anfangen?

- ja nein

V277

71. Warst Du schon einmal im Internet?

- ja nein

V278

72. Wenn ja, wo hast/hattest Du die Zugangsmöglichkeiten (z.B. Schule, zu Hause usw.)

V279

73. Stell Dir vor, Du könntest über das Internet aktuelle Berufsinformationen aus der Region erhalten und austauschen. Wie fändest Du das? Kreuze eine Möglichkeit an!

- Hervorragende Idee! Ich würde diese Möglichkeit auf jeden Fall nutzen.
- Finde ich interessant, damit würde ich mich näher befassen.
- Solche Informationen im Internet interessieren mich nicht.
- Davon halte ich überhaupt nichts.
- weiß ich nicht

V280

74. Wie beurteilst Du die folgenden Aussagen zum Internet?

(Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme eher zu, 3=lehne eher ab, 4=lehne voll ab, 5=weiß nicht)

- Dem Internet gehört auch bei der Berufswahl die Zukunft..... V281
- Das Internet ist zu unübersichtlich..... V282
- Das Internet enthält Informationen, die mich nicht interessieren..... V283
- Das Internet ist einfach zu handhaben..... V284
- Informationsbeschaffung mit dem Internet ist preiswert.. V285
- Mit dem Internet kann man seine Kenntnisse erweitern..... V286

75. Kennst Du Computerfachzeitschriften?

- ja nein

V287

76. Wenn ja, nenne diejenigen, die Dir am besten gefallen

V288

V289

V290

So das war's!

Wir sagen Dir nochmals ganz herzlich Danke schön. Deine Angaben bleiben selbstverständlich anonym. Sie sollen uns dabei helfen herauszufinden, wie der Berufswahlunterricht und das Informationsangebot verbessert werden können. Vielleicht profitieren davon eure Nachfolger.

Übrigens: Wenn Ihr uns im Internet besuchen wollt, findet Ihr uns unter der Adresse:

<http://www.uni-duisburg.de/FB2/BERU/berufspa.htm>

3 Regionalstudie Duisburg (Stefan Naevecke)

3.1 Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick

3.1.1 Untersuchungsrahmen und Samplestruktur

Die Untersuchung von Problem- und Informationsbedarfslagen auf dem Gebiet der betrieblichen Personal- und Qualifikationsentwicklung und der beruflichen Bildung in Duisburg stand explizit im thematischen Kontext lokalen bzw. regionalen Strukturwandels. Es ging folglich nicht um eine totale Erhebung jedweder Problem- und Informationsbedarfslagen aus der Sicht von Vertretern aus Unternehmen, Verbänden, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Institutionen und Bildungsträgern – weder, daß es sich in quantitativer Hinsicht um eine 100 %-Untersuchung in der gesamten Fläche gehandelt hätte, noch, daß in qualitativer Hinsicht sämtliche Problem- und Informationsaspekte in Bezug auf dieses Themenfeld zur Sprache kamen – sondern vor allem um solche, die für die Bewältigung externen, d.h. regionalen, wie internen, d.h. betrieblichen bzw. institutionellen Strukturwandels erkennbare Relevanz hatten.

Neben struktur- und arbeitsmarktpolitischen Institutionen, Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Kammern und Verbänden bildeten den Schwerpunkt des Untersuchungsfeldes Betriebe aus verschiedenen Branchen und unterschiedlicher Größenordnung.

Das Betriebssample der Untersuchung war eine kleine geschichtete Stichprobe von insgesamt 24 Duisburger Unternehmen aus Industrie (Stahlerzeugung und -verarbeitung, Metallverarbeitung, Chemie und Elektrotechnik), Dienstleistungen (Großhandel, Einzelhandel, Transport und Logistik, Finanzdienstleistungen, Werbung, Mikroelektronik und Personalverleih) sowie dem Handwerk (Elektro, Sanitär, Dachdecker, Stahlbau, Kfz-Technik). Quer zu den Wirtschaftsbereichen wurden im Sample drei verschiedene Segmente berücksichtigt a) lokal traditionelle Großunternehmen, die in Abba- wie Umbauprozessen begriffen sind, b) ansässige, in Ausbau und Weiterentwicklung befindliche Klein- und Mittelunternehmen vor allem aus dem Bereich der qualifizierten technischen Dienstleistungen einschließlich des (technischen) Handwerks, die als neue Wirtschaftsbasis im Duisburger Strukturwandel angesehen werden, sowie c) „start ups“, d.h. neuansiedelnde Unternehmen aus diesen Branchen. Bei diesem Zuschnitt gingen wir von der Hypothese aus, daß diese Segmente für betriebliche Problemkonstellationen stehen, in denen nach Branche, Produkt, bisherigem Produktionskonzept und Einbindung in Markt wie Region je besondere Anforderungen an die personelle und qualifikatorische Bewältigung des Strukturwandels im einzelnen Unternehmen und in der Region bestehen.

a) Bei den *traditionellen Großunternehmen* haben wir ein Schwergewicht auf die modernisierte (große) Alt-Industrie in Duisburg gelegt. Für die dor-

Suchgegenstand:
Problem- und Informationsbedarfslagen im Kontext regionalen und betrieblich-institutionellen Wandels

Betriebssample:
a: traditionelle Großunternehmen
b: industrielle KMU und Handwerk
c: start ups im innovativen Dienstleistungssegment

tige Montanindustrie geht es in den letzten Jahren darum, angesichts weltweiter Überkapazitäten an Stahl und der umwelt- wie energiepolitisch umstrittenen Rolle der Kohle die Produktpalette zu spezialisieren und zu modernisieren, also wie in anderen Branchen auch Produkt- und — sofern es sich um Prozeßfertigung handelt — auch Prozeßinnovation zu betreiben. Auch aus dem Bereich der Chemischen Industrie und der großen industrienah operierenden Dienstleistungsfelder (wie Finanzdienstleistungen, Großhandel) ist bekannt, daß sie dabei sind, ihr Produkt- und Leistungsspektrum neu zu profilieren. Mit solchen Innovationsprozessen einher gehen in der Regel Veränderungen der Qualifikationsanforderungen seitens der Beschäftigten, die zumeist innerhalb der vorhandenen Berufe- und Qualifikationsstruktur durch Anpassungsmaßnahmen bewältigt werden (Inhouse-Schulung, training on the job, externe Maßnahmen betriebsbezogener Weiterbildung) oder durch schlichtes muddling through.

Mit den Innovationen von Produkt, Markt und Fertigungsprozessen/Verfahrenstechnik aber auch in Abhängigkeit von Veränderungen der Produktionsstruktur (bei den Stahlverarbeitern z.B. Rückverlagerung der Eingangsstufen - Pressen u.a. - an die Hersteller, im Finanzdienstleistungssektor z.B. die Verlagerung auf qualifizierte Beratungstätigkeiten sowohl im Geschäfts- wie Privatkundenbereich der Banken und die Automatisierung und Externalisierung von operativen Leistungen) ist in der Regel auch die interne Reorganisation der Aufbau- und Ablauforganisation verbunden. Dezentralisierung, Ergebnis-, Kosten- und mitunter auch Gewinnverantwortung in neugebildeten Leistungszentren, Abbau von Overheadfunktionen und Funktionsintegration, Delegation von Verantwortung „nach unten“ - dies sind nicht nur Stichworte aus der betriebswirtschaftlichen und industriesoziologischen Literatur zum „business re-engineering“, die dort mit gewohntem ideologischen Überschuß vorgetragen würden, sondern empirische Entwicklungen, die von den Beschäftigten - durch sämtliche Leitungsebenen bis zum „einfachen“ Arbeiter und Angestellten erhebliche Umstellungen im Arbeits- und Kommunikationshandeln verlangen. Mitunter geht es für die Bewältigung der neuen Veränderungen lediglich darum, vorhandene fachliche wie soziale/kommunikative Qualifikationen neu zu mobilisieren und zu trainieren. Häufig müssen jedoch die fachlichen wie kommunikativen Fähigkeiten in - im weitesten Sinne - Qualifizierungsprozessen vermittelt bzw. erworben werden.

Da sich nach Erfahrungen aus Unternehmen die Umsetzung weitreichender Reorganisationsmaßnahmen an den retardierenden Momenten der alten Struktur bricht (Interessen-/Statusverletzung, mangelnde Fähigkeit oder Bereitschaft zu Kooperation, Qualifikationsanpassung und dergl.), lassen solche Umbauprozesse in der betrieblichen Personalpolitik die Frage nach dem „make or buy“ laut werden („Bilden wir vorhandenes Personal weiter oder kaufen wir gezielt vom Arbeitsmarkt oder aus anderen Unternehmen?“

oder auch: „Bilden wir selber aus mit der Möglichkeit zur betriebs-spezifischen Prägung oder lassen wir ausbilden und rekrutieren von außen?“) Welche Erwägungen zu diesen Fragen angestellt werden, welche Entscheidungsunsicherheiten und Informationslücken bestehen, sollte problembezogen in den betrieblichen Kurzrecherchen erhoben werden.

b) Mit dem veränderten Stellenwert der bislang dominanten großen (Montan)Industrie erfährt auch ein Teil der *ansässigen kleinen und mittelständischen Industrie, des Handwerks und anderer technischer Dienstleistungen* einen Bedeutungswandel; sei es, daß die Verflechtungen mit der großen Industrie lockerer werden oder reißen, sei es, daß bisher von der Industrie besetzte Felder durch dortige Verringerung der Fertigungs- und Leistungstiefe „frei“ werden. Beides beinhaltet für diese kleinen und mittelständischen Unternehmen gleichzeitig den Zwang wie die Chance zur Revision des eigenen Produkt- und Leistungsspektrums.

Sind dafür in der Regel gute fachliche Qualifikationen vorhanden, fehlen in vielen Fällen die erforderlichen Kenntnisse über Marketing und Vertrieb und über Finanzierungsmöglichkeiten für neue Geschäftsfelder. Wie sich die Unternehmen solche Kompetenzen verschaffen, durch eine eigene, meist teure Rekrutierungspolitik, durch Selbstqualifizierung oder durch eine geschickte Kooperationspolitik, die die eigene Leistungsfähigkeit steigert aber die wirtschaftlichen Ressourcen schont, ist sehr unterschiedlich und in vielen Fällen ein Suchprozeß, der durch verbesserte Informationsgrundlagen gestärkt werden kann.

Gerade bei den kleinen und mittelständischen Dienstleistungs- und Handwerksunternehmen handelt es sich häufig um kleinere Firmen mit Unternehmereigentümer oder auch einer kleinen kooperativen Geschäftsführung, die hierarchisch relativ flach organisiert sind. Was in diesen Unternehmen einerseits flexible Leistungen und Problemlösungen ermöglichen kann, kann sich angesichts geringer funktionaler Ausdifferenzierung und Professionalität gerade in den betriebswirtschaftlichen Funktionen (auch Personalwirtschaft) als Nachteil erweisen. Eine stärkere Verbetrieblichung und Professionalisierung als sozialen Prozeß zu begreifen und ihn innerbetrieblich in gezielten Lernschritten (eher die extrafunktionalen Qualifikationen / sozialen Kompetenzen betreffend) zu organisieren (z.B. mit Unterstützung von Beratungseinrichtungen, externen Moderatoren oder Supervisoren) dürften wichtige Anforderungen an die Organisations- und Personalentwicklungspolitik dieser kleinen und mittleren Unternehmen sein, denen in den Kurzrecherchen nachgegangen werden sollte.

c) *Start ups* bezeichnet gemeinhin solche Unternehmen, die mit einem innovativen Produkt oder einer innovativen (Dienst-)Leistung als selbständige

quasi aus dem Nichts gegründet werden (keine Ausgründung, Tochtergesellschaft, ...).

In den Anforderungen hinsichtlich Produkt und Markt stehen diese Unternehmen vor der Aufgabe und dem Zwang, sich schnell neu am Markt zu plazieren und zu konsolidieren und mittelfristig die eigenen Marktsegmente zu erweitern. Ein erheblicher Teil der diesbezüglichen Informationsbeschaffung wird in der Regel vor der Neugründung erfolgen, um die Marktaussichten und die Finanzierungsmöglichkeiten und die am Ort verfügbaren Qualifikationspotentiale eruieren zu können.

Unternehmensorganisatorisch sind sie zumeist eher kleinbetrieblich strukturiert: relativ gering funktional differenziert, in den marktseitigen und personalbezogenen Funktionen oft wenig professionalisiert, flache Hierarchien. Dies sind die internen Rahmenbedingungen, aus denen heraus u.a. auch die Frage der Personalrekrutierung beantwortet werden muß. Welche Rolle spielt das regionale Arbeitskräfte- und Qualifikationspotential bei der Standortentscheidung? Nach welchen Kriterien, mit welcher Unterstützung, in welchen Kooperationen erfolgt die Personalsuche und -auswahl? Auf welche Weise werden Anpassungsqualifizierungen betrieblich vermittelt?

3.1.2 Strukturwandel: Mit Tempo 30 in Richtung «Duisburg 2000»

3.1.2.1 Problemlagen in der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

Duisburg war und ist aus den drei Untersuchungsfeldern des Projekts die eindeutig am stärksten industriell geprägte Region bzw. Kommune. Noch 1989 - in der Anfangszeit der programmatischen Strukturwandeloffensive unter dem Titel „Duisburg 2000“ - war ein Drittel der Beschäftigten in der Industrie tätig, verteilt auf etwa 150 Betriebe, überwiegend Großbetriebe. 75 % der Industriebeschäftigten waren in vier Branchen konzentriert: Eisen und Stahl, Stahlbau, Maschinenbau sowie Elektrotechnik (vgl. Stadt Duisburg 1990b, S. 12). Der Anteil der Landwirtschaft, dies ist für eine traditionelle Industriegroßstadt überraschungsfrei, lag 1988 mit 0,5 % der Beschäftigten ganz am Rande der Bedeutung; der Dienstleistungssektor (ohne Handel und Verkehr), dies wiederum ist auf den ersten Blick für eine stark industrialisierte Region auffällig, war mit knapp 16 % der Beschäftigten relativ unterdimensioniert.

Zentrale Schwäche der ökonomischen Verfassung Duisburgs war die von der Schwerindustrie (Montan) bestimmte wirtschaftliche Monostruktur. 1988 sind über 22 % der Industriearbeitsplätze allein in der eisenschaffenden Industrie angesiedelt (vgl. Stadt Duisburg 1996a, S. 22 u. Tabelle 1a); dazu kamen die Arbeitsplätze im Bergbau und in der stahlverarbeitenden Industrie. Zahlreiche weitere Arbeitsplätze aus anderen Wirtschaftszweigen

Montanindustrielle Monostruktur

wie Sondermaschinenbau für Hütten-, Walzwerk- und Bergwerkseinrichtungen, Hafen, Transport- bzw. Speditionsgewerbe im Massengütersegment hängen aufgrund von Verflechtungswirkungen mittelbar von der Montanindustrie ab (vgl. Tabelle 1a). Dadurch wurde Duisburg, wie andere ähnlich monostrukturierte Regionen, erheblich durch die internationale Stahlkrise (strukturelle Überkapazitäten im Massenstahl) in seiner gesamten wirtschaftlichen und sozialen Situation getroffen.

Den Grad der Abhängigkeit von den Großbetrieben der Montanindustrie zeigt auch die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 2b). Diese wies bis in die zweite Hälfte der achtziger Jahre eine leicht abnehmende Konzentration von um 40 % der Beschäftigten in größeren Mittelbetrieben und Großbetrieben aus, die weniger als ein Prozent der in Duisburg ansässigen Betriebe ausmachten.

Bis heute sind die Veränderungen in der Verfassung der Duisburger Wirtschaft im Kern durch einen quantitativen Abbau der Kapazitäten, der Leistungstiefe und der Belegschaftszahlen vor allem in den Unternehmen des Montansektors gekennzeichnet.

Zunächst verlief der Strukturwandel als De-industrialisierungsprozeß im Montansektor in dessen Verflechtungsbereichen. Demgegenüber stagnierte anhaltend die Expansion im gesamten Dienstleistungssektor, war - analog zur Einkommens- und Wohlstandsentwicklung - in den privaten, personenorientierten Dienstleistungen sogar rückläufig (vgl. Stadt Duisburg 1988, S. 14), ebenso in den auf die (Schwer-)Industrie bezogenen unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Mit der Entscheidung, die endogenen Ressourcen Duisburgs in Wissenschaft, Technik, Geographie und Verkehr für den Auf- und Ausbau neuer Wirtschaftsbereiche wie Logistik, Mikroelektronik und andere innovative Dienstleistungsfelder stark zu machen, steht Strukturwandel nicht mehr nur für Abbauprozesse und Verschiebung der Proportionen zwischen den bestehenden Wirtschaftsbereichen, sondern beinhaltet das Wachstum von Neuem auf dem Boden und in Nachbarschaft des Alten. Die Mitgegebenheiten der alten Wirtschaftsstruktur waren und sind mitunter noch immer in verschiedener Hinsicht und Stärke nachwirkend: fehlende Gewerbeflächen trotz riesiger Industriebrachen, geringe Diversifizierung des Produkt- und Leistungsspektrums in den Verflechtungsbereichen der alten Industrie, großindustrielle Ausrichtung der (Aus-)Bildungsstruktur und -institutionen, wie auch im subjektiven Bereich ein verbreitetes Verhaftet-sein, teils auch Verharren in alten Orientierungen (Wahl der Ausbildungsberufe und -betriebe, Habitus in Arbeit und Beruf, räumliche Mobilität etc.), wie sämtliche Gesprächspartner aus den intermediären Institutionen und den altansässigen Unternehmen berichteten.

Beschäftigungskonzentration in Großbetrieben

Strukturwandel durch De-Industrialisierung

Gemessen an der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen verlief der Strukturwandel in Duisburg Mitte der neunziger Jahre eher verhalten und war noch geprägt von dem - wenn auch schwächer werdenden - Abwärtstrend in den traditionell dominierenden Bereichen der Industrie. Die Gesamtzahl der Beschäftigten war in Duisburg bis 1996 in der Tendenz weiterhin abnehmend, überwiegend im Industriesektor. Verantwortlich dafür waren im wesentlichen weitere Abbauprozesse in den ansässigen Montanunternehmen und damit verflochtenen Zuliefererbetrieben vor allem aus dem Maschinenbau.¹ Die Beschäftigtenzahl im ohnehin marginalen Sektor I (Land-/Forstwirtschaft) sinkt (vgl. in folgenden Tabellen 1a u. 2b), verbunden mit einem Konzentrationsprozeß bei den Betrieben: weniger, aber größere Betriebe. In den Dienstleistungen gibt es insgesamt einen leichten Anstieg der Beschäftigtenzahl um knapp 3.000. In den Bereichen Handel, Finanzdienstleistungen und Verkehr ist die Beschäftigung sogar leicht rückläufig. Der Zuwachs erfolgte in den (sonstigen) „Dienstleistungen von Unternehmen und freien Berufen“. Seit 1988 hat es hier einen Anstieg um 4.500 gegeben.

Dahinter verbirgt sich - ohne daß dies anhand der vorliegenden Zahlen bereits sehr genau beziffert werden könnte – ein kleines Stück „Duisburg 2000“, d.h. das Entstehen von kleinen und mittleren Betrieben im qualifizierten und hightech-orientierten bzw. -basierten Dienstleistungssegment (unternehmensbezogene Dienstleistungen). Absolut und im Vergleich ist deren quantitative Bedeutung in Duisburg jedoch noch gering. Einen größeren Anteil am Beschäftigtenzuwachs in den Dienstleistungen dürften die konsumorientierten Dienstleistungen haben, bei denen die niedrig bezahlten und gering qualifizierten Arbeitsplätze dominieren (z.B. Reinigungsbetriebe, Sport- und Vergnügungseinrichtungen, Imbisse) (vgl. auch Stadt Duisburg 1994a, S. 32 f.).

Lenkt man den Blick einmal genauer auf zwei in der Duisburger Entwicklungsprogrammatische prominente Aufbaubereiche, Mikroelektronik und Logistik, so haben mit dem Ausbau der drei Technologiezentren im Stadtteil Neudorf und dem Aufbau eines neuen MicroElectronicCentrums (MEC) einerseits und der erfolgreichen Ansiedlung führender Logistikunternehmen sowie der Standortentscheidung der Deutschen Bahn AG für die Ansiedlung eines Güterverkehrszentrums in Duisburg wichtige Entwicklungen stattgefunden.

Aus der Sicht von Vertretern dieser innovativen Wirtschaftsbereiche werden diese Schritte wohl als positiv jedoch auch als nicht zufriedenstellend bezeichnet. Ihr Urteil orientiert sich nicht an einem vorgestellten Stadium

¹ Allein mit der Schließung des Krupp-Hoesch-Stahlwerks in Rheinhausen 1993 wurden 2.300 Arbeitsplätze abgebaut. Durch Reorganisationsmaßnahmen bei der Thyssen Stahl AG wurden bis 1994 weitere 8.000 Arbeitsplätze abgebaut (vgl. Stadt Duisburg 1994a, S. 26).

Verhaltene Expansion in den programmatischen Wachstumsbereichen des Dienstleistungssektors

des Endausbaus sondern bezieht sich vielmehr auf die Entwicklungsstrategie, die als defizitär beurteilt wird.

„Bezüglich der Standortpolitik ist die Frage immer: Was könnte Duisburg von Japan lernen? Zur ‚Kultivierung der Qualifikationswüste Duisburg‘ müssen höchste Kapazitäten für die Entwicklung und Ansiedlung von Schlüsseltechnologien zur Verfügung gestellt würden. Dies könne und müsse in einem Verbund wie den japanischen MITI erfolgen (...).“

Kommentar [PGK1]:

Was wirklich fehle, seien effiziente konzentrierte Aktionen. „Duisburg müßte Logistikstandort sein, nicht sein wollen. Auf diesem Feld müßte Duisburg Kompetenzzentrum werden.“ Das Problem sei jedoch, daß es keine Person und keine Institut gäbe, die eine notwendige konzentrierte Aktion coachen würde. „Die meisten beschäftigen sich viel zu viel mit sich selbst.“ Was bisher fehle, sei eine zentrale Figur, die in der Region integrierend tätig sein könnte. Außerdem gebe es ein typisches Ruhrgebietsproblem, das er mit Kirchturmdenken bezeichnete. Nicht die einzelnen Kommunen oder Landkreise müßten mit Imagekampagnen gegeneinander konkurrieren, vielmehr müßte es darum gehen, daß sich das Ruhrgebiet als Wirtschafts- und Sozialraum im Ganzen vermarktet. „Für Change Management braucht man Changement in den Köpfen.“

Es fehlen strategische Allianzen zwischen Wirtschaft und Politik ...

(Geschäftsführer Mikroelektronik)

Für den Niederlassungsleiter eines neu angesiedelten Logistikunternehmens war es unverständlich, daß in einer Stadt, die sich dem Schwerpunkt Logistik verschrieben hat, die Intransparenz zwischen Leistungsanbietern und Kunden so groß sei, daß strategische Kontakte zwischen beiden auf Zufälligkeiten angewiesen sind. Erst aus einem persönlichen Anruf aus der örtlichen Wirtschaftsförderungsgesellschaft hatte man von einem Kunden erfahren, der im Unternehmen ein neues Logistikkonzept einführen wollte und dafür einen professionellen Partner suchte.

Insgesamt bezeichnete er die Situation als unbefriedigend. Es komme darauf an, für die wirtschaftsstrukturelle Entwicklung Kernthemen zu formulieren. Z. B. müßte es unter neutraler Regie Informationsveranstaltungen zu allgemein interessierenden Themen mit Fachreferenten geben, z. B. mit Vertretern aus dem Bereich Handel und Logistik der Universität Duisburg. Der Informations- und Meinungsaustausch zwischen den wirtschaftlichen Akteuren müßte vorangetrieben und verbessert werden (...). Wer Promotor solcher intensivierter Verständigungsprozesse sein könnte, war allerdings nicht klar.

... und Foren für Informations- und Meinungsaustausch der Akteure

(Niederlassungsleiter Logistik)

Wenngleich es sich bei diesen Äußerungen um einzelne Stimmen von Vertretern der neuen Wachstumsbereiche handelt, weisen beide unabhängig voneinander auf Umstände hin, die plausible Argumente jenseits der Marktimperative für den nur langsamen Wachstumsprozeß dieser Branchen und den konstruktiven Strukturwandel insgesamt liefern könnten: Überschuß an Programmatik gegenüber konkreten Aktivitäten in und durch geeignete(n) Infrastrukturen, kommunaler Partikularismus („Kirchturmdenken“), fehlende Informations- und Kommunikationsforen. Anspielungen in diese Richtung waren auch in anderen Gesprächen verbreitet. Bei aller Ähnlichkeit kommt in einigen Auffassungen jedoch eine Lösungsvorstellung zum Ausdruck, die von politisch starken Zentralinstitutionen mit Regie- und „Lokomotiv“-funktion ausgeht. Wie aus Strukturwandel- und weitergehenden

Transformationsprozessen in anderen Regionen und Ländern bekannt, erweisen sich solche Zentralstellen als relativ wenig durchsetzungseffizient gegenüber den institutionellen Eigenlogiken der beteiligten Einrichtungen. Zusammenschlüsse wie der Initiativkreis Ruhrgebiet (IR) tragen demgegenüber bei entsprechender Selbstverpflichtung eher die Chance in sich, sich zu einer strategisch arbeitenden korporatistischen Allianz zu entwickeln.

Die Verschiebungen im Wirtschaftsprofil Duisburgs sind real und im Erscheinungsbild deutlich, in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstruktur Duisburgs allerdings kaum (positiv) wirksam geworden. Die Beschäftigungseffekte, die die Ansiedlung der Unternehmen im Mikroelektroniksegment erbracht haben, sind recht gering. Es handelt sich überwiegend um Kleinunternehmen mit manchmal nur acht bis zehn Beschäftigten. Nach den Angaben der Gesellschaft für Technologieförderung und Technologieberatung Duisburg (GTT) wurden in den zehn Jahren seit 1986 im Duisburger Technologiezentrum 26 neue Firmen und Projekte gegründet bzw. initiiert, in denen 300 neue Arbeitsplätze entstanden sind (vgl. GTT 1997, S. 1). In der Zwischenzeit bietet neben den bisherigen Technologiezentren ein neu errichtetes MicroElectronicCentrum Raum für neue Unternehmensgründungen und Projektinitiativen, in denen laut GTT mit dem Entstehen von weiteren 600 bis 800 Arbeitsplätzen gerechnet wird (vgl. GTT 1997b, S. 2).

So sehr es für die langfristige Umprofilierung der Wirtschaftsstruktur in Duisburg naheliegend ist und sinnvoll sein kann, in der Stadtentwicklung und Strukturwandelpolitik auf den Ausbau Duisburgs als Mikroelektronikstandort zu orientieren, so begrenzt ist auf der anderen Seite die quantitative Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Die qualitativen Effekte dürften demgegenüber überwiegen. So entstehen in diesem Bereich ohne Frage Arbeitsplätze für Hoch- und Fachschulabsolventen der technischen Fachrichtungen, die nicht nur das Qualifikationsprofil des Duisburger Arbeitskörpers verändern, sondern auch eine Rekrutierungsbasis und Anknüpfungspunkte für die Personalpolitik von produzierenden wie anwendenden Unternehmen im technischen Hochqualifiziertensegment bilden.

Im Logistikbereich ist mit Blick auf die Berufe Speditionskaufmann/-frau sowie die Lager- und Verkehrsberufe die Beschäftigungsentwicklung trotz der Expansion dieses Wirtschaftszweigs in Duisburg verhalten bis rückläufig. Wie Experten aus neuangesiedelten Logistikunternehmen in Duisburg berichten, sind noch nicht alle anvisierten Leistungsbereiche auf- und ausgebaut und daher in der personellen Besetzung quantitativ noch nicht wirksam. Nach ihren Angaben werde parallel zum qualitativen Ausbau des Leistungsspektrums - und partiell dadurch hervorgerufen - jedoch auch ein starker Prozeß weitreichender Rationalisierung im Logistikbereich einset-

Keine absehbare Entlastung auf dem Duisburger Arbeitsmarkt durch vermeintliche Wachstumsbereiche

Mikroelektronik: nur geringe Beschäftigungseffekte durch neugegründete Kleinunternehmen

Logistik: Ausdehnung, Rationalisierung und Erweiterung

zen, der vor allem auf der Automatisierung von Datenerfassung und -übermittlung und der datentechnischen Steuerung von Warenbewegungen und Fahrzeugeinsatz beruhe und sich im Güterverkehr, im Umschlagbereich wie auch im qualifizierten Dispositionsbereich auswirke. Allein durch die fortgeschrittene Einführung von Barcode-Systemen werden die einfachen Tätigkeiten in den Dispositionsabteilungen (vor allem Datenerfassung) zahlenmäßig weiter zurückgehen. Der Kontrollaufwand am Anfang der Datenkette wird durch qualifizierte Speditionskaufleute verstärkt. Wie stark der Logistikbereich in Duisburg personell wachsen wird, hängt vor diesem Hintergrund augenscheinlich davon ab, wie stark und wie schnell weitere Leistungsbereiche von den Logistikunternehmen am Ort entwickelt und ausgebaut werden und davon, wie stark interne Reorganisations- und technische Rationalisierungsmaßnahmen diesen Wachstumsprozeß konterkarieren.

Bei den Qualifikationsanforderungen im Logistikbereich zeichnet sich unter dem Einfluß dieser Entwicklung eine verstärkte Polarisierung ab: gering qualifizierte Arbeitsplätze als Anhängsel der technisierten und automatisierten Transport- und Datensysteme und komplexe, betriebswirtschaftlich akzentuierte Dispositionsarbeitsplätze für Speditionskaufleute mit Kenntnissen im diversifizierten Stückgutgeschäft. Insbesondere für das Qualifikationssegment am zweiten Pol fehlt trotz zahlreicher Fachkräfte aus dem Transport- und Umschlaggeschäft in der Arbeitslosenreserve in einigen Unternehmen das erforderliche Personal (vgl. Kapitel 3.1.2).

Ein anderer Hoffnungsträger, der Duisburger Hafen, ist anders als die neu entstandenen Logistikunternehmen hinsichtlich seiner Beschäftigungsvolumina nach wie vor abgebender Bereich, ist aber im übrigen mit sehr ähnlichen Umstellungsanforderungen konfrontiert. Der angestrebte Wandel der Umschlagstruktur von überwiegend Massengütern auf diversifiziertes Stückgut verbunden mit den Möglichkeiten zu spezialisierten Transportweisen und einer verbesserten EDV-basierten logistischen Steuerung ist nach einzelnen Aussagen bereits ein stückweit realisiert (vgl. Uske/Koppenburg 1992, S. 18; Stadt Duisburg 1994a, S. 64). Trotz der Weiterentwicklung von einem traditionellen Massenguthafen in Richtung eines multifunktionalen Güterverkehrszentrums ist die Abhängigkeit vom Massengeschäft noch immer groß und birgt die Gefahren einseitiger Abhängigkeit in sich - und dies, nach Angaben der Stadt, mit rückläufigen Erfolg: Der Containerhafen Duisburg hat einen niedrigeren Umschlag als der in Venlo. In jedem Fall ist die Modernisierung des Hafens bisher nicht mit einer Konsolidierung der Beschäftigung verbunden.

Hafen: rückläufige Umschlagzahlen

Neben den Dienstleistungsbranchen hat im technisch-gewerblichen Bereich für die Beschäftigungssituation in Duisburg das Handwerk relativ zur traditionellen Industrie an Bedeutung zugenommen. Nach der letzten Handwerkszählung 1996 liegt die Gesamtbeschäftigtenzahl im Duisburger Handwerk mittlerweile bereits über der der Industriebeschäftigten. Anders als die Wirtschaftszweige Mikroelektronik und Logistik stellt das Handwerk bislang jedoch keinen Wachstumsbereich dar. Seit 1990 sind die Beschäftigtenzahlen nach Aussagen der Kreishandwerkerschaft in etwa konstant. Der Bedeutungszuwachs der Beschäftigung im Handwerk ist folglich zunächst nichts anderes als das positive Abziehbild des Beschäftigungsabbaus in der Industrie. Mit einer absoluten Aufwärtsentwicklung ist nach Ansicht von Innungsmeistern und Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft in den nächsten Jahren nicht zu rechnen. Neben den konjunkturellen Unsicherheiten und Schwankungen, auf die die Handwerksbetriebe sensibler und unmittelbarer reagieren als Unternehmen der Großindustrie, sprechen auch Engpässe in der eigenen Ausbildung von fachqualifiziertem Nachwuchs dagegen.

Ein quantitatives wie qualitatives Entwicklungspotential liegt nach Auffassung von verschiedenen Vertretern des Handwerks im dienstleistungsorientierten Handwerk. Hier bestünden Möglichkeiten, mit innovativen Produkten neue Märkte zu besetzen. Beispielsweise würden im traditionellen Feld der Gebäudereinigung Konzepte entwickelt, die auch Serviceleistungen wie Catering und Sicherheitsdienst aufnehmen würden. Oder im Dachdeckergewerbe werde neben den traditionellen Aufgaben durch Einsatz von Solartechnik und Dachbegrünungen das Leistungsspektrum erweitert. Durch den Einsatz neuer Techniken, neuer Verfahren und die Herstellung und Anwendung neuer Produkte könnten auch Problemzonen im Handwerk überwunden werden. Bisher seien solche Geschäftsentwicklungen eher noch die Ausnahme. Besonders ältere Betriebe, die auch in ihrer betrieblichen Organisation vergleichsweise traditionell verfaßt bleiben, seien im Unterschied zu jüngeren Unternehmen wenig innovationsbereit. Von den Promotoren von Modernisierungs- und Innovationsprozessen im Handwerk werden vor allem vier Voraussetzungen gesehen, die erfüllt sein müssen:

- eine funktionierende Kooperation zwischen Handwerk und Wissenschaft auf dem Feld der Produkt- und Verfahrensinnovation;
- eine engere innungsinterne wie innungsübergreifende Kooperation der Handwerksunternehmen zum Austausch und zur Kombination von Know-how, technischen Kapazitäten und Personal bei komplexen Problemlösungen;
- ein offensives innovationsorientiertes Marketing sowie
- qualifiziertes Fachpersonal mit Kenntnissen und Fähigkeiten, die über die Inhalte der einschlägigen Ausbildungsgänge hinausgehen.

Handwerk: stagnierende Beschäftigungsentwicklung bei unsicherer bis rückläufiger Auftragslage und zögerlicher Innovationsentwicklung

Von nur begrenzter Reichweite sind die Bemühungen innerhalb des Handwerks selbst, innovationshemmenden Traditionalismus in der Geschäfts- und Personalpolitik von Handwerksunternehmen durch entsprechende Beratung und materielle Förderung zu überwinden, und eine gewisse Ratlosigkeit drückt sich darin aus, wenn ein Vertreter der Kreishandwerkerschaft Hoffnung dahinein setzt, daß durch politische Auflagen für Handwerksunternehmen - bspw. zu Umwelt, Materialeinsatz - oder durch eine gezielte Förderpolitik auf der Konsumentenseite - bspw. für alternative Energietechniken - Impulse zur Überwindung einzelbetrieblicher Innovationshemmnisse gesetzt werden, die quasi als politisch erzeugte Marktimperative wirken.

Quantitativ läßt sich der Strukturwandel im Beschäftigungssystem in Duisburg bisher nur schwach ausmachen, wenngleich es deutliche Anzeichen für eine Entwicklung gibt, die wegführt von der montanindustriellen Prägung der lokalen Wirtschaft. Probleme bereiten auf diesem Weg die Mitgegebenheiten der alten Struktur, wie sie sich einerseits auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen, andererseits in den für notwendige Transformationsprozesse zur Verfügung stehenden Qualifikationspotentialen der Erwerbsbevölkerung in Duisburg. Zunächst zum Verhältnis von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung seit Ende der achtziger Jahre.

3.1.2.2 Arbeitsmarktentwicklung: Schwache Dynamik zwischen Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem

Die bereits seit Mitte der 70er Jahre stark gestiegene Arbeitslosigkeit (+ 22.700) hatte 1988 mit einer Quote von über 17 % überdurchschnittlich hoch gelegen (vgl. Arbeitsamt Duisburg 1988). Ein Austausch zwischen Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem war angesichts des strukturbedingten Charakters der Krise und fehlender, aufnahmefähiger Wirtschaftsbereiche nicht wirksam gewesen, so daß der Sockel an Dauerarbeitslosen relativ rasch stieg und sich auf hohem Niveau stabilisierte.

Diese Veränderungen kennzeichneten in negativer Hinsicht einen relativen Strukturwandel, der eher noch durch die regressive Entwicklung in der traditionellen Industrie Duisburgs und in den montanabhängigen Verflechtungsbereichen gefördert wurde als durch tiefgreifende Diversifizierung der Wirtschaftsbereiche und die Progression von Kapazitäten und Beschäftigung in alternativen Entwicklungsfeldern.

Hervorgerufen durch die negative Beschäftigungsentwicklung in der Schwerindustrie 1993/94 stieg nach einem (leichten) Rückgang zwischen 1988 und 1991 die Arbeitslosenquote bis 1997 (I. Quartal) erneut auf über

17 % und erreichte damit sogar ein Niveau oberhalb des hohen Werts von 1988.

Wenn man die Beschäftigtenzahlen mit den Arbeitslosenzahlen nach Wirtschafts- bzw. Berufsgruppen von 1990 bis 1996 vergleicht, bestätigt sich der Eindruck, daß in Duisburg ein regionaler Strukturwandel (sektoral) mit entsprechenden Beschäftigungseffekten ausbleibt bzw. sehr verhalten verläuft.

Stand bei den Beschäftigten einem Rückgang von ca. 15.000 Arbeitskräften des Verarbeitenden Gewerbes ein Zuwachs von 3.300 Beschäftigten im Dienstleistungssektor gegenüber, entspricht bei den Arbeitslosenzahlen dieser Entwicklung eine starke Steigerung im Verarbeitenden Gewerbe. Demgegenüber stagniert die Zahl der Arbeitslosen aus den Dienstleistungen. Für eine geringe Dynamik in den Austauschbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt spricht auch die Tatsache, daß laut Jahresbericht 1994 des Arbeitsamts Duisburg die Zunahme der Arbeitslosigkeit weniger durch eine jährlich steigende Zahl von Arbeitslosen zu erklären sei, als vielmehr durch die „merklich längere Dauer abgeschlossener Arbeitslosigkeit“ (Arbeitsamt Duisburg 1994, S. 6).

Daß durch die – wenn auch zögerliche – Beschäftigungsentwicklung in den Wachstumsfeldern Duisburgs mittelfristig eine absolute Entlastung des Arbeitsmarkts zu erwarten ist, davon gehen Vertreter der Berufs- und der Arbeitsberatung des Duisburger Arbeitsamts nicht aus. Die Skepsis rührt nicht allein von den kleinen Zahlen an neugeschaffenen Arbeitsplätzen, die man bei den „Hoffnungsträgern Logistik und Mikroelektronik erwarten könne, sondern vor allem aus der Tatsache, daß in Duisburg der Strukturwandel als ein arbeitsmarkt- und beschäftigungsseitig entkoppelter Prozeß zwischen (Personal-)Abbau vor allem in den traditionellen Industriebranchen und dem Aufbau neuer Arbeitsplätze in den ausgemachten Wachstumsbereichen verlaufe. Die meisten Entlassungen seien Sozialplanentlassungen älterer Arbeitskräfte, die in Arbeitslosigkeit oder Vorruhestand übergegangen seien und defacto dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung ständen. Außerdem sei die Erfahrung; „Wenn neue Betriebe kommen und einstellen, orientieren die sich zunächst an den formalen Berufsabschlüssen“ (Vertreter des Arbeitsamts Duisburg). Sie rekrutierten ihr Personal nicht aus umgeschulten Arbeitskräften der traditionellen Industrieunternehmen. Überhaupt seien Übergänge zwischen Berufen eher selten und seien bei kaufmännischen Abschlüssen wegen geringerer qualifikatorischer Distanz häufiger erfolgreich als im gewerblich-technischen Bereich. Diese Einschätzung zum Qualifikationstransfer im Strukturwandel befindet sich mit den Aussagen aus den untersuchten Unternehmen zur Rekrutierungspraxis und Personalauswahl in Übereinstimmung (vgl. dazu Kapitel 3.1.2.3).

Geringe Dynamik in den Austauschbeziehungen zwischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystem

In Duisburg verläuft der Strukturwandel als arbeitsmarkt- und beschäftigungsseitig entkoppelter Prozeß zwischen Abbau in traditionellen Branchen und Aufbau in den neuen Wachstumsfeldern

Ein kurzer Blick auf die Arbeitsmarktsituation vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen zeigt, daß gegenläufig zur Arbeitsplatz- und Beschäftigungsentwicklung die Entwicklung der Einwohnerzahlen seit 1988 bis 1994 positiv war (+ 15.000; vgl. Stadt Duisburg 1994a, S. 29). Die amtliche Statistik weist einen schwächeren relativen Zuwachs auf: danach ist das negative Bevölkerungssaldo in dieser Zeit von – 4.000 auf knapp – 1.000 gesunken. Angaben zur Qualität dieser Entwicklung (Anteil von Erwerbspersonen an Bevölkerungsplus, Qualifikationsstruktur und dergl.) liegen nicht vor. Die Stadt selbst wertet diesen zur Beschäftigungsentwicklung entgegengesetzten Trend als eine Verschärfung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Unter dem Strich ergibt sich für die Beschäftigungs(struktur)entwicklung in Duisburg ein Bild, in dem sich der Sektor II noch auf gebremster Talfahrt befindet, ohne daß Entwicklungen im Dienstleistungsbereich in größerem Umfang oder gar proportional zum Personalabbau in der Industrie beschäftigungswirksam geworden sind.

3.1.2.3 Berufliche Erstausbildung: Die Schwellen liegen hoch

Die ersten gravierenden Einbrüche in der Ausbildungsplatzversorgung fanden in der 2. Hälfte der achtziger Jahre statt. Der partielle Deindustrialisierungsprozeß wirkte sich auch auf das Ausbildungsverhalten der Duisburger Unternehmen aus. In den krisenhaften Branchen und den mittelbar betroffenen Bereichen wurden aus Gründen der Kostenreduzierung und für manche Berufe mangels Bedarf Ausbildungsplätze abgebaut. Von 1985 an sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sukzessive. Dies betraf in der Zeit von 1985 bis 1988 vor allem die Bergbau-, Stahl- und industriellen Metallberufe, in denen innerhalb von nur drei Jahren mehrheitlich ein Rückgang auf fast 50 % der Niveaus von 1985 erreicht wurde und mit anhaltendem Abwärtstrend die Wasserverkehrsberufe aus der Binnenschifffahrt (vgl. Tabelle 3b). In den meisten technischen Ausbildungsberufen, die eher im Handwerk angesiedelt sind, sowie in einzelnen Dienstleistungsberufen stieg demgegenüber die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Teil erheblich und mit anhaltend hohem Niveau. Hält man - unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiträume - die Zahlen über die Entwicklung der Beschäftigung in den betreffenden Wirtschaftszweigen dagegen (vgl. dazu auch Tabelle 1b), läßt sich dort Stagnation oder Rückgang der Beschäftigung erkennen und man kann annehmen, daß für einen Großteil der Ausbildungsabsolventen ihre Berufsausbildung - zumindest nicht in Duisburg - in eine Beschäftigung mündete und sich hinter diesem Anstieg eher eine Ausweichbewegung auf dem Ausbildungsmarkt verbirgt als daß diese bereits ein Indikator für beginnenden Strukturwandel im Beschäftigungssystem sei.

Einbrüche in der Ausbildungsplatzversorgung in der 2. Hälfte der achtziger Jahre

Die Versorgung mit Ausbildungsplätzen im dualen System war in Duisburg auch in den neunziger Jahren noch stark negativ beeinflusst durch den Kapazitäts- und Beschäftigungsabbau in den großen Industrieunternehmen. Von 1985 bis 1993 ging die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze um 40 % zurück, in Industrie und Handel war der Rückgang in dem selben Zeitraum um fast die Hälfte überproportional stark (vgl. Tabelle 3a). Der Verlust an betrieblichen Ausbildungsplätzen wird durch ein vermehrtes Angebot in anderen Bereichen nicht kompensiert. Auch hier ist fast überall ein mindestens proportionaler Rückgang festzustellen. Lediglich in den vollzeitschulischen Ausbildungsgängen an den Kollegschulen und an den Schulen des Gesundheitswesens (Rubrik „Sonstige“) ist ein starker Zulauf festzustellen. Seit 1993 wächst diese Zahl steiler an und 1995 waren bereits rund 1.100 Zugänge in diesen Berufsausbildungen zu verzeichnen (vgl. Stadt Duisburg 1996).

Ende 1995 standen 218 unbesetzten Ausbildungsplätzen 629 nicht vermittelte Bewerber gegenüber. Diese letzte Zahl liegt mehr als 75 % über dem Vorjahreswert und setzt damit sprunghaft eine seit 1990 anhaltende Zunahme unvermittelter Ausbildungsplatzbewerber fort (vgl. Stadt Duisburg 1996).

Sieht man sich in der Tabelle 3b die Verteilung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen nach Berufsabschnitten an, zeigt sich etwas genauer, wo die stärksten, überproportionalen Rückgänge im Ausbildungsplatzangebot liegen. Neben den einschlägigen industriellen Stahl- und Metallberufen, sind es aber u.a. Berufe, die auch im Handwerk angesiedelt sind (Schlosser, Elektriker) sowie einige Dienstleistungsberufe (Bürofachkräfte, DV-Kaufleute, Warenkaufleute und Friseure bzw. Körperpfleger). In der Zeitreihe läßt sich erkennen, daß es nicht (allein) Konjunktüreinflüsse sind, die immer auch die Größe des Ausschlags in den Veränderungen bestimmen können, sondern daß es sich um einen seit Mitte der achtziger Jahre anhaltende Entwicklung handelt.

Verschärft wird die prekäre Situation auf dem Ausbildungsmarkt zudem durch das subjektive Bewerberverhalten der Ausbildungsplatzsuchenden, das eine starke Konzentration auf wenige Berufe erkennen läßt. Nach Angaben der Stadt Duisburg umfaßten 1995 – ähnlich wie in den Jahren zuvor – die zehn häufigsten Neuabschlüsse nach Berufen bei den Männern 44 % aller Neuabschlüsse, bei den Frauen waren es sogar 68 % (vgl. Stadt Duisburg 1996). Darunter waren an der Spitze in dem Jahr auch Berufe, in denen das Ausbildungsplatzangebot seit 1985 sukzessive auf ein Niveau von unter 50 % gesunken war (bei den Männern: Industriemechaniker, Energieelektroniker, KFZ-Mechaniker; bei den Frauen: Bürokauffrau, Verkäuferin) und in denen ein deutlicher Nachfrageüberhang bestand.

Rückläufige Ausbildungsplatzzahlen und starke Konzentration auf die Top-Ten-Berufe legen die erste Schwelle für Bewerber hoch

Sieht man über die Schwierigkeiten, die beim Überwinden der recht hochliegenden ersten Schwelle bestehen, hinaus an das Ende der Ausbildung, stellt man – zumindest für die duale Berufsausbildung – eine partielle Entkoppelung des Ausbildungssystems vom Beschäftigungssystem fest, die sich im Laufe der letzten Jahre herausgebildet hat. Diese führt dazu, daß sich für die erfolgreichen Absolventen einer betrieblichen Ausbildung an der „zweiten Schwelle“ der Übergang in ein der Ausbildung adäquates Beschäftigungsverhältnis verschärft.

Die amtliche Statistik für Duisburg zeigt, daß seit Anfang der 90er Jahre die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen wieder ansteigt, während andererseits die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit Mitte der 80er Jahre kontinuierlich sinkt². Das Risiko für jugendliche Ausbildungsabsolventen, nach ihrer Ausbildung arbeitslos zu werden oder nur irgendeine Beschäftigung außerhalb ihres Berufs zu finden, wächst tendenziell weiter an. Nach einer Untersuchung der Stadt Duisburg zum Verbleib von Ausbildungsabsolventen aus Großunternehmen der Stahlindustrie (vgl. Geier 1996) waren von den 90 % der Absolventen, die nach Ausbildungsabschluß gemäß tarifvertraglicher Verpflichtung für sechs bis acht Monate befristet übernommen wurden, nach Ablauf der Frist von den Jahrgängen 1989 und 1992 etwa 4 %, 1995 bereits 20 % arbeitslos.

Ein wesentlicher Grund für diese Situation sind nicht nur – wie oben beschrieben – eine ungünstige Angebots-Nachfrage-Relation zwischen dem im strukturellen Wandel befindlichen Beschäftigungssystem und dem regionalen Arbeitsmarkt. Entscheidend sind Disparitäten in der Ausbildungs- und Beschäftigungsstruktur. Es sind hier insbesondere die Großunternehmen der traditionellen Industrie (und des Dienstleistungssektors), die gegenwärtig noch in großen Zahlen über den eigenen Bedarf ausbilden und auf diese Weise einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zur Ausbildungsplatzversorgung leisten. Der Überschuß an Ausbildungsabsolventen insbesondere der industriellen Großunternehmen wird regional allerdings kaum von anderen Wirtschaftsbereichen absorbiert. Demgegenüber beklagen nach Erfahrungen aus unseren betrieblichen Kurzrecherchen vor allem gewerblich-technische Klein- und Mittelbetriebe, insbesondere das Handwerk - aber auch einige Dienstleistungsbranchen - mangelnden qualifizierten Nachwuchs.

Daß diese ungleichgewichtige und widersprüchlich erscheinende Konstellation nicht umstandslos durch die Verlagerung von Fachkraftkapazitäten zwischen Bereichen aufgelöst werden kann, haben besonders deutlich die Äußerungen von Vertretern aus dem Duisburger Handwerk gezeigt (vgl. Kapitel 3.1.3).

² Eigene Berechnungen nach Zahlen des Arbeitsamts Duisburg.

Der Erfolg der Ausbildungsplatzkampagnen bei gleichzeitigem Beschäftigungsabbau führt zu Disparitäten zwischen dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und zur Erhöhung auch der zweiten Schwelle

Starke Hemmnisse beim Transfer von Ausbildungsabsolventen der (Groß-)Industrie in andersartige Beschäftigungsfelder durch disparate Anforderungen und eingeschränkte Mobilitätsbereitschaft

Festhalten läßt sich, daß in gleicher Weise wie auf dem Duisburger Arbeitsmarkt auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung für die betroffenen Arbeitskräfte das zweite große Problem neben ungünstigen Angebots-Nachfrage-Relationen in den teils anforderungs- und qualifikationsbedingten Barrieren zwischen Herkunftsfeldern und Zielfeldern liegt, teils auch unabhängig davon in den personalpolitischen Kriterien der Unternehmen in den potentiell aufnahmebereiten Wirtschaftszweigen.

3.1.2.4 Berufliche Weiterbildung: große Bedeutung für den (Beschäftigungs-)Strukturwandel – ohne strategische Rolle in der Strukturwandelpolitik in Duisburg

Angesichts einer weitgehenden beschäftigungs- und arbeitsmarktbezogenen Entkoppelung zwischen traditionellen, im Abbau begriffenen Wirtschaftsbereichen und den quantitativ wie in ihrer Bedeutung expandierenden bzw. neuentstehenden Wirtschaftszweigen und Unternehmen mag es erstaunen – oder auch gerade nicht –, daß das in Duisburg vorhandene Qualifikationspotential und die strategische Qualifizierung von „Beschäftigten im Übergang“ als Brückenfunktion in der lokalen Strukturwandelpolitik keine prominente Bedeutung besitzt. Nach Angaben der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung spielen bei der Neuansiedlung von Unternehmen differenzierte Fragen nach vorhandenen Qualifikationen keine Rolle. Für ansiedlungswillige Unternehmen stehen im Zusammenhang mit der Standortentscheidung Fragen nach Vorhandensein und Kosten von Gewerbeflächen, Investitionsförderung, logistischen Lösungen und der Personalbeschaffung in Kategorien von Kopffzahl und Berufsabschluß im Vordergrund. Eine an den konkreten Anforderungen orientierte Bestimmung der Qualifikationsbedarfe erfolgt in den Unternehmen nachrangig, oft erst im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Anlaufproblemen innerhalb der ersten zwölf Monate. Bei einem Teil der regionalen Akteure existiert daher die Vorstellung eines fehlenden Bedarfs der Unternehmen an einer strategischen Qualifizierungspolitik und -praxis.

Ebenfalls keinen Bedarf dafür sahen aus ihrer Erfahrung und Perspektive Vertreter der Arbeitsverwaltung. Sie gingen von der Ansicht aus, daß es im Duisburger Strukturwandel weniger ein Qualifikationsproblem gebe als vielmehr das Problem fehlenden Angebots an qualifizierten Arbeitsplätzen und zu geringer Arbeitsplatzeffekte der bisherigen Neugründungen. *„Wir haben jede Menge gute Leute, denen nichts fehlt außer Arbeit. Bisher haben wir noch immer alles an Qualifikationen liefern können.“ (Arbeitsamt Duisburg)* Um berufliche Qualifikation in Duisburg als Standortfaktor zu vermarkten, könne man als Werbegag einen Katalog der Arbeitslosen anbieten, aus dem hervorgeht, wie gut und breit qualifiziert das Arbeitskräfteangebot für neue Unternehmen in Duisburg sei.

Das berufliche Qualifikationspotential und eine strategische Qualifizierungsplanung besitzt keine systematische Bedeutung als Brückenfunktion in der lokalen Strukturwandelpolitik

Gegenüber potentiellen Arbeitskräftenachfragern bleibt diese Position relativ defensiv. Die Notwendigkeit, für einen strukturellen Übergang im regionalen Wirtschafts- wie Beschäftigungssystem vorausschauend auch konkrete Anpaß- und strategische Transferqualifikationen zu erzeugen, tritt hinter dieser Handlungsweise zurück. Die Zuständigkeit für qualifikatorische Anpaßleistungen wurde von den Gesprächspartnern in die Sphäre der beruflichen Weiterbildung in betrieblicher Verantwortung verschoben. In der Begründung spielen zwei bekannte Argumente eine Rolle:

Seitens des Arbeitsamts wird geäußert, daß eine systematische Vorab-Qualifizierung im Hinblick auf Neuansiedlungen und kommende Anforderungsprofile in den ansässigen Unternehmen nicht funktioniere, da es an Transparenz über künftige Entwicklungen mangle. Dies spricht auf das generelle Problem einer genauen Bedarfsprognose, die handlungsleitend sein soll, an.

Seitens der Stadt wird konstatiert, daß einige Jahre alte Bemühungen in der Regie der Volkshochschule (VHS), für Duisburg in jedem Jahr einen Weiterbildungsplan aufzustellen, mit dem ein Beitrag zur Koordinierung und Abstimmung des Weiterbildungsangebots in der Stadt versucht werden soll, mangels Beteiligung der meisten Duisburger Bildungsträger unbefriedigend verlaufen sind. Außerdem wird die Reichweite auch eines besser verankerten Weiterbildungsplans für Duisburg als sehr begrenzt angesehen.

„So wünschenswert eine strategische Planung von beruflicher Aus- und Weiterbildung für die Region wäre, sowenig besteht darüber Gewißheit, wie der Strukturwandel in Duisburg in den nächsten fünf Jahren aussehen wird und welche qualifikatorischen Implikationen damit verbunden sind.“ (Vertreter der VHS Duisburg)

Solche perspektivischen Unsicherheiten wurden von unterschiedlichen Gesprächspartnern aus alteingesessenen wie neuangesiedelten Unternehmen, aus arbeitsmarktnahen Institutionen sowie Bildungseinrichtungen häufiger geäußert. Zurückgeführt wurde dies insbesondere von den Gesprächspartnern aus den intermediären Institutionen auf das Fehlen einer Einrichtung, die abseits von offizieller Kampagnenpolitik und Stadt-Marketing eine Koordinatoren- und Promotorenrolle übernehmen würde. Diese Sichtweise geht von der Stärke und Effizienz politisch einflußreicher Zentralinstitutionen aus, wie sie sich in der Durchsetzung, Bearbeitung und Bewahrung klar definierter Zielvorgaben bewährt haben. Demgegenüber verlaufen Strukturwandelprozesse trotz vorliegender Programmatik zur Wirtschafts- und Stadtentwicklung eher ergebnis-offen, ohne klare Ablaufmuster und institutionelle Zuständigkeiten. Sie sind in der Regel mit hohen Unsicherheiten behaftet und lassen sich nach vorliegenden Erfahrungen – nicht zuletzt aus dem Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern – daher nicht gut durch zentrale Institutionen steuern. So hat auch

Die Dynamik des regionalen wie des betrieblichen Strukturwandels hinterläßt Unsicherheiten und Intransparenzen, die die Formulierung von perspektivischen Qualifikationsbedarfen erschweren.

diese Untersuchung gezeigt, daß neben den hinlänglich bekannten Schwierigkeiten, einigermaßen zuverlässig Qualifikationsbedarfsprognosen anzustellen, ein wichtiger Grund für Unsicherheiten hinsichtlich einer „strategischen Qualifizierung für den Strukturwandel“ in den Besonderheiten des weitgreifenden Strukturwandels selbst liegt. Betriebliche Personalpolitik, Arbeitsmarktpolitik und öffentliche wie private Qualifizierungspolitik und -praxis finden unter Rahmenbedingungen statt, die auf keiner Seite stabil sind – hoch dynamisch in der Wirtschafts- wie auch in der Unternehmensstruktur und in den Anforderungsprofilen in den Unternehmen. Die Bestimmung konkreter Entwicklungsziele und vor allem deren Verfolgung und Umsetzung kann vor diesem Hintergrund viel mehr und notwendigerweise nur Resultat eines dialogischen Klärungs- und kooperativen Handlungsprozesses zwischen dezentral agierenden Akteuren sein. Die Notwendigkeit solcher strategischer Allianzen für den Strukturwandel in Duisburg wurde auch von Gesprächspartnern aus Unternehmen geäußert, ohne daß allerdings bereits Vorstellungen und Initiativen zu deren Realisierung erkennbar waren.

Im Unterschied zu dieser Orientierung ist die Arbeit der intermediären Institutionen, wie Arbeitsamt, Kammern, Wirtschaftsförderungseinrichtungen etc. im Feld beruflicher Bildung und die Arbeit der Weiterbildungsträger überwiegend konzeptgeleitet und angebotsorientiert und gegenüber den Offenheiten der Entwicklung der Sache nach mit den entsprechenden planerischen Unsicherheiten behaftet. Angesichts dessen wurde in den meisten Gesprächen in diesen Institutionen das Interesse daran geäußert, die weitgehende Intransparenz über strategische Orientierungen in der Personal- und Qualifikationsentwicklung von Unternehmen und deren spezifischen Qualifikationsbedarf zu überwinden. Auffällig sei, daß in den existierenden formalisierten wie informellen Kontakten zu den Unternehmen diese solchen spezifischen Bedarf kaum anmeldeten, obwohl sie andererseits in der Vergangenheit häufig mangelnde Betriebsnähe und Problemadäquanz der Qualifizierungsangebote kritisiert hätten. Die inhaltliche Verständigung über den Arbeitskraft- und Qualifikationsbedarf läuft nach Angaben der Institutionenvertreter häufig nur in sehr groben, allgemein orientierenden Kategorien (überbetriebliche Trends).

Dies hat zum einen damit zu tun, daß die Unternehmen als Kenner ihrer Probleme nicht gleichzeitig auch immer Kenner eines daran geknüpften Qualifikationsbedarfs sind. Wie die betrieblichen Kurzrecherchen bestätigen (vgl. Kapitel 3.1.3), ist auch in Großunternehmen mit professionalisierter Personalwirtschaft eine mehr als grob kategorisierte Transparenz über die strategische Personal- und Qualifikationsentwicklung im Unternehmen gegenwärtig nicht sehr verbreitet. Dies gilt um so mehr bei kleinen und mittleren Unternehmen, die in der Regel kein stark professionalisiertes, funktional differenziertes Personal- und Bildungswesen unterhalten. Nach

Wechsel von einem angebots- zu einem beratungsorientiertem Ansatz notwendig. In der Praxis müssen Qualifikationsbedarfe in einem dialogischen Prozeß zwischen Betrieben und externen Qualifizierungsexperten auf der Grundlage definierbarer Anforderungen ermittelt werden.

den Äußerungen aus solchen Unternehmen bestehen hier eher Unsicherheiten und Beratungsbedarf zu Fragen beruflicher Qualifizierung im Kontext perspektivischer Personalentwicklung, als daß dieser nach außen auf Weiterbildungsplaner und -anbieter gerichtet formuliert werden könnte. In vielen der Großunternehmen unseres Untersuchungssamples versucht man gegenwärtig, im Zusammenhang der mehr oder weniger tiefgreifenden Reorganisationsprozesse in ersten oder neuerlichen Ansätzen eigene Instrumente zur Potentialanalyse und -entwicklung, z.T. bis auf shop-floor-Ebene, zu entwickeln, die eine strategische Personalentwicklung und die Vorausschau auf Qualifikationsbedarfe, welche weiter gehen als die eher groben, an Berufen orientierten Kategorien, erlauben sollen.

Dies erlaubt, erfordert aber auch, den Dialog und Informationsaustausch über Personal- und Qualifikationsbedarfe zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen einerseits und Unternehmen andererseits stärker an bestimmaren Anforderungsdimensionen festzumachen, als dies bisher der Fall ist. Erfahrungen von Unternehmen nicht nur auf dem Gebiet der Weiterbildung, sondern bei der Rekrutierung von Personal über das Arbeitsamt zeigen, daß eine Verständigung über Qualifikationsbedarfe bislang noch häufig durch das Fehlen einer quasi gemeinsamen Sprache, eines einverständigen differenzierten Codes erschwert wird und manchmal scheitert, wie die geäußerten Klagen aus Unternehmen über Fehlvermittlungen der Arbeitsämter erkennen lassen.

Neben den Schwierigkeiten der Bedarfsprognose und -bestimmung für berufliche Qualifikationen führt in reorganisationsrelevanten Bereichen ein weiterer Umstand zur Abkoppelung des Duisburger Weiterbildungsmarkts von den Bedarfslagen der ansässigen Unternehmen: die Qualifizierungspraxis der Unternehmen selbst.

Es sind auf der einen Seite die Großunternehmen, die in ihrer Qualifizierungspraxis überwiegend auf unternehmens- und konzerninterne Ressourcen und Expertise setzen. Diese Binnenorientierung macht es für sie gar nicht erforderlich, Bedarfslagen nach außen gegenüber einem Angebotsmarkt an Weiterbildung näher zu bestimmen. Und es sind auf der anderen Seite die in den KMU entwicklungsrelevanten Weiterbildungsbedarfe, die sich wegen ihres überwiegend betriebs- problemspezifischen und folglich nachfrageorientierten Charakters nicht für eine Übersetzung in freie geplante Angebote von Weiterbildungsträgern eignen. Hier wird vielmehr eine enge Absprache und Kooperation zwischen Unternehmen und Qualifizierungseinrichtung verlangt, wie sie Angebotsmaßnahmen in der Regel nicht bieten. Für Weiterbildungseinrichtungen, die in klassischer Weise ihre Maßnahmen durch Angebotskataloge verkaufen, ist es aus den genannten Gründen schwer, sich in dieser Konstellation als Dienstleister für unternehmensnahe Qualifizierung zu etablieren bzw. umzuprofilieren. Dies fällt

Dialog und Informationsaustausch über Personal- und Qualifikationsbedarfe zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen bedarf einer gemeinsamen „Sprache“

Bedarfsorientierte Weiterbildung kommt oft ohne regionale Angebote aus

um so mehr ins Gewicht, als die AFG-geförderte Weiterbildung für die Bildungsträger – und das ist keine Duisburger Besonderheit – sich mit den Restriktionen, die die AFG-Reformen der letzten Jahre für den FuU-Bereich gebracht haben, ein zunehmend prekärer Geschäftsbereich geworden ist.

Im Bereich des „Massengeschäfts“ der beruflichen Weiterbildung (EDV-Anwenderschulungen, Sprach- und Rhetorikkurse, standardisierte berufsspezifische Fortbildungen etc.) besteht aus der Sicht der untersuchten Duisburger Unternehmen – und hier insbesondere den KMU – kein Informationsdefizit hinsichtlich der Anbieter und Angebote. Die Flut an Informationen, die den KMU in Form von Broschüren und Angebotskatalogen ins Haus kommt, sei eher desorientierend. Auch Weiterbildungsdatenbanken, die nur von wenigen unter ihnen genutzt wurden, würden diesen Mangel nicht beseitigen. Für die KMU, denen in den meisten der untersuchten Fälle neben Ausbildungsaufträgen im Personalbereich zusätzlich Verantwortliche für die Weiterbildung fehlen, besteht die Schwierigkeit, aus der Fülle der Angebote für bestimmte fachliche Anforderungen und abgestimmt auf spezifische Belange (hausintern, arbeitsnah, zeitlich flexibel, kostengünstig) qualitativ gute Anbieter zu finden. In fast allen Fällen wurde für die Auswahl von Angeboten auf Referenzen aus dem Verband, von Kooperationspartnern oder auch von Banken zurückgegriffen. Bedarf nach einem ordnenden Weiterbildungsinformationssystem wurde nicht geäußert, Überlegungen in diese Richtung in einzelnen Fällen teils aufgrund vergangener Erfahrungen, teils wegen fehlender Problemadäquanz zurückgewiesen.

3.1.3 Beschäftigung und berufliche Qualifikation im Strukturwandel - personelle und qualifikatorische Bewältigung von Anpassungsprozessen in Duisburger Unternehmen aus Industrie, Dienstleistungen und Handwerk

Wandel der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur geht auch mit dem Wandel der Beschäftigung selbst einher. Dies bedeutet für die Großunternehmen in Industrie und Dienstleistungen und für die an Zahl und Bedeutung wachsenden und neu entstehenden Klein- und Mittelunternehmen in Industrie, Handwerk und Dienstleistungen inhaltlich überwiegend Unterschiedliches. In allen Bereichen geht es um die gemeinsame Frage, wie die jeweils veränderten Anforderungen durch Personalentwicklung im weitesten Sinne (Rekrutierung und Förderung von Nachwuchs und Fachkräften, prozeßorientierter Arbeitseinsatz, Qualifizierung im Sinne beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterqualifizierung) bewältigt werden sollen und können und welche Informationen dafür erforderlich sind.

Nachdem wir in den vorangegangenen Abschnitten die Entwicklung von Beschäftigung, Ausbildung und Weiterbildung in Duisburg unter Struktur-

Weiterbildungsangebote für KMU: Informationsflut, keine Orientierung

und Marktaspekten betrachtet haben, soll es im folgenden für drei ausgewählte Unternehmenskonstellationen (vgl. Kapitel 3.1.1) um je typische Personalentwicklungsprobleme und -praxis gehen.

3.1.3.1 Maßnahmen der Personalentwicklung in Großunternehmen der Industrie und des Dienstleistungssektors im Kontext von unternehmensinterner Reorganisation

In den untersuchten *Unternehmen der Großindustrie und großer Dienstleistungsunternehmen* ging es für diese in fast allen Fällen für sie darum, als Antwort auf ein in die Krise geratenes Produkt- und Leistungsprofil neue Geschäftsfelder zu eröffnen oder neue Produkte aufzulegen, wofür sie Fachpersonal mit neuen bzw. erweiterten Qualifikationen benötigten. War dies nach Darstellung der Unternehmen noch relativ einfach durch externe Rekrutierung von Fachkräften und durch eine spezifische *fachliche* Weiterqualifizierung zu bewältigen, stellte eine andere Aufgabe ein viel schwieriger zu lösendes Problem dar. Teils als Reaktion auf bereits erfolgten Personalabbau, teils mit diesem systematisch einhergehend wurde in mehreren der untersuchten Großunternehmen die interne Aufbau- und Ablauforganisation gänzlich neu strukturiert. Damit verbunden war eine einschneidende Verflachung der betrieblichen Hierarchie, in einzelnen Fällen bis auf weniger als die Hälfte der bisherigen Hierarchiestufen, Dezentralisierung von Verantwortung und eine veränderte Funktionszuweisung. Daraus resultierten neue Anforderungen an Kommunikation und Kooperation zunächst nach innen gerichtet, je nach Funktionsbereich aber an den entsprechenden Schnittstellen auch nach außen zur Kunden- und Marktseite hin. In jedem der betreffenden Unternehmen wurde von der Erfahrung berichtet, daß diese einer unternehmensinternen „Kulturrevolution“ gleichkommenden Veränderungen sehr viel schwieriger und langwieriger zu bewältigen waren und zum Teil noch sind als die im Zuge von Aufgabenerweiterung erzeugten fachlichen Anpassungsprozesse (im engeren Sinne).

Externe Neurekrutierung

In allen der betreffenden Unternehmen wurde ein Teil des neuen bzw. erweiterten Qualifikationsbedarfs als Personalbedarf wirksam, der durch Aufstockung und Austausch von Personal mit externer Rekrutierung gedeckt wurde. Bisherige, zum Teil ältere Mitarbeiter, die für die veränderten Aufgabenfelder und Anforderungen als nicht geeignet beurteilt wurden, wurden versetzt oder gar „abgebaut“. Bei der Neurekrutierung von qualifiziertem Personal bezog man sich nicht oder zumindest nicht systematisch auf den lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarkt, sondern suchte konzernweit oder überhaupt bundesweit nach neuen Fachkräften und Managern.

Bei Neurekrutierung:
kaum Bezug zum regionalen Arbeitsmarkt.

Betriebliche Weiterbildung

Ein anderer Teil des Qualifikationsbedarfs wurde über interne Schulungen und intensives Coaching in langen Prozessen zu decken versucht. Dabei spielten lokale oder regionale Weiterbildungsanbieter prinzipiell keine Rolle. Sei es, daß man sich auf Kapazitäten und Know-how aus den unternehmens- oder konzerneigenen Qualifizierungsabteilungen stützte - dies vor allem für Coachingaufgaben, sei es, daß man Trainer aus Unternehmens- oder Personalberatungsgesellschaften für Schulungen, Moderationsveranstaltungen etc. „einkaufte“.

Weiterbildung „aus eigener Kraft“ - an den regionalen Anbietern vorbei.

Berufliche Erstausbildung

Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften für die personelle Bewältigung in mittelfristiger Perspektive spielte lediglich in den Dienstleistungsunternehmen des Großhandels und des Finanzsektors sowie in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen der Industriebetriebe ein gewisse Rolle. Im gewerblich-technischen Bereich beschränkte sich in den Großbetrieben der Industrie der eigene Bedarf an Nachwuchsfachkräften meist auf einige wenige Berufe, für die man selbst ausbildete. In anderen Berufen wurden Jugendliche in großer Zahl über Bedarf bzw. bedarfsunabhängig ausgebildet und bis auf wenige Fälle (bspw. die Jahrgangsbesten) erklärtermaßen nicht übernommen. In zwei der untersuchten Industrieunternehmen war die Ausbildung dieser Jugendlichen in eigens gegründete Ausbildungsgesellschaften angesiedelt.

Begrenzter Eigenbedarf an Nachwuchs. Berufsausbildung für den Arbeitsmarkt

Diese Ausbildungspraxis resultiert nach eigenen Angaben der Unternehmen aus ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung den Jugendlichen gegenüber und stellt auch eine Reaktion dar auf die Ausbildungsplatzkampagnen der letzten zwei Jahre. Die überbedarfliche Ausbildung in den Großunternehmen ist dezidiert eine Ausbildung für den anonymen Arbeitsmarkt. Sie dient nicht der Bildung eines Nachwuchskräftepools, den die Unternehmen zur Bewältigung unsicheren Personalbedarfs in der Zukunft als Flexibilitätsreserve nutzen.

Wenngleich diese Unternehmen um die Unterstützung derjenigen Absolventen, die nicht übernommen werden sollen, durch Vermittlungsanstrengungen, Weiterqualifizierung, Informationsveranstaltungen etc. bemüht sind, sind die Unsicherheiten bei der Hilfestellung in Fragen der beruflichen Orientierung und Strategiebildung recht groß. Für die Absolventen gerade in jenen Berufen, für die nicht nur im Ausbildungsunternehmen, sondern auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt nur wenig Nachfrage existiert, beginnt nach Abschluß der Ausbildung ein sehr unsicherer beruflicher Orientierungs- und Suchprozeß (vgl. Kapitel 3.1.4).

Von operativer, funktionsorientierter Personalarbeit zu strategischer Personalentwicklung

Die angesprochenen Elemente der Personalpolitik: externe Rekrutierung von Fachkräften, Weiterbildung/ Coaching und (Erst-)Ausbildung schienen in nahezu allen Großunternehmen nur im Kontext des Umstellungsfalls einen Zusammenhang zu bilden. Es war noch eher die Koinzidenz von pragmatischen und taktischen Einzelmaßnahmen als eine strategische Personalentwicklungspolitik, die darin zum Ausdruck kam. Eine solche beginnt man im Nachklapp zu den Reorganisationsprozessen neu zu entwickeln. Im Kern standen in allen betreffenden Unternehmen die Instrumente der Potentialanalyse und Potentialförderung, die sich gerade in der Entwicklung, teils bereits im Stadium der Erprobung befanden. Nach eigenen Angaben von Unternehmensvertretern bestand bzw. besteht im Fehlen solcher Instrumente ein schwerwiegendes Defizit für die personalpolitische Bewältigung nicht so sehr der Ab- aber der strategischen Umbauprozesse in den jeweiligen Unternehmen. Dies mag zumindest zu einem Teil erklären, warum die Verständigung und Abstimmungen zwischen Akteuren am Arbeitsmarkt (Arbeitsamt, Bildungsträger) und im Ausbildungsbereich (IHK, berufsbildende Schulen, Schulamt) über die Frage, wieviele Arbeitskräfte mit welchen Qualifikationen mittel- und langfristig in den ansässigen Unternehmen gebraucht werden, aus der Sicht aller Beteiligten bisher nur sehr grob und unbefriedigend erörtert und beantwortet werden konnte.

3.1.3.2 Personalaufbau und Weiterqualifizierung in neuangesiedelten Klein- und Mittelunternehmen (KMU) aus Wachstumsbranchen in Duisburg

Bei den untersuchten KMU handelte es sich um Unternehmen aus der Logistikbranche und der Mikroelektronik, in denen es zunächst darum ging, mit einem bestimmten Produkt(sortiment) bzw. einem bestimmten Dienstleistungsangebot in möglichst kurzer Zeit auf einem neuen Markt Fuß zu fassen. Dies erfolgte in allen Untersuchungsfällen sukzessive in mehreren Stufen. Entsprechend abgestuft war auch der Bedarf an Personal, der dafür benötigt wurde.

Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen waren „externe“ Gründungen, teils Duisburger Standorte auswärtiger Konzerne, teils als Erstiniederlassungen junger, auswärtiger Unternehmereigentümer. Nur in einem Fall eines kleinen Mikroelektronikunternehmens handelte es sich um eine Duisburger Gründungsinitiative. Bei der Standortentscheidung spielte in keinem der Fälle das Qualifikationspotential am Ort eine ausschlaggebende Rolle. Bei den Logistikunternehmen war es vor allem die günstige verkehrsgeographische Lage Duisburgs und das Angebot ausbaufähiger Gewerbeflächen, bei den Mikroelektronikunternehmen waren entscheidend die Infrastruktur der Technologiezentren und die Potentiale der Universität sowie

Das Fehlen von Instrumenten zur strategischen Personalentwicklung erschwert die Reorganisation der Unternehmen und den Dialog mit Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen.

Bei der Standortwahl gehen Gewerbeflächen, Infrastruktur und Subventionen vor Personal und Qualifikation.

der Frauenhofer Gesellschaft, die den Ausschlag für den Standort Duisburg gaben. Die Personalfrage wurde den Gesprächspartnern zufolge anfangs als eher unproblematisch eingeschätzt.

Externe (Neu)Rekrutierung

Die Rekrutierung von Fachpersonal für die Neugründungen erfolgte im Falle der Logistikunternehmen nur zu einem sehr geringen Teil vom Duisburger Arbeitsmarkt. In einem Fall waren im Rahmen einer Standortzusammenlegung in der Duisburger Neugründung bis auf Personal für geringqualifizierte Lagerarbeitsplätze die Belegschaften aus den zwei aufgelösten rheinischen Standorten komplett übernommen worden. Schwierige Prozeduren der Personalauswahl oder gar Engpässe in der Personalbeschaffung ergaben sich hier nicht.

In einem anderen Fall war ein Unternehmen bei der Personalrekrutierung dagegen mit den Diskrepanzen zwischen traditionellem Qualifikationsbestand und neuen Anforderungen konfrontiert worden. Man war bei der Entscheidung für den Standort Duisburg von der Annahme ausgegangen, daß man hier bedingt durch den Binnenhafen und das traditionelle Umschlaggeschäft in ausreichender Zahl Speditionsarbeiter finden würde, hatte sich jedoch im erwarteten Qualifikationsprofil geirrt. Unter den Bewerbern befanden sich keine Arbeitskräfte mit Erfahrungen im Stückgutgeschäft. Das Qualifikationsangebot war stark durch das traditionelle Profil der Transport- und Speditionsbranche im Dienste der Montanindustrie geprägt: Massengutabfertigung.

Dieser Fall ist einer von mehreren möglichen, die die Hypothese von der beschäftigungsseitig weitgehend entkoppelten Entwicklung zwischen traditionellen und neuen Wirtschaftsfeldern in Duisburg belegen können. Der Personalengpaß wurde hier nicht durch Weiterqualifizierung „traditioneller“ Speditionsfachkräfte beseitigt. Vielmehr wurden statt ihrer einschlägig qualifizierte Speditionsfachkräfte von außerhalb aus einem anderen Unternehmensteil eingestellt.

In den Kleinunternehmen der Mikroelektronikbranche unserer Untersuchung war die Zahl der einzustellenden Techniker und Ingenieure eher gering. Nur in einem Fall wurden die Beschäftigten sämtlich von Duisburger Arbeitsmarkt bzw. direkt von der Universität her eingestellt. Ansonsten wurden die meisten von außerhalb aus dem gesamten Bundesgebiet rekrutiert. Der genannte wesentliche Grund dafür ist, daß Duisburg zwar mit seinen technischen Fachbereichen an der Universität ein einschlägiges Fachkräftepotential ausbilde und anbiete, darunter aber nur wenige mit guter oder ausreichender Praxiserfahrung im Dienstleistungsgeschäft mit Unternehmenskunden haben. Gerade für neuansiedelnde Unternehmen komme es aber darauf an, bei der Platzierung auf dem Markt mit einem

Beschäftigungsseitig stark entkoppelte Entwicklung zwischen traditionellen und neuen Wirtschaftsfeldern.

Fachkraft Mikroelektronik: technisch fit, kaufmännisch fad.

Stamm von voll einsetzbarem Fachpersonal schnell und von vornherein leistungsfähig zu sein. Dieser Nachteil des relativ frühen Entwicklungsstadiums der Mikroelektronik im Duisburger Strukturwandel und der hinsichtlich Beschäftigung bisher noch geringen Größenordnungen wird sich nach Auffassung einiger Vertreter dieses Bereichs mit der Herausbildung eines funktionierenden lokalen oder regionalen Arbeitsmarkts zwischen ansässigen Unternehmen mittelfristig abschleifen.

Betriebliche Weiterbildung

Eine systematische Weiterbildung spielte in keinem der untersuchten Unternehmen eine strategische Rolle für die Personalentwicklung. Neues Personal wurde mit training on the job arbeitsplatz- und aufgabenspezifisch vorbereitet. Darüber hinaus gab es punktuell innovationsbegleitende „Qualifizierungskampagnen“. Im Logistikbereich zeichnete sich bspw. im Zusammenhang bevorstehender technischer und ablauforganisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen die Notwendigkeit zur Anpaßqualifizierung ab, über deren Realisierung allerdings noch keine Angaben gemacht werden konnten. In den Mikroelektronikunternehmen war berufliche Weiterbildung der Beschäftigten weitgehend individualisiert. Sie oblag, wo es sich nicht um innerbetriebliches training on the job handelte, in der Regel der Initiative der Beschäftigten selbst, die die dafür notwendigen Freiräume zur Verfügung gestellt bekamen.

Berufliche Erstausbildung

Die eigene Ausbildung von Fachpersonal im Unternehmen spielte lediglich bei den Logistikunternehmen im kaufmännischen Bereich eine Rolle. Auf diese Weise soll erwarteter Personalbedarf für die weiteren Ausbaustufen in den Niederlassungen mittelfristig gedeckt werden.

In den untersuchten Mikroelektronikunternehmen war die Berufsausbildung im dualen System für die eigene Personalentwicklung bisher ohne Bedeutung, da ausschließlich Hochschulabsolventen beschäftigt werden.

3.1.3.3 Neue Anforderungen und Personalaufgaben im Handwerk

Neben der traditionellen Industrie kommt unter den Bedingungen ihrer abnehmenden Prägekraft auf die regionale Wirtschaft der Bereich des *Handwerks* stärker zur Entfaltung: als Nachfrager von Arbeitskraft und als Anbieter von kundennahen technischen Lösungen. Dabei sind wie die Industrie auch die Gewerbe des Handwerks neuen Anforderungen des Marktes ausgesetzt. Darauf zu reagieren verlangt von Handwerksbetrieben vor allem in den technischen Gewerben und im Baubereich die Profilierung als Generalunternehmer und zunehmend den Einsatz avancierter Technologien, aber vor allem die Entwicklung neuer Produkte bzw. Leistungen. Da

Bisher keine systematische Weiterbildung in den neuen Unternehmen

Generalunternehmer im technischen Handwerk: von einzelunternehmerischer zur Verbundleistung.

die Handwerksunternehmen, die als Generalunternehmer fungieren, nicht mehr alle Kapazitäten und Qualifikationen für einen Auftrag selbst aufbringen können, stehen sie vor der schwierigen Aufgabe, eine komplizierte Abwägung zwischen Leistungsangebot am Markt und eigenen Leistungs- und auch Qualifikationspotentialen vorzunehmen und zur Erfüllung des Auftrags mit anderen Handwerksunternehmen als Subauftragnehmern zu kooperieren. Dieses Arrangement bricht traditionelle Unternehmens- und Innungsgrenzen mehr und mehr auf und führt zunehmend von einzelunternehmerischen zu Verbundleistungen.

In Handwerksbetrieben derjenigen Branchen, in denen der Markt zunehmend die Figur des Generalunternehmers fordert, wurde vor allem Bedarf an einer erweiterten Kooperations- und somit Informationsbasis zwischen Handwerksunternehmen innerhalb und zwischen Innungen geäußert. Dagegen stehe bisher ein gewisser Betriebskonservatismus unter den Unternehmereigentümern im Handwerk und eine kulturell bedingte Reserviertheit gegenüber technischen Informationssystemen (z.B. mailbox-basierter Kooperationsverbund des Elektro-Handwerks).

Für die Aufgabe „Produktentwicklung“ im Handwerk steht für die meisten Unternehmen, für die dies ein Thema ist, vor allem die Frage im Raum, welche Expertisen in wissenschaftlich-technischen Einrichtungen zur Verfügung stehen und wie Kooperationen zwischen Handwerk und Wissenschaft organisiert werden können. Experimente zu solchen Kooperationen, wie sie auch in Duisburg mit Gesprächsrunden zwischen Handwerk und Hochschule begonnen wurden, krankten nach Ansicht der Handwerksvertreter an der Schwerfälligkeit universitärer Stellen, zeitsensible Problemlösungen entwickeln zu können. Aus Sicht der Hochschule bestand eine andere Schwierigkeit darin, daß das Handwerk die Problemstellungen bisher nicht ausreichend präzisiert hätte. Nach Auffassung anderer Teilnehmer an diesen Zusammenkünften litten solche inszenierten Initiativen sehr an einem Überschuß an Programmatik, Verharren auf dem Niveau von Absichtserklärungen und einer ausgeprägten Neigung zur Selbstdarstellung. Außerhalb organisierter Zusammenkünfte auf bilateraler Basis gibt es nach Angaben von Handwerksvertretern wiederum gut funktionierende Kooperationen, häufig auch mit auswärtigen Wissenschaftseinrichtungen

Für die Personalpolitik im Handwerk weist die Perspektive Verbundwirtschaft in die Richtung von systematischer, strategischer Personalentwicklung. Diese für Handwerksbetriebe untypische Aufgabe ist vor allem durch die begrenzten Ressourcen der Einzelunternehmen kaum einzulösen, sondern müßte überbetrieblich bzw. zwischenbetrieblich ansetzen. Generell gilt, daß nahezu alle Handwerksbetriebe, die Produktentwicklung betreiben müssen, auf externes technisch-wissenschaftliches Know-how angewiesen sind, das sie nicht selbst entwickeln und vorhalten können, zum anderen

Bedarf an einer erweiterten Kooperations- und somit Informationsbasis zwischen Handwerksunternehmen innerhalb und zwischen Innungen.

Neue Aufgabe im Handwerk: strategische Personalentwicklung.

auf die Aktualisierung der vorhandenen beruflichen Qualifikationen ihres Personals und nicht zuletzt auf Arbeitskräftenachwuchs mit entsprechend „modernen“ Qualifikationen.

Arbeitskräftenachwuchs durch berufliche Erstausbildung

Die Möglichkeiten „moderne“ Fachqualifikationen durch die Ausbildung von Nachwuchs in das eigene Unternehmen zu holen, sind für die meisten Handwerksbetriebe sehr begrenzt. Eine selbstgesetzte Begrenzung besteht in dem verbreitet prozyklischen Ausbildungsverhalten, demzufolge in schlechten Auftragszeiten die Ausbildungsbereitschaft und entsprechend die Ausbildungskapazitäten zurückgenommen werden. Die Entwicklung im Ausbildungsplatzangebot wird seitens der Kreishandwerkerschaft mit Besorgnis gesehen. Bereits 1996 konnten nicht die notwendigen Ausbildungsplätze für die Bewerbernachfrage zur Verfügung gestellt werden. Das Ausbildungsplatzangebot werde für 1996/97 noch weiter zurückgehen. Neben Kostengründen sei dafür auch eine abwartende Haltung von Handwerksunternehmen bis zu einer einvernehmlichen Regelung der wegen ihrer Zeiteile (2. Berufsschultag) und Zeitorganisation (Blockunterricht) umstrittenen berufsschulischen Ausbildung.

Neben diesem „Mengenproblem“ wird eine weitere Begrenzung nach Angaben der Handwerksvertreter, des Arbeitsamts und der Schulen durch die Qualität der Ausbildungsplatzbewerber und auch des ausgebildeten Nachwuchses gesetzt - eine Klage, die auch aus zahlreichen anderen Unternehmen zu hören war, im Handwerk jedoch sehr nachdrücklich geäußert wurde. Die Qualität der Ausbildungsplatzbewerber wurde quer durch die Gewerke problematisiert. Traditionelle Bilder über das (einfache) Handwerk seien weitgehend überholt, aber in der Öffentlichkeit noch präsent; sie würden zum Teil auch in der Berufsberatung für Jugendliche noch kolportiert. Damit würden Jugendliche mit guter schulischer Bildung und mit gehobenem Aspirationsniveau, die in der Tendenz ohnehin einer dualen Berufsausbildung eher eine schulische vorziehen würden, nicht angesprochen. Vielmehr erreiche man solche Schulabgänger, deren schulischen Grundlagen und deren Motivation kaum zur Ausübung eigenverantwortlicher Tätigkeiten und Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen ausreichen. Daher müsse es nach Ansicht der Handwerksvertreter u.a. darum gehen, das öffentliche Bild der Handwerksberufe entsprechend ihrer Inhalte zu modernisieren und sowohl in den allgemeinbildenden als auch in den Berufsschulen Transparenz darüber herzustellen, welches die schulischen (theoretischen wie praktischen) Voraussetzungen und Anforderungen für bestimmte Berufe sind.

Rückläufige Ausbildungskapazitäten im Handwerk

Das Imageproblem des Handwerks ist ein Informationsproblem über das Handwerk - meint das Handwerk.

Verstärkung durch Fachkräfte aus der Industrie

Die bereits beschriebenen Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in Duisburg, die einerseits einen Überschuß an ausgebildeten Fachkräften aus der Industrie erzeugen, andererseits eine Fachkräftenachfrage im Handwerk zum Inhalt haben, würden es nahelegen, einen Transfer qualifizierter Arbeitskräfte aus der Industrie in verwandte Bereiche des Handwerks systematisch anzulegen. In einem Modellversuch „Industriearbeiter ins Handwerk“ hatte man diesen Gedanken in Duisburg vor einigen Jahren erstmals aufgegriffen. Trotz ähnlicher oder gleicher Berufe ließen sich die jungen Industriefacharbeiter in den meisten Fällen aus der Sicht des Handwerks nicht zufriedenstellend im Handwerk einsetzen. Nach Berichten aus Handwerksunternehmen, die Erfahrungen mit der Übernahme von Facharbeitern und Ausbildungsabsolventen aus der Großindustrie gemacht haben, stellen Unterschiede in den *fachlichen* Qualifikationsanforderungen nur zu Teilen eine Hemmschwelle beim Übergang zwischen verschiedenen Praxisfeldern dar. Es sind Diskrepanzen zwischen den in großbetrieblicher Ausbildung und Sozialisation vermittelten *überfachlichen* Kompetenzen und den Anforderungsprofilen, wie sie typischerweise im Handwerk bestehen, die den Facharbeitern und Ausbildungsabsolventen aus der Großindustrie den Transfer der in ihrer Ausbildung erworbenen fachlichen Qualifikationen in ganz anders geprägte Beschäftigungsfelder erschweren. Berufliche Qualifikationen, die in großbetrieblicher Sozialisation unter den Bedingungen weitgehender Arbeitsteilung und unter Werkstattbedingungen erworben wurden, konnten die jungen Industriefacharbeiter unter komplexeren Problemlösungsanforderungen im Handwerk oft nur schlecht anwenden.

Auch wenn sich nach der industriesoziologischen Forschung dies für die industriellen Großunternehmen selbst heute angesichts einer im Zuge von business-reengineering-Prozessen, Dezentralisierung und Funktionsintegration platzgreifenden Entwicklung in Richtung eher mittelständisch strukturierter, teilautonomer Unternehmensbereiche zunehmend als konzeptwidrig erweist, sind ihre Ausbildungsbereiche und die reale interne Aufbau- und Ablauforganisation dieser Unternehmen vielfach noch eher am tayloristischen Paradigma der Industriearbeit orientiert.

So findet die Ausbildung in den Lehrwerkstätten der Großbetriebe eher arbeitsplatz- und prozeßfern statt. Nicht das Lernen im Prozeß der Arbeit ist kennzeichnend für diese Ausbildungsbereiche, sondern die lineare Organisation von Arbeit und Lernen unter Laborbedingungen. Die Problemlösungsanforderungen sind gegenüber einer arbeitsintegrierten Ausbildung - wie typischerweise unter Baustellenbedingungen im Handwerk oder den Bedingungen des „Ernstfalls: Kundenauftrag“ in einem kleinen Industrieunternehmen - geringer komplex. Der von der Arbeit entkoppelte Ausbildungsprozeß erfordert und ermöglicht keine funktions- oder bereichsüber-

Der Übergang von Industriefacharbeitern in das Handwerk, wird vor allem wegen fehlender Transferqualifikationen (überfachliche Kompetenzen) erschwert.

greifende Kooperation und Kommunikation und erfolgt fern von der Schnittstelle zum Kunden. Was sich für Auszubildende mit der Möglichkeit, unter den Bedingungen einer Lehrwerkstatt systematischer als im „Ernstfall“ fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlernen, als Vorteil darstellen könnte, erweist sich unter anderen Anwendungsbedingungen als eine zu isolierte und nicht auf den problemadäquaten Transfer von fachlichen skills orientierte Qualifizierung.

In den untersuchten Handwerksbetrieben wurde aus diesen Gründen sämtlich Skepsis an der Einsetzbarkeit von Jungfacharbeitern im Handwerk geäußert. Nicht immer waren die Argumente so elaboriert. Teils wurde den Absolventen pauschal Faulheit nachgesagt, teils überzogenes, gewerkschaftlich indoktriniertes Anspruchsdenken. Die letzte Aussage - aus dem Mund eines Sanitärhandwerksmeisters - spielt auf die Tatsache an, daß neben den „objektiven“, anforderungsbedingten Reibungsverlusten auch *subjektive* Vorbehalte seitens der Jungfacharbeiter aus der Großindustrie gegen einen Wechsel in industrielle KMU und vor allem ins Handwerk existieren. Dem liegen sowohl bestimmte Vorstellungen über die Anforderungen und Arbeitsbedingungen in dem je anderen Bereich zugrunde, wie sie u.a. auch durch die Selbstdarstellung der Gewerbe und durch Berufsinformationen in Schulen und Arbeitsämtern genährt werden, als auch die realen Arbeitsbedingungen, die gegenüber den tariflich abgesicherten Einkommen der Großindustrie, den dortigen Arbeitszeitregelungen und Umgebungsbedingungen („Werkstatt statt Baustelle“) sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mitunter zurückfallen.

Betriebliche Weiterbildung im Handwerk – Arbeiten mit dem Bestand und permanente Modernisierung

Die Restriktionen in der Personalbeschaffung durch Ausbildung und Rekrutierung vom Arbeitsmarkt lassen gerade vor dem Hintergrund auch im (technischen) Handwerk kürzer werdender Innovationszyklen die betriebliche Weiterbildung des vorhandenen Personals zu einer Aufgabe von hohem Stellenwert werden. Verbreitet ist die Entsendung bzw. Teilnahme von Mitarbeitern an Schulungsmaßnahmen der Hersteller und des Großhandels. Deren fachliche Qualität steht nach Aussagen der Handwerksunternehmer der untersuchten Betriebe jedoch vielfach hinter dem Erlebniswert der Maßnahme zurück.

Auch im Handwerk ist einerseits die Beurteilung der Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen eine große Schwierigkeit. Da finanzielle und zeitliche Ressourcen für Qualifizierung in den meisten Unternehmen eher knapp bemessen sind, versucht man sich anhand von Referenzen anderer Betriebe oder des Fachverbandes zu orientieren. Andererseits geht es wie auch in anderen KMU um eine inhaltlich möglichst problemspezifische und

Herstellerschulungen decken nicht den betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarf

Innungen gegen fehlende Angebote und Ressourcen für problemspezifische Weiterqualifizierung durch Bildung von Werkstattverbänden.

zeit-raum-organisatorisch möglichst betriebsspezifische Weiterbildungsform. In einigen Duisburger Innungen gibt es daher Pläne, komplementär zum Bildungszentrum des Handwerks eigene Werkstattverbände für die praktische Weiterbildung einzurichten, die technisch up to date sind und von den Unternehmen zeitlich flexibel genutzt werden können.

3.1.3.4 Informationsbedarfslagen

Auffällig war, daß Informationsbedarfe zur beruflichen Qualifizierung in den Gesprächen überwiegend wohl erkennbar wurden, nur in wenigen Fällen jedoch explizit geäußert wurden bzw. geäußert werden konnten. Informationsbedarf wurde häufiger als Kooperations- und Beratungsbedarf, denn als Nachfrage nach konkreten bestimmbareren Inhalten bzw. Fakten oder Daten artikuliert.

Im folgenden werden die erhobenen Informationsbedarfslagen nach Themenfeldern gebündelt zusammengefaßt.

Ausbildung und Beschäftigung

- Die als problematisch bezeichnete Qualität der Ausbildungsplatzbewerber, die in nahezu allen Unternehmen angesprochen wurde, wird von Vertretern des Handwerks u.a. auf traditionelle Bilder über das (einfache) Handwerk zurückgeführt, die heutzutage weitgehend überholt, aber in der Öffentlichkeit noch präsent seien. Sie würden zum Teil auch in der Berufsberatung für Jugendliche noch kolportiert. Damit würden Jugendliche mit guter schulischer Bildung und mit gehobenem Aspirationsniveau, die in der Tendenz ohnehin einer dualen Berufsausbildung eher eine schulische vorziehen würden, nicht angesprochen. Vielmehr erreiche man solche Schulabgänger, deren schulischen Grundlagen und deren Motivation kaum zur Ausübung eigenverantwortlicher Tätigkeiten und Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen ausreichen. Hier geht es darum, das öffentliche Bild der Handwerksberufe entsprechend ihrer Inhalte zu modernisieren und Transparenz darüber herzustellen, welches die schulischen (theoretischen wie praktischen) Voraussetzungen und Anforderungen für bestimmte Berufe sind. Dieses richtet sich zum einen direkt an die Jugendlichen, zum anderen, an das Lehrpersonal in den allgemeinbildenden Schulen als auch in den Berufsschulen, wie an Berufsberater des Arbeitsamts.
- Durch die beschriebenen Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem befinden sich viele Ausbildungsabsolventen der gewerblich-technischen Berufe in den großindustriellen Unternehmen insbesondere der Stahlindustrie und der Chemischen Industrie nach

Abschluß ihrer Ausbildung zunächst in einer „Sackgassen“-Situation, da sie überwiegend nicht von den Ausbildungsbetrieben übernommen werden und der Zugang in alternative Beschäftigungsfelder im Klein- und mittelständischen Gewerbe einschließlich des Handwerks wegen unterschiedlicher Anforderungskonstellationen in der Arbeit sowie auf der subjektiven Seite durch wechselseitige Vorbehalte verstellt oder zumindest behindert ist. Aus der Sicht der abgebenden Industrie wie der potentiell aufnehmenden Bereiche im Klein- und mittelständischen Gewerbe einschließlich des Handwerks ginge es darum, über die fachlichen und sekundären Arbeitsanforderungen in den Betrieben einerseits sowie die typischen Potentiale der Ausbildungsabsolventen eines bestimmten Berufs Transparenz herzustellen und Orientierungen der Jugendlichen auf andere Tätigkeitsfelder zu erweitern, die der aufnehmenden Bereiche auf Jugendliche aus der Großindustrie als potentielle Fachkräfte.

- Die Erweiterung des Spektrums an beruflichen Orientierungen der Jugendlichen setzt voraus, daß diese zu einem beruflichen Selbstmanagement, einer strategischen berufsbiografischen Gestaltung befähigt werden. Wie Vertreter aus den Ausbildungsabteilungen berichteten, haben viele, auch gute Auszubildende häufig keine dezidierten Vorstellungen über die Möglichkeiten ihres Berufs und den Möglichkeiten mit ihrem Beruf in der späteren Phase der Berufstätigkeit. Angesichts der in großen Zahlen über Bedarf ausgebildeten Jugendlichen aus der Großindustrie zeichnet sich die dringende Notwendigkeit ab, diese Auszubildenden bereits während der Ausbildung mit den erforderlichen Informations- und Orientierungskompetenzen für ein souveräneres bewußteres Handeln an der zweiten Schwelle auszustatten. Seitens einzelner Unternehmen gibt es in diesem Punkt die Ahnung, daß sie mit gesellschaftspolitischer Verantwortung allein an der ersten Schwelle - dadurch daß sie zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen - mit der Zeit in Legitimationsdruck geraten können, wenn sie nicht mit dazu beitragen, daß die Jugendlichen nicht nur fachlich, sondern auch von ihren Informations- und Orientierungskompetenzen her zur Bewältigung eines ausbildungsadäquaten Übergangs in das Beschäftigungssystem befähigt werden.

Innovation

- In Handwerksbetrieben derjenigen Branchen, in denen der Markt zunehmend die Figur des Generalunternehmers fordert, wurde vor allem Bedarf an einer erweiterten Kooperations- und somit Informationsbasis zwischen Handwerksunternehmen innerhalb und zwischen Innungen geäußert. Dagegen stehe bisher ein gewisser Betriebskonservatismus unter den Unternehmereigentümern im Handwerk und eine kulturell

bedingte Reserviertheit gegenüber technischen Informationssystemen (z.B. mailbox-basierter Kooperationsverbund des Elektro-Handwerks).

- Für die Aufgabe „Produktentwicklung“ im Handwerk steht für die meisten Unternehmen, für die dies ein Thema ist, vor allem die Frage im Raum, welche Expertisen in wissenschaftlich-technischen Einrichtungen zur Verfügung stehen und wie Kooperationen zwischen Handwerk und Wissenschaft organisiert werden können. Experimente zu solchen Kooperationen kranken nach Ansicht der Handwerksvertreter an der Schwerfälligkeit universitärer Stellen, zeitsensible Problemlösungen entwickeln zu können.

Qualifizierungs- und Personalplanung

- Die Arbeit der *intermediären Institutionen*, wie Arbeitsamt, Kammern, Wirtschaftsförderungseinrichtungen etc. im Feld beruflicher Bildung und bei Weiterbildungssträgern ist überwiegend konzeptgeleitet und angebotsorientiert und mit den entsprechenden planerischen Unsicherheiten behaftet. Da nach den Erfahrungen der Gesprächspartner in den Einrichtungen die entwickelten Angebote manchmal nicht zu den auftretenden Problemen und Bedarfen paßten, wurde in den meisten Gesprächen das Interesse daran geäußert, die weitgehende Intransparenz über strategische Orientierungen in der Personal- und Qualifikationsentwicklung von Unternehmen und deren spezifischen Qualifikationsbedarf zu überwinden. Auffällig sei, daß in den existierenden formalisierten wie informellen Kontakten zu den Unternehmen diese solchen spezifischen Bedarf kaum anmeldeten, obwohl sie andererseits in der Vergangenheit häufig mangelnde Betriebsnähe und Problemadäquanz der Qualifizierungsangebote kritisiert hätten. Die inhaltliche Verständigung über den Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf läuft nach Angaben der Institutionenvertreter häufig nur in sehr groben, allgemein orientierenden Kategorien (überbetriebliche Trends). Während an dieser Stelle von den meisten Anbietern oder Planern von Qualifizierung immer neu Qualifikationsbedarfsprognosen der Betriebe gefordert werden, müßte es nach Auffassung anderer vielmehr darum gehen, zwischen Unternehmen, Qualifizierungsanbietern und -planern einen Diskurs über betriebliche bzw. berufliche Anforderungen zu etablieren, in dem nicht die Betriebe selbst die Experten der Qualifizierung sind, sondern die Definition der Qualifikationsbedarfe Gegenstand von Qualifikationsberatung ist.

3.1.4 Konsequenzen für ein Pilotprojekt

An verschiedenen weiteren Stellen hat sich in den Gesprächen gezeigt, daß in der Verständigung über Personal- und Qualifikationsbedarf bzw.

Planung die Bezugspunkte Berufsbild oder formale Qualifikation zu wenig problemangemessen, teilweise sogar irreführend ist, wie das Beispiel des neu ansiedelnden Logistikunternehmens bei der Suche nach Fachkräften in Duisburg zeigte (vgl. Kapitel 3.1.2.). So sinnvoll das Berufskonzept in der dualen Ausbildung für die Gewähr und Aufrechterhaltung qualifikatorischer Standards und als ein semantisches Grundgerüst in der beruflichen Qualifikation ist, so sehr erweist es sich - wie die verschiedenen Beispiele aus den Untersuchungsfällen gezeigt haben - als ungeeignet für den Dialog über Qualifikationsbedarfe und -anforderungen sowie über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege. Da ein verbesserter Informationsaustausch über Belange beruflicher Qualifikation zur Bewältigung bestimmter betrieblicher Aufgaben eine gemeinsame und intersubjektiv vermittelbare „Semantik und Grammatik“ erfordert, soll es in diesem Teilprojekt nicht um den Versuch gehen, durch Dateninformation die aufgetretenen Fragen zu Qualifikation und Qualifizierung beantworten zu wollen.

Mit dem Pilotprojekt „Informationsmanagement an der 2. Schwelle im carrier planning process von Facharbeitskräften“ wollen wir versuchen, diesen Aspekt zusammen mit einem Gegenstand aufzugreifen, der in Duisburg quantitativ und sozialpolitisch äußerst relevant ist: die Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu entschärfen, für die Ausbildungsabsolventen das Arbeitslosigkeitsrisiko an der zweiten Schwelle zu verringern und für Arbeitskraftanbieter (Jungfachkräfte) wie -nachfrager (Betriebe) die Verständigung über Qualifikationsbedarfe und -anforderungen sowie über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu elaborieren.

„Übergang ist (...) nicht nur eine Leistung des Systems, sondern vor allem eine Leistung der Jugendlichen“ (Wittwer 1991, S. 69). Mit diesem Satz aus der Jugend- und Berufsforschung wollen wir für unsere Untersuchung zur beruflichen Orientierungs- und Informationskompetenz von Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen der Großindustrie in Duisburg an der zweiten Schwelle keinesfalls eine Perspektive wählen, in der die Verantwortung für das Gelingen dieser Übergänge vollständig auf die Seite der Jugendlichen verschoben wird. Es geht darin vielmehr um die Befähigung von Jugendlichen zu einem kompetenten berufsbiografischen Selbst-Management im Kontext der Institutionen des Bildungs- und Ausbildungsreiches (Schule, Berufsschule, Betrieb) sowie der Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen an den Übergangsschwellen (Arbeitsamt, Kammern etc.) gerade angesichts der auf der Makro-Ebene des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems zugespitzten Konkurrenzverhältnisse.

Die Bedingungen, unter denen Jugendliche heute in den 90er Jahren das Management ihrer eigenen Berufsbiographie, ihr individuelles carrier planning übernehmen und bewältigen sollen, stellen in mehrerlei Hinsicht hohe Anforderungen für sie dar.

- Seit 1992/93 ist zusätzlich zu dem weiterbestehenden Nachteil ausbildungs-inadäquater Beschäftigung im Anschluß an die Ausbildung ein neuer und starker Anstieg der (Jugend-) Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung festzustellen.
- Die Angebot-Nachfrage-Relation auf dem Arbeitsmarkt ist für sehr viele Berufe negativ.
- Dies wird verschärft durch eine in der Untersuchungsregion festzustellende partielle Entkoppelung des Ausbildungs- vom Beschäftigungssystem, die durch verschiedene quantitative wie auch qualitative Einflüsse befördert wird:
 - die über Bedarf liegende Ausbildung in Großunternehmen der traditionellen Industrie (und des Dienstleistungssektors), ohne daß der Überschuß an Absolventen regional von anderen Wirtschaftsbereichen absorbiert werden könnte;
 - eine starke Orientierung am Berufskonzept, die sich trotz der in den vergangenen Jahren erfolgten Neuordnung verschiedener gewerblich-technischer und kaufmännischer Ausbildungsberufe gerade für kleine und mittlere Unternehmen und besonders stark in den Innovationsbranchen des Handwerks gemessen an den Anforderungsprofilen des Betriebs oder eines Branchensegments als zu eng erweist;
 - ein trotz propagierter Re-Professionalisierung der Industrie- aber auch der Angestelltenarbeit insbesondere in Großunternehmen recht häufig feststellbarer Einsatz von Fachkräften auf Jedermannsarbeitsplätzen. Dies trifft besonders häufig die jungen Berufseinsteiger nach Abschluß ihrer Ausbildung.

Allein die genannten Bedingungen für die jugendlichen Berufseinsteiger bestätigen die aus den Reihen der Jugend- und Berufsforschung getroffene Feststellung, daß die Berufswahl kein einmaliger Akt der Jugendlichen sein kann, die „ihrem inneren Ruf folgen und einen Lebensberuf ergreifen“ (Stoß 1991, S. 58 f.), sondern von den (jugendlichen) Erwerbstätigen eine immer neue Aneignung der beruflichen Anforderungen und Umstände verlangt wird. Dieses zu leisten und zukunftsstaugliche Orientierungspunkte für die individuelle berufliche Entwicklung zu fixieren, fällt unter den Einflüssen von Strukturwandelprozessen in der regionalen Wirtschaft, dem regionalen Arbeitsmarkt und in den einzelnen Unternehmen sowohl für die professionelle (berufs-)pädagogische Arbeit und Berufs- bzw. Arbeitsberatung wie vor allem den einzelnen Jugendlichen selbst schwer.

Mit der Übernahme der Verantwortung für die Berufsausbildung kommt den beteiligten Lernorten Betrieb bzw. überbetriebliche Ausbildungsstätte und Berufsschule anerkanntermaßen nicht die Aufgabe als Arbeitsmarktagenturen für Berufseinsteiger, nicht die Zuständigkeit für die Vermittlung der

Ausbildungsabsolventen in das Beschäftigungssystem zu. Sie begeben sich allerdings in die gesellschaftspolitische Verantwortung für die Befähigung der Jugendlichen zur Übernahme ihrer Eigenverantwortung für den beruflichen Werdegang, für die Planung, Gestaltung, das Management ihrer Berufsbiographie.

Nach den Ergebnissen unserer Untersuchung sind es vor allem Appelle, die von Berufsschullehrern, Ausbildern, Eltern und Medien an die Auszubildenden ergehen und die diesen signalisieren, daß es vor allem darauf ankomme, selber die eigenen beruflichen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, sich um Entwicklungsmöglichkeiten zu kümmern, sich frühzeitig weiterzubilden. Diese Botschaften sind allem Anschein nach bei den meisten Jugendlichen angekommen und werden entsprechend reproduziert. Doch so richtig diese sein mögen, so abstrakt bleiben sie und setzen Jugendliche, die gelernt haben, dieses zu tun. Eine Operationalisierung, die Anwendung auf die eigene Situation fällt den Auszubildenden und Absolventen in der Regel schwer. Außer Globaldaten über den Arbeitsmarkt, größere Trends der wirtschaftlichen Entwicklung - teils mehr vom Hörensagen als gesichertes Wissen - und Informationen über formale Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf (Wann und wie kann ich Meister oder Techniker werden?) gibt es nur wenig Kenntnisse und profunde Einschätzungen über Komponenten und mögliche Entwicklungspfade für die berufliche Karriereplanung. Und es gibt wenig Übung in der Verarbeitung von Informationen in strategische Kalküle und Gestaltung der beruflichen Zukunft.

Somit laufen die Bemühungen in einigen (Groß-)Unternehmen vor allem der Metall- und der chemischen Industrie, durch tarifvertraglich vereinbarte Warteschleifen (befristete Beschäftigung) nach Abschluß der Ausbildung den Absolventen finanzierte Orientierungs- und Übergangszeiten einzuräumen, tendenziell ins Leere.

Nach den Erfahrungen langjähriger Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist diese Leerstelle nicht ohne weiteres mit dem Verweis auf professionelle Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen zu füllen. Dort, wo hohe Unsicherheiten in beruflichen Fragen zu bewältigen sind, kann insbesondere bei denjenigen, die aufgrund ihrer Schulabschlüsse und ihrer Berufswahl eingeschränktere Optionen auf die Zukunft haben, die Neigung, Verantwortung für den weiteren Werdegang an Beratungsinstitutionen („professionelle Fürsorge“) zu delegieren, stärker ausgeprägt sein, als bei Auszubildenden bzw. Absolventen mit größeren Optionen oder gar dezidiert anderen Absichten, als der Aufnahme einer Tätigkeit im gelernten Beruf (z.B. Studium, Bundeswehrlaufbahn, Selbständigkeit etc.) (vgl. Witzel/Mönnich 1995, S. 140). Zudem dürfte die Enttäuschung gegenüber Beratungsinstitutionen gerade bei denjenigen Jugendlichen mit ausgeprägtem Delegationsverhalten gegenüber den jeweiligen Institutionen ausgeprägt sein, da

diese gemäß ihrer Beratungskonzepte von den Ratsuchenden zunächst einmal die eigene Beantwortung einiger weichenstellender Fragen erwarten und den Entscheidungsprozeß eher moderieren, als daß sie den Jugendlichen die beruflichen Entscheidungen abnehmen. Damit der Übergang nicht nur eine Leistung des Systems ist, sondern vor allem eine Leistung der Jugendlichen wird, geht es nach dieser Problembetrachtung also darum, im System die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Jugendlichen zu einem kompetenten berufsbiografischen Selbst-Management befähigt werden. Dazu soll das Pilotprojekt Erkenntnisse und Anregungen für entsprechende Empfehlungen liefern.

3.2 Informationsbedarf und informationelle Kompetenz beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit

“Übergang ist (...) nicht nur eine Leistung des Systems, sondern vor allem eine Leistung der Jugendlichen” (Wittwer 1991). Mit diesem Satz aus der Jugend- und Berufsforschung wollten wir für unsere Untersuchung zur beruflichen Orientierungs- und Informationskompetenz von Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen der Großindustrie im Ruhrgebiet an der zweiten Schwelle keinesfalls eine Perspektive wählen, in der die Verantwortung für das Gelingen der Übergänge zwischen Berufsausbildung und Berufstätigkeit vollständig auf die Seite der Jugendlichen verschoben wird. Es geht darin vielmehr um die Befähigung von Jugendlichen zu einem kompetenten berufsbiografischen Selbst-Management im Kontext der Institutionen des Bildungs- und Ausbildungsbereiches (Schule, Berufsschule, Betrieb) sowie der Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen an den Übergangsschwellen (Arbeitsamt, Kammern etc.) - gerade angesichts der auf der Makro-Ebene des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems zuge- spitzten Konkurrenzverhältnisse.

Die Bedingungen, unter denen Jugendliche heute in den 90er Jahren das Management ihrer eigenen Berufsbiographie, ihr individuelles career planning übernehmen und bewältigen sollen, stellen in mehrerer Hinsicht hohe Anforderungen für sie dar.

- Seit 1992/93 ist zusätzlich zu dem weiterbestehenden Nachteil ausbildungs- inadäquater Beschäftigung im Anschluß an die Ausbildung ein neuer und starker Anstieg der (Jugend-)Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung festzustellen.
- Die Angebot-Nachfrage-Relation auf dem Arbeitsmarkt ist für sehr viele Berufe negativ.
- Dies wird verschärft durch eine in der Untersuchungsregion festzustellende partielle Entkoppelung des Ausbildungs- vom Beschäftigungssystem, die durch verschiedene quantitative wie auch qualitative Einflüsse befördert wird:
 - die über Bedarf liegende Ausbildung in Großunternehmen der traditionellen Industrie (und des Dienstleistungssektors), ohne daß der Überschuß an Absolventen regional von anderen Wirtschaftsbereichen absorbiert werden könnte;
 - eine starke Orientierung am Berufskonzept, die sich trotz den in den vergangenen Jahren erfolgten Neuordnungen verschiedener gewerblich-technischer und kaufmännischer Ausbildungsberufe gerade für kleine und mittlere Unternehmen und besonders stark in den Innova-

Das Ziel: die Befähigung von Jugendlichen zu einem kompetenten berufsbiografischen Selbst-Management im Kontext der Institutionen des Bildungs- sowie der Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen an den Übergangsschwellen

Hohe subjektive Anforderungen: Career planning unter zugespitzten Konkurrenzverhältnissen und partieller Entkoppelung des Ausbildungs- vom Beschäftigungssystem

tionsbranchen des Handwerks gemessen an den Anforderungsprofilen des Betriebs oder eines Branchensegments als zu eng erweist;

- ein trotz propagierter Re-Professionalisierung der Industrie- aber auch der Angestelltenarbeit insbesondere in Großunternehmen recht häufig feststellbarer Einsatz von Fachkräften auf Jedermannsarbeitsplätzen. Dies trifft besonders häufig die jungen Berufseinsteiger nach Abschluß ihrer Ausbildung.

Die Aussage aus der Jugend- und Berufsforschung, daß die Berufswahl kein einmaliger Akt der Jugendlichen sein kann, die "ihrem inneren Ruf folgen und einen Lebensberuf ergreifen" (Stoß 1991), sondern von den (jugendlichen) Erwerbstätigen eine immer neue Aneignung der beruflichen Anforderungen und Umstände verlangt, wird durch diese Umstände bekräftigt. Und nahezu sämtliche Jugendlichen unserer Untersuchung waren sich – ungeachtet ihrer beruflichen Chancen – darüber im klaren und dazu bereit. Dieses nicht nur als abstrakte Einsicht zu haben sondern in konkreter Umsetzung zu leisten und zukunftstaugliche Orientierungspunkte für die individuelle berufliche Entwicklung zu fixieren, fällt – wie wir festgestellt haben – unter den Einflüssen von Strukturwandelprozessen in der regionalen Wirtschaft, dem regionalen Arbeitsmarkt und in den einzelnen Unternehmen vor allem den einzelnen Jugendlichen selbst, aber auch in der professionellen (berufs-)pädagogischen Arbeit und der Berufs- bzw. Arbeitsberatung schwer.

Das zentrale Problem für die Jugendlichen und die professionelle Berufs- bzw. Arbeitsberatung: zukunftstaugliche Orientierungspunkte für die individuelle berufliche Entwicklung zu finden

03.2.1 Vorbemerkungen zur Untersuchungsanlage

13.2.1.1 Anmerkungen zur Untersuchungsmethode

Die Untersuchung der Probleme Auszubildender der dualen Ausbildung mit den Anforderungen des career plannings sollte zum einen die Sicht der Jugendlichen selbst wie auch die Perspektive von Verantwortlichen der Unternehmen, Berufsschullehrern, Vertretern der Arbeitsverwaltung, Kammern und der Gewerkschaft aufnehmen und zum anderen mögliche Anknüpfungspunkte für eine bessere Unterstützung der notwendigen Informations- und Orientierungsaufgaben der Jugendlichen identifizieren und verorten. Dieses Vorhaben erforderte ein Mix aus verschiedenen Erhebungsinstrumenten. Dabei mußte bei der Wahl der Instrumente auf der einen Seite dem Pilotprojektcharakter der Untersuchung Rechnung getragen werden, die in einem möglichst kurzen gezielten Zugriff Ansatzpunkte und Grundlagen für ein weiterführendes Vorhaben untersuchen und finden sollte. Auf der anderen Seite sollte aber auch ermöglicht werden, neben dem konkreten Handeln die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Jugendlichen in der Berufswahl, in der Ausbildung und an der zweiten Schwelle kennenzulernen. Hierzu war es sinnvoll, in den Gesprächen mit

Die Methode: ein Mix aus standardisierten und qualitativen Erhebungsverfahren

den Jugendlichen Raum für freie Artikulation zu lassen. Daher war es bei den Interviews mit den Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen in einigen Interviewpassagen notwendig, offene Fragen und die Möglichkeit zur Nachfrage vorzusehen. Dort, wo es die Kenntnis über den Untersuchungsgegenstand zuließ, wurden die Fragen geschlossen formuliert. Für die Untersuchung wurde also ein Mix aus standardisierter und qualitativer Erhebungsmethode angewandt. Für die Problemerkundung aus der Sicht der im Ausbildungs- und Übergangsprozeß beteiligten Institutionen haben wir problemzentrierte Expertengespräche entlang entsprechender Leitfäden geführt.

23.2.1.2 Zum Untersuchungsfeld, Zusammensetzung des Samples

Das Untersuchungsfeld bestand im Kern aus zwei Großunternehmen der Industrie, eines aus der Chemiebranche (im folgenden: Unternehmen C), das andere aus der Metallbranche (im folgenden: Unternehmen M).

Das Untersuchungsfeld: zwei Großunternehmen der Industrie mit dezidiert Ausbildung über den Bedarf ...

Zusätzlich zur Ausbildung des Fachkräftenachwuchses für das eigene Unternehmen bildeten beide Unternehmen in bestimmten Berufen über ihren Bedarf aus. Die überbedarftliche Ausbildung war in beiden Unternehmen in zusätzlich gegründete Ausbildungs- bzw.- Qualifizierungsgesellschaften ausgegliedert worden. Prinzipiell war keine Übernahme der Absolventen in den Ausbildungsbetrieb vorgesehen. Eine Ausnahme bestand im Unternehmen M. Hier erhielten jeweils die Jahrgangsbesten in einem Beruf ein Angebot zur Übernahme. In beiden Unternehmen bemüht man sich um die Vermittlung geeigneter Absolventen zu Geschäftspartnern, teilweise auch innerhalb des Konzernverbunds.

Eine Sonderbedingung bestand für die Ausbildungsabsolventen im Unternehmen M. Ihnen wurde auf Grund einer tarifvertraglichen Regelung eine anschließende auf sechs Monate befristete Beschäftigung angeboten, mit zusätzlichen zwei Monaten für Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen. Das Angebot der Beschäftigungsfelder richtete sich nach dem betrieblichen Bedarf, die ausgeübten Tätigkeiten waren daher auch nicht in jedem Fall einschlägig zum erworbenen Ausbildungsabschluß der Absolventen. Neben dem Einsatz im Ausbildungsunternehmen selbst wurde auch ein sogenanntes Handwerkermodell angeboten. Dieses sah die Möglichkeit vor, während der auf sechs Monate befristeten Beschäftigungsdauer auch in einem anderen, quasi Praktikumsunternehmen zu arbeiten und dort ergänzende Erfahrungen zu sammeln. Einbezogen in dieses "Handwerkermodell" waren neben Handwerksbetrieben auch (klein-)industrielle und Dienstleistungsunternehmen, in denen grundsätzlich Personalbedarf bestand. Eine Übernahme der Teilnehmer an dem "Handwerkermodell" in diese Praktikumsunternehmen wurde allerdings nicht in Aussicht gestellt, war im Einzelfall allerdings möglich.

Das Interviewsample umfaßte 36 Interviews, darunter 21 mit Auszubildenden (15 im ersten, 6 im zweiten Ausbildungsjahr) sowie 15 mit Ausbildungsabsolventen. 16 der Befragten kamen aus der Chemischen Industrie (nur Auszubildende), 20 aus der Metallbranche. Die im Sample vertretenen Berufe sind: Industriekaufleute (7), Bürokaufleute (3), Industriemechaniker (12), Schweißer (1), Energie-, Kommunikations- und Prozeßleitelektroniker (11) sowie Koch, Restaurantfachfrau (2). Das Bildungsniveau des Samples verteilte sich paritätisch nach den Schulabschlüssen Hauptschulabschluß, Klasse 10 (12), Fachoberschulreife (12) und Abitur (12). Die verbreitete Männerdominanz in den meisten der vertretenen Berufe wurde auch in unserem Sample abgebildet: nur vier der Interviewten waren Frauen, darunter eine aus dem gewerblich-technischen Berufsfeld.

... vor allem in gewerblich-technischen Berufen

33.2.2 Ergebnisse der Erhebungen

4 3.2.2.1 Berufswahl bzw. Ausbildungsplatzsuche an der ersten Schwelle

Der Übergang an der ersten Schwelle stellte sich für das Gros der Befragten – gemessen an den rekonstruierbaren Etappen zwischen Schulabschluß und Eintritt in die Ausbildung – als relativ undramatisch dar. Nur zehn der Jugendlichen gaben für die Zwischenzeit ausdrücklich Arbeitslosigkeit, Jobben, Eingliederungsmaßnahmen und längere Wartezeiten an, während fast zwei Drittel gleich nach Abschluß der Schule entweder eine weiterführende Schule (Höhere Handelsschule) besucht oder ihre Ausbildung begonnen hatten.

Relativ unproblematischer Übergang in die Ausbildung ...

Dieser Anteil problemlosen Übergangs verwundert zunächst angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den Untersuchungsregionen.¹ Mühevoll war die Suche nach einem Ausbildungsplatz den Äußerungen der befragten Jugendlichen zufolge, allerdings in vielen Fällen auch für diejenigen, die sofort nach der Schule mit der Ausbildung beginnen konnten bzw. wollten. Sie scheinen damit jedoch dem eigenen Erleben nach besser oder zumindest pragmatischer umgegangen zu sein. Für einen starken Pragmatismus im Entscheidungsverhalten spricht, daß nur drei der vierzehn "Sofortesteiger" die Ausbildung in ihrem Wunschberuf begonnen haben und fast die Hälfte als einen der wichtigsten Gründe für die Ausbildungsplatzwahl angab, sie hätten überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen wollen.

... bei Verzicht auf Ansprüche: pragmatische Ausbildungsplatzwahl und Torschlußpanik

Bei vielen Jugendlichen steht die Ausbildungsplatzwahl nicht die Berufswahl im Vordergrund.

¹ Die Angebots-Nachfrage-Relation für Ausbildungsplätze lag in Duisburg 1996 in den Metallberufen etwa bei 85, in den Elektroberufen bei etwa 99 und in den Verwaltungs- und Büroberufen bei etwa 87 (Quelle: Daten des Arbeitsamts Duisburg).

Wie für die meisten gilt auch für diese Gruppe der "erfolgreichen Pragmatiker", daß die Vorstellungen über den gewählten Beruf und vor allem eine später damit verbundene Berufstätigkeit nur sehr vage sind. Alle Personal- und Ausbildungsverantwortlichen der untersuchten Betriebe berichteten von ihren Erfahrungen aus zahlreichen Bewerbungsgesprächen, daß die Mehrheit der Ausbildungsplatzbewerber nicht angeben könne, welche Vorstellungen und Erwartungen sie mit dem gewählten Beruf verbinden, warum sie sich gerade für diesen einen Beruf entschieden haben und was sie später beruflich vorhaben. Die Wahlkriterien der Jugendlichen sind – wie auch aus anderen Untersuchungen der Jugend- und Berufsforschung hervorgeht – nicht so sehr berufsinhaltlich bezogen, als daß sie auf die mit bestimmten Berufen oder auch Ausbildungsbetrieben assoziierten Attribute abheben. Es sind Kriterien wie generelle Arbeitsplatzaussichten mit dem bestimmten Beruf auf dem Arbeitsmarkt, Arbeitsplatzsicherheit in dem jeweiligen Unternehmen, die Verdienstmöglichkeiten in dem Beruf bei einem bestimmten Unternehmen oder in einer Branche sowie körperliche/gesundheitliche Belastungen in der Arbeit, gesellschaftliches Ansehen des Berufs etc., die in den Entscheidungen der Jugendlichen für einen Ausbildungsplatz und damit zunächst auch für einen Beruf eine dominante Rolle spielen.

Diese Tatsache ist im Falle der Jugendlichen unserer Untersuchung um so bedeutender, als die den Berufsentscheidungen zugrundeliegenden Erwartungen an den gewählten Beruf für sie zunächst absehbar abstrakt bleiben, den Entscheidungskriterien zum Teil sogar eine negative Realität anhaftet. Denn die Arbeitsplatzaussichten sind ungewiß, eine Übernahme steht nicht in Aussicht. Angesichts anhaltenden Personalabbaus in der Industrie sind alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zum Ausbildungsbetrieb in der Region nicht in Reichweite. In dieser Situation gewinnen eigentlich gerade berufs- und arbeitsbezogene in Verbindung mit biographischen Entscheidungskriterien an Gewicht. Hier besteht für die Jugendlichen jedoch eine der größten Unsicherheiten, die – auch nach den Ergebnissen der Berufswahlforschung – weder von professioneller Beratungsseite noch durch private, familiäre Entscheidungshilfen hinreichend aufgefangen werden können.

Im Kern waren und sind es jedoch vor allem die klassischen Beratungseinrichtungen und Informationsquellen wie Arbeitsamt (Beratung, BIZ etc.), Elternhaus, Freunde und Bekannte, die die Jugendlichen – auch diejenigen unserer Untersuchung – während ihres Berufswahlprozesses in Anspruch genommen haben und nehmen und die von den Jugendlichen auch am häufigsten als hilfreich eingestuft wurden. Aus den Gesprächen mit den Jugendlichen ergibt sich der Eindruck, daß für sie selbst bei der Nutzung dieser Beratungs- und Informationsmöglichkeiten der Versorgungsaspekt, sprich der Zugang zu einem Ausbildungsplatz, im Vordergrund stand, nicht

Berufsberatung ist für die Jugendlichen häufig nur Ausbildungsplatzvermittlung

so sehr der Aspekt der beruflichen Zukunftsplanung. Insofern entstanden für die Jugendlichen subjektiv keine Desiderate gegenüber der Beratungspraxis der Arbeitsämter. Fragen der berufsbiographischen Orientierung und Perspektive waren für fast alle Befragten auf einen späteren Zeitpunkt vertagt und wurden nur in recht groben Kategorien hinsichtlich Aufstiegs-, Verdienstmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit beantwortet.

Soweit einige Vorerfahrungen der Jugendlichen in der Retrospektive.

Wie entwickelt eine berufsbiographische Perspektive bei den Jugendlichen in der Ausbildung und kurz nach dem Abschluß ist, dieser Frage wurde in dem Hauptteil der Untersuchung nachgegangen.

53.2.2.2 Beruflichkeit, berufliche Orientierung

Den Stellenwert einer Berufsausbildung stellte trotz schwieriger Bedingungen für Berufseinsteiger auf dem Arbeitsmarkt keiner der Jugendlichen in Frage. Daß eine Ausbildung in jedem Fall richtig und die Eintrittskarte in das Erwerbsleben sei und sie sich grundsätzlich lohne, weil sie ein gutes Sprungbrett auch in andere Arbeitsbereiche sei, diesen Aussagen stimmten alle Befragten stark bzw. sehr stark zu (vgl. Frage 16). Unterschiedliche Gewichte in den Urteilen nach Schulabschlußniveaus und entsprechend unterschiedlichen Optionen (bspw. der Abiturienten auf ein Studium) gab es nicht.

Die Berufsausbildung hat für die berufliche Zukunft aus der Sicht der Jugendlichen einen hohen Stellenwert

Das Gros der Befragten ist eindeutig beruflich, fachlich orientiert. Nur fünf der Befragten äußerten vorrangiges Interesse daran, überhaupt Arbeit zu haben oder an einer auch unqualifizierten Industriearbeit. Alle anderen legten Wert auf eine qualifizierte Tätigkeit in ihrem Beruf oder hatten in einigen Fällen bereits als Auszubildende Pläne für eine Weiterqualifizierung und ihren beruflichen Aufstieg (vgl. Frage 21).

Die Jugendlichen sind überwiegend beruflich und fachlich orientiert ...

Klingen insbesondere die Pläne letzterer nach dezidierten Vorstellungen zur beruflichen Zukunft, fühlte sich auf der anderen Seite nicht einmal die Hälfte der Befragten nach eigenen Angaben sehr gut über Beschäftigungsmöglichkeiten informiert (vgl. Frage 26). Hierin unterscheiden sich Auszubildende nicht von Absolventen einer Ausbildung, die sich in ihrer Entwicklung sehr viel näher an diesem Übergangspunkt (Schwelle 2) befinden.

... fühlen sich aber mehrheitlich nicht sehr gut über künftige Beschäftigungsmöglichkeiten informiert

Eine Differenzierung nach Schulabschlüssen und nach Berufsclustern (kaufmännisch, gewerblich-technisch und gastronomisch) läßt allerdings Unterschiede erkennen. Die Fachoberschulabsolventen und Gymnasialabgänger äußern jeweils zu einem doppelt so hohen Anteil Vorstellungen über künftige Beschäftigungsmöglichkeiten als die Befragten mit Haupt-

schulabschluß. In den Berufsclustern sind es die Befragten der kaufmännischen und der Gastronomieberufe, die sich deutlich häufiger (80 bzw. 100 % gegenüber 30 % in den gewerblich-technischen Berufen) sehr gut über Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem Beruf informiert fühlen. Ob dies reale Optionen, die entweder mit dem jeweiligen Schulabschluß oder mit der Breite des Beschäftigungsspektrums und der Arbeitsmarktchancen für bestimmte Berufe verbunden sind, reflektiert oder ob dies nur auf ein im Ranking der Berufe unterschiedlich gestütztes Selbstverständnis der Jugendlichen zurückzuführen ist, ist so schwer zu entscheiden. Auch läßt sich im Rahmen dieser Untersuchung nicht feststellen, ob zumindest die unterschiedliche Informiertheit erfolgsrelevant wird. Dafür käme es darauf an, daß die Jugendlichen nicht nur betrieblich-organisatorische Zielfelder (Abteilungen, Funktionen) nennen oder formale Entwicklungsstufen (Techniker, Meister, Abteilungsleiter, Prokurist etc.) angeben könnten, sondern sich Vorstellungen von Aufgabenbereichen und beruflichen Verläufen machen könnten. Dazu gab es auf die entsprechenden Nachfragen – bis auf drei Ausnahmen – allerdings keine Antworten.

Hier wird eine für den Berufswahl- und Karriereplanungsprozeß relevante Diskrepanz sichtbar zwischen einem statischem Informationsbestand zu (prinzipiellen) beruflichen Möglichkeiten und den Unsicherheiten im Umgang mit Offenheiten der eigenen beruflichen Zukunft.

Bemerkenswert ist jedoch, daß die Mehrheit der befragten Jugendlichen angeben, sich selbst in der Verantwortung für die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft zu sehen und diese nicht angesichts der Gewalt des anonymen Arbeitsmarkts zurückweisen (vgl. Frage 20). Die Einsicht in die Notwendigkeit zur Eigensteuerung der beruflichen Entwicklung überwiegt deutlich jeden Fatalismus – Zufälle und Unwägbarkeiten konzidiert (vgl. Frage 43). Die eindeutig mit Zustimmung der Jugendlichen belegten Statements, man müsse bereits in der Ausbildung etwas dafür tun, um hinterher in seinem Beruf unterzukommen, und man müsse sich, um als Berufsanfänger eine gute Stelle bekommen zu können, gleich nach der Ausbildung weiterqualifizieren (vgl. Frage 20), scheinen für diese gesellschaftliche Topoi zu sein, wie sie ihnen auch in Appellen der Ausbilder und Berufsschullehrer, der Eltern und Medien begegnen. Sie sind für fast alle Befragten - Auszubildende wie Absolventen - nach den Ergebnissen der Untersuchung jedoch noch nicht verhaltensrelevant geworden.

Bereitschaft der Auszubildenden zur Übernahme von Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft wird kaum verhaltenswirksam

63.2.2.3 Informations- und Orientierungsverhalten

In der Gruppe der Auszubildenden sind die Aktivitäten zur beruflichen Orientierung eher zurückhaltend. Dies mag auf der einen Seite nicht verwundern, wenn man berücksichtigt, daß die meisten der befragten Auszubildenden erst am Ende des ersten, einige weitere im zweiten Ausbildungs-

jahr waren. Wenn von den 21 Auszubildenden 13 die Auffassung äußerten, daß es noch Zeit habe, sich über anschließende Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, läßt sich dies sicherlich damit erklären, daß die Mehrzahl dieser Jugendlichen zunächst einmal durch das Zurechtfinden in der neuen Statuspassage Ausbildung und in den Anforderungen seitens Betrieb und Berufsschule stark in Anspruch genommen sind. Geht man jedoch von den Befunden der Jugendforschung aus, wie sie zuletzt in der SHELL-Studie Jugend '97 wieder bestätigt wurden, daß Qualität von "Jugend" nicht allein vom Wohlstandsniveau, den Qualifikationsmöglichkeiten und der Lebensqualität in der Jugend abhängig ist, sondern vielmehr von der Qualität der erwarteten Zukunft – das schließt ausdrücklich eine möglichst sichere und interessante Position nach der Ausbildung im Erwerbssystem mit ein – dann könnte man ebenso annehmen, daß gerade für diese Gruppe von Auszubildenden, die absehbar nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, dieser Umstand verhaltenswirksam werde. An die Stelle eines über die Ausbildungspassage hinausweisenden Orientierungshandeln und Zukunftsengagements tritt bei der überwiegenden Mehrzahl der Befragten ein Attentismus, der sich mit einiger Plausibilität aus einer kognitiven Dissonanz zwischen Erleben und Erwartung erklären ließe und einen anhaltenden Verdrängungsprozeß begründen könnte.

Auch wenn noch sämtliche Auszubildenden der Aussage zugestimmt hatten, daß man bereits während der Ausbildung etwas dafür tun müsse, hinterher in seinem Beruf unterzukommen (vgl. Frage 20), nahmen lediglich vier von ihnen an einer Fortbildung teil, drei davon aus dem ersten Ausbildungsjahr. Dieses zu tun, setzt allerdings voraus, daß die Jugendlichen bereits zu diesem Zeitpunkt eine Vorstellung davon hatten, welches die eigene berufliche Entwicklungsrichtung sein soll. Hier scheinen jedoch für die meisten Auszubildenden noch die größten Unsicherheiten zu liegen.

Um so wichtiger ist unter diesen Umständen, daß die Jugendlichen im Laufe ihrer Ausbildung für den notwendigen Orientierungsprozeß Unterstützung erfahren und Ihnen für die eigenen Suchvorgänge die erforderlichen Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung stehen. Die Berufsschule schneidet in der Wahrnehmung der Jugendlichen für diese Aufgabe überwiegend schlecht ab (Frage 28). Fragen der beruflichen Möglichkeiten und Orientierungen seien bisher kein Unterrichtsgegenstand gewesen. Während einige durchaus zuversichtlich sind, daß dies noch komme ("Vielleicht kommt das ja noch." oder "Das hat noch Zeit bis zum Ende des 3., Anfang des 4. Jahres."), meinen etliche andere, daß dafür mehr getan werden könne und damit auch früher angefangen werden müsse. So sollte nicht nur Drogenberatung in der Schule angeboten werden, sondern man solle sich auch mit den Schülern zur Berufsberatung und Motivation zusammensetzen. In einigen Klassen, so berichtete einer der Auszubildenden, spiele der Beruf und die beruflichen Perspektiven sowenig eine Rolle,

Für aktives career planning fehlt es häufig an Orientierung für die eigene berufliche Entwicklungsrichtung

Vorstellungen zur Unterstützung der Auszubildenden bei ihren individuellen Orientierungsaufgaben gibt es in Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben kaum

daß man eine Zeit lang gar nicht von einander wußte, wer in welchem Betrieb und in welchem Beruf ausgebildet werde.

Aus der Sicht der Berufsschullehrer der befragten Schulen wie auch von Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe, wurde angesichts dieser Kritik darauf hingewiesen, daß die Ausbildungspläne bereits jetzt so überfrachtet seien, daß für eine "Art Orientierungsunterricht" eigentlich keine Zeit mehr sei. Außerdem laufe man Gefahr die Auszubildenden bei der Vielzahl an genuinen Ausbildungsanforderungen zu überfordern. Zwar wird das Problem gesehen, daß viele Jugendliche gerade ohne Unterstützung bei ihren individuellen Orientierungsaufgaben überfordert seien und es notwendig sei, hier gegenzusteuern.

Vorstellungen, wie dieses ausbildungsintegriert oder -begleitend erfolgen könne, gab es überwiegend nicht. In den Berufsschulen bemüht man sich nach eigenen Angaben, die Auszubildenden auf die Probleme des Übergangs hinzuweisen und ihnen mit Empfehlungen für eigenes arbeitsmarktbezogenes Handeln und zur Verbesserung der individuellen Konkurrenzfähigkeit zur Seite zu stehen. Als Problem erweist sich jedoch, daß dieser stark appellative Zugriff für die Jugendlichen häufig zu abstrakt bleibt und auch trotz aller Einsicht in die Notwendigkeit von ihnen nicht operationalisiert werden kann. In den Betrieben wurde eine "Orientierungsphase" bisher am Ende der Ausbildung bzw. in einem Fall nach der Ausbildung im Rahmen einer Übergangsregelung angesiedelt. Die Inhalte sind entweder fachlich orientiert (Qualifikationserweiterung über die Ausbildung hinaus) oder instrumentell (Bewerbertraining, -beratung, Vermittlungsbemühungen). Eine berufsbiographie-bezogene Unterstützung im Orientierungs- und Informationshandeln der Jugendlichen wird nicht geleistet.

Dies wäre, wie wir an Grad und Art der Informiertheit der Jugendlichen über ihre beruflichen Möglichkeiten gesehen haben, auch für die Ausbildungsabsolventen noch relevant. Denn die Zurückhaltung im eigenen Informations- und Orientierungshandeln, das man bei den Auszubildenden der ersten beide Ausbildungsjahre (s.o.) noch aus kognitiver Dissonanz erklären könnte, erweckt im Fall der Absolventen aus unserer Untersuchung den Anschein eines gewissen Attentismus. Die Hälfte der Absolventen hatte sich nach Abschluß ihrer Ausbildung in einem oder mehreren Betrieben beworben (Frage 30). Knapp die andere Hälfte gab an, man werde erst später mit der Arbeitssuche beginnen ("Das hat noch Zeit.").

Sicherlich befinden sich diese Absolventen in einer gewissen Sondersituation. Sie haben die Möglichkeit nach Ausbildungsabschluß entsprechend einer tarifvertraglich vereinbarten Übergangsregelung sechs Monate befristet im Betrieb beschäftigt zu bleiben und weitere zwei Monate an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Neigung, dieses "Schwellenmo-

Doppelter Effekt: Befristete Übergangsbeschäftigung für Ausbildungsabsolventen entschärft einerseits den sozialen Problemdruck an der 2. Schwelle und fördert andererseits Attentismus in den beruflichen Entscheidungen

Orientierungs- und Qualifizierungsangebote während der Übergangsbeschäftigung wecken falsche Hoffnungen

atorium" extensiv zu nutzen, war unter den Befragten groß und verbreitet. Im Vordergrund stand die Möglichkeit, durch Verdienst abgesichert sich nun auf die Arbeitsplatzsuche zu begeben. Einige hegten zudem die Erwartung, daß sie nun nach mehrjähriger Ausbildung überwiegend unter den Laborbedingungen einer Ausbildungswerkstatt durch einen Einsatz im Betrieb etwas Berufserfahrung sammeln könnten, die sie bei ihren Bewerbungen in die Waagschale werfen würden. Eine ähnliche Erwartung bestand gegenüber den angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen. Einige andere setzten auf die Möglichkeit, im Rahmen eines sogenannten Handwerkermodells für die Dauer der sechsmonatigen Beschäftigung auch in einen anderen quasi Praktikumsbetrieb wechseln zu können und dort eventuell übernommen zu werden. Der vordergründige Attentismus der Absolventen war sehr wohl mit einer Reihe kleiner, kurzfristiger Kalküle verknüpft und auf diese Weise durchaus rational.

Wie kurzatmig solche Überlegungen sein können und wie schnell sich ein Mangel an strategischen, an langfristigen Perspektiven orientierten Überlegungen und Handlungsweisen als Fallstrick erweisen kann, erfuhren die Absolventen aus unserer Untersuchung noch währenddessen. Die angebotene Qualifizierungsmaßnahme, von der man sich ein IHK-Zertifikat erhofft hatte, war wegen ihrer kurzen Dauer von nur zwei Monaten dafür gar nicht geeignet. Der Einsatz im Betrieb, durch den man sich erhofft hatte, Berufserfahrung sammeln zu können, fand in manchen Fällen gar nicht im gelernten Beruf statt. Die mit dem "Handwerkermodell" verknüpften Erwartungen konnten nach den Erfahrungen dieser Absolventen wie auch vorheriger Jahrgänge häufig nicht realisiert werden, sei es, daß der Patenbetrieb nur den Mitnahmeeffekt kostenloser Arbeitskraft nutzte oder daß, wie in einem Fall, der dem Arbeitsamt bekannt war, in der Vergangenheit einige Absolventen auch als Bauhelfer oder für andere Hilfstätigkeiten an Unternehmen in andere Großstädte verliehen wurden. Als Unterstützung bei der beruflichen Orientierung im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe kam und kommt diese Übergangsregelung offenbar nicht zur Geltung.

73.2.2.4 Beurteilung von Beratungserfahrungen und Übergangsregelungen

In der Wahrnehmung und Beurteilung der Übergangssituation und der zur Verfügung stehenden Informations- und Beratungsinstitutionen durch die Absolventen selbst spiegeln sich nur an einigen Stellen die Unzulänglichkeiten der Übergangsregelung wieder. Da sich fast alle nach Abschluß der Ausbildung noch relativ am Anfang der befristeten Weiterbeschäftigung befanden, drückt sich in den Antworten möglicherweise stärker die eigene Erwartungshaltung als die Summe ihrer Realerfahrungen aus. (vgl. Fragen 39, 42 und 36).

Unter dem Strich wird diese Übergangsregelung sehr begrüßt (Frage 42). „Was soll man an etwas herummeckern, über das man froh ist, daß man es hat. Man hat jetzt nicht nur 60 % von 900 Mark danach; hat noch Zeit, sich etwas zu suchen und kriegt das noch bezahlt.“ Verbesserungsvorstellungen beziehen sich vor allem auf die Qualifizierungsmaßnahmen, in denen stärker auf Qualifizierungswünsche und Lerngewohnheiten (in Methode, Tempo) der Teilnehmer eingegangen werden sollte.

8 3.2.2.5 Arbeit im Handwerk - wünschenswerte Option oder erwünschte Alternative?

Vor allem für Jungfacharbeiter aus den gewerblich-technischen Industriebereufen sind die Beschäftigungsalternativen auf qualifizierten Arbeitsplätzen in anderen Industrieunternehmen der Untersuchungsregionen nicht breit gestreut. Auf der anderen Seite gibt es nach Angaben der Kreishandwerkerschaft in den Metall- und Elektrohandwerken stellenweise Personalbedarf, der nicht durch eigene Ausbildung der Handwerksunternehmen gedeckt wird. In einem Modellversuch „Industriearbeiter ins Handwerk“ wurde in Duisburg versucht, für Ausbildungsabsolventen aus der Industrie wie auch für Handwerksbetriebe Übergänge zu schaffen. Trotz ähnlicher oder gleicher Berufe ließen sich die jungen Industriefacharbeiter in den meisten Fällen aus der Sicht des Handwerks nicht zufriedenstellend im Handwerk einsetzen. Berufliche Qualifikationen, die in großbetrieblicher Sozialisation unter den Bedingungen weitgehender Arbeitsteilung und unter Werkstattbedingungen erworben wurden, konnten die jungen Industriefacharbeiter unter Baustellenbedingungen und komplexeren Problemlösungsanforderungen im Handwerk oft nur schlecht anwenden. Ähnliche Erfahrungen gibt es auch im Vergleich zwischen Großunternehmen der Industrie und industriellen KMU, die einen weniger arbeitsteiligen und funktions- als vielmehr problem- und kundenbezogenen Arbeitseinsatz aufweisen.

Neben den „objektiven“, anforderungsbedingten Reibungsverlusten existieren nach Angaben einiger Gesprächspartner aus den untersuchten Betrieben auch subjektive Vorbehalte seitens der Jungfacharbeiter aus der Großindustrie gegen einen Wechsel in das Handwerk. Dem liegen sowohl bestimmte Vorstellungen über die Anforderungen und Arbeitsbedingungen in dem je anderen Bereich zugrunde, wie sie unter anderem auch durch die Selbstdarstellung der Gewerbe und durch Berufsinformationen in Schulen und Arbeitsämtern genährt werden, als auch die realen Arbeitsbedingungen, die gegenüber den tariflich abgesicherten Einkommen der Großindustrie, den dortigen Arbeitszeitregelungen und Umgebungsbedingungen („Werkstatt statt Baustelle“) sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mitunter zurückfallen.

Das Bild des Handwerks in der Sicht der befragten Jugendlichen (Auszubildende wie Absolventen) war nicht so schlecht, wie die Einschätzungen Dritter wiedergaben. Mit großer Mehrheit wurde festgestellt, daß das Handwerk Zukunft habe und die Ansicht zurückgewiesen, daß Handwerksberufe unmodern seien. Das Verhältnis von Leistung und Lohn wurde weit weniger schlecht beurteilt, als zunächst angenommen. Auch die Möglichkeit zur Durchsetzung von Interessen in der Arbeit wurde überwiegend als gut beurteilt. Damit sind zunächst einige der vermuteten Vorbehalte und subjektiven Barrieren für Jugendliche aus der Industrie, auch eine Arbeit im Handwerk aufzunehmen, widerlegt. Bemerkenswert war auch die Tatsache, daß kundennahe, ergebnisorientierte Arbeit eher als interessante Herausforderung bezeichnet wurde denn als Belastung. Diese Aussage widerspricht der Auffassung vieler Handwerksvertreter, Facharbeiter aus der Industrie seien zu flexibler, problemlösungsorientierter Arbeit, wie sie im kundennahen Bereich erforderlich ist, nicht in der Lage oder in manchen Fällen auch nicht bereit.

Beschäftigungsalternative Handwerk? Die subjektiven Vorbehalte von Jungfacharbeitern aus der Industrie sind geringer als erwartet

Dieses unerwartet positive Bild des Handwerks aus Sicht von Auszubildenden und Absolventen aus industriellen Großbetrieben leidet in einigen Fällen jedoch erheblich unter einer verkehrten Vorstellung dessen, was Handwerk ist. In einigen Gesprächen vor allem in dem Chemieunternehmen C wurde sichtbar, daß auch die indirekten technischen Bereiche (Instandhaltung, Betriebsmittelbau etc.) im Werk intern als Handwerk bezeichnet und angesehen wurden, und einige der Gesprächspartner darüber hinaus keinerlei Vorstellung von den genuinen, spezifisch verfaßten Handwerksunternehmen hatten. Dieser Umstand trübt etwas das zunächst positive Bild des Handwerks. Andererseits sei daran erinnert, daß nahezu alle, die eine qualifizierte Tätigkeit in ihrem Ausbildungsberuf anstrebten, auch das Handwerk als Zielfeld mit in Betracht gezogen hatten. Möglicherweise von falschen Vorstellungen ausgehend.

9 3.2.3 Konsequenzen für ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz

Geht man von der in der Berufswahlforschung weitgehend einhelligen Einsicht aus, daß die Berufswahl für die Jugendlichen kein einmaliges, diskretes Ereignis an der ersten Schwelle ist, sondern diese eher einen "Berufseintritt" (vgl. Heinz 1976, S. 151 und Gruschka/Kutscha 1983, S. 881) markiert, an den sich ein Suchprozeß nach beruflicher (und lebensbiographischer) Orientierung und Identität anschließt, dann ist offenkundig die in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung viel diskutierte Übergangsproblematik an der zweiten Schwelle für die Absolventen einer dualen Berufsausbildung nicht allein ein Zugangsproblem zur Berufstätigkeit bei ungünstigen Angebots-Nachfrage-Relationen auf dem Arbeitsmarkt und nicht im Kern ein Resultat von Informationsdefiziten seitens der Absol-

Die Übergangsproblematik an der 2. Schwelle ist in starkem Maße auch ein Orientierungs- und Strategieproblem

venten bezüglich potentieller Beschäftigungsfelder, sondern auch und in erheblicher Weise Ausdruck von Schwierigkeiten in der Bestimmung der im Beschäftigungssystem individuell zu verfolgenden beruflichen Richtung und in der selbstbewußten Adaption einer neuen gesellschaftlichen Rolle im Anschluß an die Ausbildungsphase.

Unbestreitbar liegt ein erheblicher, wenn nicht gar der zunächst wesentliche Problemgehalt des Übergangs an der Schwelle II an arbeitsmarkt- bzw. systembedingten Restriktionen des Zugangs in eine Beschäftigung. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, der Personalabbau in Betrieben lassen Bewegungsräume für Arbeitssuchende, insbesondere Berufseinsteiger, enger werden, und infolge von Umstrukturierungen in der Aufbau- und Ablauforganisation vieler Unternehmen werden Beschäftigungsfelder und Anforderungsprofile neu gemischt. Auch gibt es, wie die Interviews im Pilotprojekt gezeigt haben, tatsächliche Probleme der Informationsbeschaffung und der Informationsqualität, die den individuellen Such- und Orientierungsprozeß auf diesem schwierigen Terrain behindern können. Gerade unter diesen Bedingungen steigen auf der anderen Seite aber auch die Anforderungen an die subjektiven Fähigkeiten bereits der Auszubildenden im Hinblick auf ihr künftiges Erwerbsleben bzw. der Absolventen einer Berufsausbildung für das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt selbst, eine berufliche und (erwerbs-)biographische Orientierung zu gewinnen und mit Zielbewußtsein eine diesbezügliche Strategie zu entwickeln und zu verfolgen.

Mit Berufsorientierung – und explizit hierauf wollen wir uns im folgenden unter Vernachlässigung der weiteren biographischen Implikationen beziehen –, die die Entwicklung und den Ausbau individueller beruflicher Selbstkonzepte, fachlicher wie persönlicher Kompetenz und schließlich einer Berufsperspektive beinhaltet, werden sowohl Verlauf als auch Ziel eines Prozesses beschrieben: sich zu orientieren, um schließlich eine Orientierung zu haben, der man ein Stückweit folgen kann. Nach der Theorie der beruflichen Entwicklung des amerikanischen Psychologen D. E. Super kann diese Entwicklung durch zwei wesentliche Einflüsse gelenkt werden: "einerseits durch die Erleichterung des Prozesses der Reifung der Fähigkeiten und Interessen, andererseits durch Unterstützung bei der Erprobung der Realität und der Entwicklung des Selbstkonzepts" (Super 1953, zit. nach Seifert 1977, S. 183 f.). Wenden wir uns dem Abschnitt des beruflichen Entwicklungsprozesses zu, der Gegenstand unserer Untersuchung ist und nach Supers Stufenmodell der beruflichen Entwicklung als Stadium der beruflichen Exploration bezeichnet wird. Damit ist der Entwicklungszeitraum angesprochen, in dem die institutionalisierte Berufsorientierung, der mit Beginn der Ausbildung erfolgende Berufseintritt, die Berufsausbildung selbst und schließlich die Bemühungen um einen daran anknüpfenden Arbeitsplatz "passieren" (vgl. Super 1957, zit. nach Seifert 1977, S. 186). Für unseren Zweck der Betrachtung wollen wir die weitere Diffe-

Berufsorientierung in ihrer Bedeutung: a) sich zu orientieren; b) einer Orientierung zu folgen – beinhaltet die Entwicklung und den Ausbau individueller beruflicher Selbstkonzepte, fachlicher wie persönlicher Kompetenzen und einer Berufsperspektive. Dies erfordert durchgängige Unterstützung

renzierung dieses Stadiums durch Super in drei verschiedene Phasen als heuristisches Hilfsmittel zur Kennzeichnung dessen verwenden, worauf es bei der Berufsorientierung in unserem erweiterten Sinne ankommt. Dabei ist bei der Zuordnung berufsrelevanter Ereignisse zu den verschiedenen Phasen zu berücksichtigen, daß Super mit dem amerikanischen von einem sehr anders strukturierten Berufsbildungssystem ausgeht. Die tentative Phase (versuchsweise, vorläufige Wahl, die in "Nicht-Ernstfällen" ausprobiert wird) entspräche etwa der Phase, in der die Jugendlichen in der Schule an Lern- oder Arbeitsprojekten beteiligt sind, in der sie wie in der Sekundarstufe II durch Kurswahl bestimmte Neigungen verfolgen oder entdecken können und in der sie an der institutionalisierten Berufsorientierung teilnehmen, zu der im Bereich der Sekundarstufe I häufig auch ein Betriebspraktikum gehört, während dem die Schüler in unbekannte Berufe und Arbeitsbereiche hineinschnuppern oder bereits gezielt entdeckte Neigungen in praxi überprüfen können. Unter Umständen ist das Betriebspraktikum auch bereits Bestandteil der zweiten, der Übertrittsphase, in der Realitätsbetrachtungen und Versuche zur Realisierung des Selbstkonzepts angestellt werden. Zu dieser Phase gehören zentral die Primärentscheidung für einen Ausbildungsplatz und für den entsprechenden Ausbildungsberuf sowie die Lern- und Arbeitspraxis während der Ausbildung. Hier erfolgt der Übertritt in dreierlei Weise, als Statuswechsel (vom Schüler bzw. Arbeitslosen zum arbeitenden Auszubildenden mit eigenem Einkommen), der gleichzeitig einen gesellschaftlichen Rollenwechsel vom Jugendlichen zum Erwachsenen einleitet und in berufsfachlicher Hinsicht, insofern die Berufsausbildung die Vorbereitung auf eine künftige mehr oder weniger bestimmte Berufstätigkeit oder Arbeit ist.

Warum holen wir an dieser Stelle, wo es um ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz im Hinblick auf die Bewältigung des beruflichen Übergangs an der Schwelle II gehen soll, soweit aus?

Dies liegt zunächst an der nach Übergangsschwellen gesonderten Beschäftigung mit den Themen der Berufsorientierung, der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung, wie wir sie in unserer Untersuchung mehr aus forschungspragmatischen Gründen, denn aus Gründen theoretischer Engführung betrieben haben. Ein Rückblick auf das Kapitel 2.2 läßt erkennen, wie stark die Zusammenhänge zwischen den beiden Schwellenthemen ist.

Ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz als Bestandteile eines schwellenübergreifenden Förderkonzepts für berufliche Orientierungskompetenz ...

In der Sache ist ein entscheidender Grund dafür das Faktum, daß auch in der Lebensrealität diese beiden Phasen der beruflichen Entwicklung weitgehend als diskrete Ereignisse angegangen werden. Wichtige Desiderate aus der tentativen Phase bleiben in der Realität vieler Jugendlicher offen. Sie werden in die Übergangsphase (transition) mit hinüber genommen und bleiben dort bestehen, ohne daß sie hier systematisch bearbeitet würden: Die Unterstützung, die Jugendliche im Rahmen der institutionalisierten Berufsorientierung von Seiten der Schule, des Elternhauses oder anderer Institutionen erhalten, ist sehr stark auf punktuelle Ereignisse und Entscheidungen der Ausbildungsgang- und Ausbildungsplatzwahl ausgerichtet, und die Jugendlichen treten oft mit unvollständig entwickelten Selbstkonzepten und Orientierungen in eine Berufsausbildung ein.

werden durch zwei Mißverständnisse behindert: a) daß Berufsplatz- und Arbeitsplatzwahl punktuelle Entscheidungen seien; b) daß die Wahl des Ausbildungsplatzes bereits eine abgeschlossene Berufentscheidung sei ...

In den Lernorten dann, in unserem Zusammenhang der dualen Ausbildung, wird - nicht notwendigerweise in der Wahrnehmung der einzelnen Ausbildungsverantwortlichen, jedoch institutionell - gemeinhin von der Vorstellung der Selbstverständlichkeit und Abgeschlossenheit der Berufentscheidung ausgegangen. Die Erfahrungen der Jugendlichen von Widersprüchen und Brüchen in der bisherigen Ausbildungsplatzwahl und der mehr oder weniger sicheren oder vorläufigen Entscheidung für einen Beruf wie auch ihre unterschiedlich motivierten Erwartungen an die Ausbildung und den (zukünftigen) Beruf bilden keinen Gegenstand der Ausbildung.

Eine Konzeption von ausbildungsintegrierten Lernmodulen zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz an der zweiten Schwelle muß folglich den gesamten beruflichen Entwicklungsprozeß im Stadium der beruflichen Exploration (Super) in den Blick nehmen und Entwicklungs-“lags“ aus der tentativen Phase ebenso aufnehmen wie die berufliche Perspektive und Strategie nach dem Eintritt in das Beschäftigungssystem. Es handelt sich also um einen schwellenübergreifenden Zugang, in dem die Schwellenkategorie selbst noch die zeitliche Verortung bestimmter externer Anforderungsbündel (Ausbildungsplatzentscheidung, Berufseintritt; Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, Stellensuche, Arbeitsplatzwahl) auf der Entwicklungsachse erlaubt.

Konzeptionelle Aspekte für die Gestaltung ausbildungsintegrierter Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz

In den USA, wo eine vergleichbare lineare Organisation von Schulbildung und Berufsausbildung mit definierten, mehr oder weniger wirksamen Allokationen im Erwerbssystem nicht existiert, ist das Problem des Übergangs in Arbeit und das einer beruflichen Strategiebildung schon seit langer Zeit virulent. 1994 wurde von Seiten der US-Bundesregierung ein School-to-Work Opportunities Act erlassen, die das, was bereits zuvor als vereinzelte

School-to-Work-Initiativen bestand, zu einem Regierungsprogramm erhob. In dem offiziellen Konzept wird school to work als “a systematic, comprehensive, community-wide effort to help all young people (1) prepare for high-skill and high-wage careers, (2) receive top quality academic instruction, and gain (3) the foundation skill to pursue postsecondary education and life long learning” (Halperin 1994, S. 4). In den USA wurde mit dieser Initiative auf die Tatsache reagiert, daß nicht in ausreichender Zahl flexible, anpassungsfähige und gut bis hoch qualifizierte Berufseinsteiger den Übergang (transition) aus dem (Aus-)Bildungssystem in das Erwerbssystem schaffen. Gründe dafür lagen einerseits an veränderten Anforderungsprofilen der Unternehmen, auf Seiten der Individuen waren es zum anderen mangelnde Praxiserfahrungen, fehlende Transferqualifikationen und eine wenig ausgeprägte Strategiebildung hinsichtlich der persönlichen beruflichen Entwicklung, die unter anderem einem geringen Kenntnisstand über die Praxisfelder, Anforderungen und Veränderungen im Beschäftigungssystem zuzuschreiben sind. Die systemischen Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik unterscheiden sich zwar erheblich von denen der USA. Jedoch führen die abnehmende Allokationsfunktion der dualen Berufsausbildung (vgl. Georg 1996), Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und Strukturwandel bzw. Konzeptwechsel in den Unternehmen zu einer schwer individuell zu bewältigenden Orientierungs- und letztlich auch Übergangsproblematik. Dieses Konzept für die Gestaltung ausbildungsintegrierter Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz will einen Zugang zur Bewältigung dieser Probleme schaffen. Dabei setzten die einzelnen curricularen Bausteine an unterschiedlichen Abschnitten der beruflichen Entwicklung an.

101. Berufsorientierung während der Ausbildung in Etappen – nachholende Entwicklung, begleitende Reflexion der Erfahrungen in der Ausbildung und vorgreifende Förderung im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem

- *Die erste Etappe: nachholende Entwicklung*

Ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz müssen, damit sie perspektivisch wirksam sein können, zum einen zunächst in der Lage sein, verhinderte, abgebrochene und unbefriedigende Orientierungs- und Entscheidungsprozesse in der tentativen Phase der beruflichen Exploration, also vor und an der ersten Schwelle, “nachzuarbeiten”. Zu dieser Aufgabe “nachholender Entwicklung” gehört vor allem die Reflexion und Auseinandersetzung mit solchen Umständen, die typischerweise eine Störung in der frühen beruflichen Orientierung darstellen:

Erste Etappe: Verhinderte, abgebrochene und unbefriedigende Orientierungs- und Entscheidungsprozesse aus der Phase der frühen Berufsorientierung werden hier nachgearbeitet

- die Herausbildung eines dezidierten Berufswunsches ist nicht gegeben bzw. nicht abgeschlossen; die Ausbildungsplatzwahl erfolgte vorrangig pragmatisch ("Hauptsache irgendeine Ausbildung bevor ich auf der Straße sitze");
- keine Realisierung eines dezidierten Berufswunsches, sei es infolge eines leistungsbedingt oder durch soziale Steuerung nicht wunschgemäßen Schulabschlusses, sei es infolge eignungsbedingter Hindernisse, sei es aus Gründen des Ausbildungsplatzangebots;
- unklarer Stellenwert einer Berufsausbildung per se angesichts der stark eingeschränkten Allokationsfunktion und -erfolge der (dualen) Ausbildung im Zielfeld Beschäftigungssystem (das Strategie-Dilemma).

Diese Aufgaben stehen am Anfang der Ausbildung und somit gleichzeitig mit der Einführung in die berufsfachlichen, berufspraktischen Anforderungen und in die neue soziale Situation in Schule und Betrieb auf dem Plan. Ein zeitliches und schematisches Nacheinander von anfänglicher Einweisung und Ausrichtung der Auszubildenden für die künftigen Pflichten und Aufgaben und eine, auf später verschobene Thematisierung von Orientierungsfragen im Hinblick auf das kommende Ausbildungsende wird dadurch von vornherein aufgehoben. Wir gehen dabei von der Auffassung aus, daß die Einführung in die berufsfachliche, berufspraktische und in die neue soziale Situation in Schule und Betrieb selber auf einer solideren Basis erfolgt, je reflektierter die Unebenheiten des Übergangs von der Schule in die Ausbildung bearbeitet werden. Im erwünschten guten Fall läßt sich auf diese Weise eine tragfähigere Sozialintegration und Motivation der Auszubildenden für die Ausbildungsphase herstellen, im anderen Fall lassen sich auf diesem Wege frühzeitig Interessenverletzungen und Fehllenkungen erkennen und - wo möglich - stoppen.

- *Die zweite Etappe: begleitende Reflexion der Erfahrungen in der Ausbildung*

Wenn man im Entwicklungsstadium der beruflichen Exploration die Ausbildungszeit selbst der Übertrittsphase (transition nach Super) zurechnet, in der Realitätsbetrachtungen angestellt und Versuche zur Realisierung des beruflichen Selbstkonzepts gemacht werden, dann kommt den ausbildungsintegrierten Lernmodulen zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz zu einem späteren Zeitpunkt der Ausbildung, etwa im Laufe des zweiten Ausbildungsjahrs die Aufgabe zu, zwischenzeitliche Erfahrungen der Auszubildenden zu reflektieren und zu bearbeiten. Dazu zählen vor allem:

Zweite Etappe: Praxiserfahrungen der Auszubildenden werden über den Einzelbetrieb hinaus erweitert und reflektiert

- Erfahrungen aus der praktischen Arbeit in der Ausbildungswerkstatt (Inhaltlichkeit und Bandbreite des Berufs, Diskrepanzen zwischen der Rolle Lernende(r) und Quasi-Arbeitskraft, Theorie-Praxis-Schere);
- Erfahrungen aus der praktischen Arbeit im Betrieb (Diskrepanzen zwischen Ausbildungswerkstatt bzw. Übungsfirma und "Ernstfall Betrieb", hier insbesondere lineare Lernorganisation versus komplexe Problemlösungsstellung; Anforderungen an den Qualifikationstransfer in unterschiedliche sachliche und organisatorische Kontexte (das sogenannte Praxisschock-Problem; Theorie-Praxis-Schere hinsichtlich Aktualität und erfahrbare Relevanz der gelernten Inhalte);
- Erfahrungen aus besuchten Praktikumsbetrieben (Vergleich Praktikumsbetrieb : Ausbildungsbetrieb in den genannten Aspekten);
- Erfahrungen der Überforderung/Unterforderung und Frustration mit der Berufsrolle.

In dieser Sequenz zielt die Reflexion und Auseinandersetzung vor allem auf diskrepante Erfahrungen und enttäuschte Erwartungen, die sich während der Ausbildung einstellen; diese können sich beziehen auf den Ausbildungsberuf (Inhalt, Tätigkeit) selbst wie auch auf die Durchführung der Berufsausbildung in Schule bzw. Betrieb und somit auch auf Sekundärattribute wie räumliche, zeitliche, materielle Arbeitsbedingungen, Betriebskultur, soziales Klima, die bei der Entscheidung für einen Ausbildungsplatz eine Rolle gespielt haben und nun unter Umständen als Interessenverletzung oder gar Motivationshindernis wirken. Darüber hinaus geht es mit engem Bezug zur praktischen Arbeit darum, eine breite fundierte Informationsbasis über das Aufgabenspektrum, die Anforderungsprofile der jeweiligen beruflichen Tätigkeit, die möglichen Schnittstellen zu vor- und nachgelagerten Bereichen bzw. Funktionen zu legen.

Da der einzelne Ausbildungsbetrieb immer nur einen Ausschnitt der Arbeitsrealität darstellt, ist in diesem Zusammenhang einerseits ein vergleichender Blick auf eventuell gemachte Erfahrungen in Praktikumsbetrieben angebracht, andererseits ist eine Ergänzung durch einen anschaulichen theoretischen Überblick über die Bandbreite möglicher Einsatzfelder, über unterschiedliche arbeitsorganisatorische Kontexte und deren qualifikatorischen Implikationen, über Trends in der Produktions-, Verfahrens- und Kommunikationstechnik sowie der Aufbau- und Ablauforganisation in einschlägigen Industrie- und Dienstleistungszweigen notwendig. Dadurch sollen der Vorstellungsräume der Auszubildenden (und Absolventen) und die Urteilsgrundlagen für strategische career-planning-Prozesse verbreitert werden.

- *Die dritte Etappe: vorgeifende Förderung im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem ...*

... beginnt etwa mit dem Start in das letzte Ausbildungsjahr. Sie baut auf das zuvor gelegte Reflexions- und Informationsfundament auf und soll ein kompetentes Orientierungs- und Informationshandeln der Auszubildenden im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem fördern. Nachdem in den vorherigen Etappen die Vorstellung von einer linearen beruflichen Entwicklung mit Episoden beruflicher Weiterqualifizierung und Stationen formalen Aufstiegs destruiert wurde, geht es hier nun darum, die gewonnene Vorstellbarkeit einer flexiblen beruflichen Entwicklungsstrategie in konkrete Vorhaben mit kurz- bis mittelfristiger Reichweite umzusetzen. Die Auszubildenden sollen lernen, vor dem Hintergrund des erworbenen Zusammenhangswissens über ihren Beruf und seine Praxisfelder und unter Nutzung vorhandener Informationsquellen eigene Vorgehensweisen bei der Arbeitsplatzsuche zu entwickeln. Dabei sollen ihnen zum einen Zugänge zu arbeitsmarktrelevanten Informationsquellen ermöglicht werden und zum anderen deren Nutzung geübt, erprobt und rückgekoppelt werden. Dies beinhaltet vor der Beschäftigung mit technischen bzw. Verfahrensfragen vor allem die Klärung der Frage, wonach gesucht werden soll, welches die zu beantwortenden Fragen sind, wo/bei wem Antworten darauf zu finden sein werden und auf welche Weise bzw. mit welchem Medium die Antworten gesucht werden können.

Dritte Etappe: ein kompetentes Orientierungs- und Informationshandeln der Auszubildenden im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem wird entwickelt und erprobt

2. *Didaktische Grundzüge*

Die Lernmodule sind subjekt- und erfahrungsnah auszugestalten. Durch sie sollen für die Auszubildenden Reflexions- und Erfahrungsräume in Schule und Betrieb eingeräumt werden, die einen Erfahrungsaustausch und eine Selbstvergewisserung in Dialog und eigener Praxis ermöglichen können.

Subjektive, erfahrungsnah Lernmodule sollen Reflexions- und Erfahrungsräume einrichten

Die Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse im explorativen Stadium der Ausbildung, die einerseits bewußt Mitgegebenheiten, offene Desiderate der vorberuflichen tentativen Phase aufnehmen will wie andererseits auch eine informationsbasierte Realitätsaneignung im Hinblick auf das career planning fördern und Orientierungskompetenz für das Beschäftigungssystem vermitteln will, setzt folglich auf einen Mix kognitiver Prozesse der Reflexion sowie die Bearbeitung gemachter Erfahrungen und Wahrnehmungen und problembezogenen Erfahrungslernens.

Die Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse setzt auf ein Mix kognitiver Prozesse der Reflexion sowie die Bearbeitung gemachter Erfahrungen und Wahrnehmungen und problembezogenen Erfahrungslernens

Dies erfordert ein Ineinandergreifen von individuell-dezentralem Lernen und kollektiv organisierter Erfahrung (Projektarbeit, Praktikum, Hospitation) und deren Aufarbeitung am jeweiligen Lernort (in der Berufsschulklasse, bzw. Ausbildungsgruppe).

Die Vermittlung der theoretischen Informationen und eines repräsentativen Überblicks über die Bandbreite möglicher Einsatzfelder, über unterschiedliche arbeitsorganisatorische Kontexte und deren qualifikatorischen Implikationen und über Trends in der Produktions-, Verfahrens- und Kommunikationstechnik sowie der Aufbau- und Ablauforganisation in einschlägigen Industrie- und Dienstleistungszweigen muß aktualitäts- und trendnah erfolgen. Da eine laufende Aktualisierung des Wissenstands seitens des Ausbildungs- und Lehrpersonals nur schwer mit den realen Innovationszyklen zu synchronisieren ist, soll hier einer weitgehenden Selbstorganisation der Lernprozesse Raum gegeben werden. Die fachlichen und pädagogischen Betreuer übernehmen in diesem Zusammenhang eher die Rolle von Coaches und Moderatoren denn die von Lehrern. Sie betreuen die Vorbereitung der Lernprozesse, in dem sie beim Formulieren und Stellen der für die Auszubildenden relevanten Fragen ("knowing what") Hilfestellung geben und Grundinformationen und Unterstützung für das "how and where to get" liefern.

Vorrang haben selbstorganisierte Lernprozesse, in denen die fachlichen und pädagogischen Betreuer die Rolle von Coaches und Moderatoren übernehmen

In der amerikanischen Diskussion über das moderne Informationsmanagement finden sich neben euphorischen Ansichten über das gewaltige Potential heutiger Informationstechniken auch Beiträge, die die Effizienz von Informationsquellen und -medien in Abhängigkeit von der Nützlichkeit der gelieferten Informationen zur gewünschten Problemlösung beurteilen. Nicht die Vielfalt und weltweite, schnelle Verfügbarkeit von Informationen - aus dem WorldWideWeb bspw. - sind demnach ein Vorteil an sich, ebensowenig wie die dort vorfindliche Informationsfülle zwingend ein Problem der Überinformiertheit oder Desinformation nach sich zieht.

"The answer is knowing the right questions" ist der Standpunkt eines Diskussionsbeitrags aus der Serie "Myths and Realities" des ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education (vgl. Kerka 1997). Bezieht der Artikel sich im Kern auf das Informationshandeln im Internet, lassen sich einige neue Prinzipien des Informationsmanagements, die darin angesprochen werden, auch für die Anwendung in unseren Lernmodulen adaptieren. Demnach stellt sich die Welt der Informationen dar (1) als ein Superhighway, auf dem man lernen muß, sich zu bewegen, daß heißt zu wissen, wie gegebene Informationshilfsmittel bzw. -medien zu benutzen sind, (2) als ein kybernetischer Raum (cyberspace), wozu man lernen muß, wohin zu gehen, zu navigieren ist, (3) als Gemeinde/Gemeinschaft, der gegenüber kritisch hinterfragt werden muß, wer Informationen bereitstellt, warum und wo anders ähnliche Inhalte zu finden sind, und (4) als Mine, zu der Zugänge entdeckt, "nuggets" gefunden und herausgelöst werden müssen, um anschließend Metall, sprich die gewünschte Information aus ihnen zu gewinnen (Kerka 1997). Das Verfolgen dieser Prinzipien wäre leitend für die Moderatoren- und Coaching-Aufgabe des Lehr- und Ausbildungspersonals zur Vermittlung einer überfachlichen Informationskompetenz der Aus-

Enge Verschränkung von Informations- und Orientierungskompetenz: "The answer is knowing the right questions"

zubildenden. Diese ist demzufolge aufgebaut auf einer reflektierten und explizierten Orientierung, die an dieser Stelle noch nicht mit einer dezidierten Zielsetzung, wohl aber mit einer gewonnenen Zielrichtung oder besser: Fragerichtung einhergeht. Die Entwicklung von Informations- und Orientierungskompetenz ist in diesem Sinne eng miteinander verschränkt.

Im praktischen Training des Informationsverhaltens und des Problemlösungshandelns sind die Auszubildenden auf Rückkoppelungsmöglichkeiten angewiesen, in denen sie ihre Ergebnisse oder Probleme bei der Informationssuche präsentieren und Fragen sowie Suchstrategien präzisieren und korrigieren können.

Frage- und problembezogenes Erfahrungslernen läßt sich nicht als reine „Desktop-Praxis“ organisieren: Praxisnähe muß in diesem Zusammenhang auch mit Anschaulichkeit einhergehen. Dies erfordert obligatorische Praxiserfahrungen im Austausch (Hospitationen, Kurzpraktika in unterschiedlichen Betriebsteilen, anderen Betrieben, projektförmiges Arbeiten im Ausbildungsprozeß).

3. Institutionelle Verankerung der Lernmodule

Ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz sind Bausteine für Schlüsselqualifikationen der beruflichen Entwicklung. In den reformierten Ausbildungsberufen sind berufliche Schlüsselqualifikationen zu großen Anteilen als hidden curricula einbezogen worden. Das vorgeschlagene Konzept setzt in allen drei Ausbildungsetappen in wesentlichen Teilen auf die kognitive Aufarbeitung von Erfahrungen einerseits und andererseits auf die Vermittlung von Sachkompetenz durch Information. Dadurch soll ein höherer Grad an Explikation erreicht werden, dem institutionell Raum gegeben werden muß. Die Lernmodule sollen daher curricular eingebunden sein und an dem jeweiligen Lernort verbindlich sein. Der größte, wünschenswerte Gestaltungsspielraum wäre einerseits durch eine ordnungspolitische Öffnung von Fächern der Obligatorik an den Kollegschulen, wie bspw. des Faches Wirtschafts- und Gesellschaftslehre gegeben und andererseits durch eine stärker projektförmige Ausbildungsorganisation, wie sie bereits in einigen Ausbildungsbetrieben praktiziert wird.

Die Lernmodule sollen curricular eingebunden an dem jeweiligen Lernort verbindlich sein

Die Arbeitsteilung zwischen den Lernorten Schule - Ausbildungswerkstatt - Betrieb orientiert sich in diesem Konzept sowohl an den Aufgabenstellungen als auch an den jeweils vorhandenen Ressourcen. Für eine stärker kognitive Bearbeitung von Erfahrungen und Erwartungen sowie für einige der theoretischen Lernsequenzen, vor allem in der dritten Etappe, bietet die Berufs- bzw. Kollegschule die besseren Voraussetzungen. Praxiserfahrungen, sofern es sich um berufspraktische Gegenstände handelt, lassen sich dagegen eher im betrieblichen Kontext organisieren. Damit sind jedoch

Die Lernortkooperation zwischen Schule - Ausbildungswerkstatt - Betrieb orientiert sich an dem BIBB-Modellversuch zur auftragstypenorientierten Ausbildung mit relativ weitgehend synchronisierten Aufgabenstellungen im Rahmen von thematischen Projektvorhaben

nur die Fixpunkte für entsprechende Lernmodule bezeichnet. Wenn wir oben von einem Mix kognitiver Prozesse der Reflexion sowie die Bearbeitung gemachter Erfahrungen und Wahrnehmungen und problembezogenen Erfahrungslernens in den Lernmodulen gesprochen haben, bedeutet dies für die institutionelle Verankerung, daß die Arbeitsteilung zwischen den Lernorten gleichzeitig mit einer engen Kooperation zwischen Schule und Betrieb einhergehen soll, die ähnlich dem BIBB-Modellversuch zur auftragstypenorientierten Ausbildung auf relativ weitgehend synchronisierte Aufgabenstellungen im Rahmen von thematischen Projektvorhaben fußt.

Für problembezogenes Erfahrungslernen und die Arbeit mit Inhaltsangeboten in der Lernphase "Informationsmanagement" sind Kooperationen mit anderen Praxiseinrichtungen wie unterschiedlichen Inhaltsanbietern notwendig, die von den Auszubildenden genutzt werden können. In der Verantwortung sowohl der Schule wie des Ausbildungsbetriebs steht, die entsprechenden Zugänge vorzubereiten oder bereitzustellen. Dies erfordert auch die Einrichtung oder Organisation eines Informationspools mit verschiedenen Medien wie Fachliteratur, Zeitschriften bis hin zu Internet-Zugängen für die Auszubildenden, über die Firmen-, Berufs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und andere relevante Informationen recherchiert werden können.

In Kooperationen mit anderen Praxiseinrichtungen wie unterschiedlichen Inhaltsanbietern erfolgt die Einrichtung und Organisation eines lernortnahen Informationspools mit verschiedenen Medien über Trends der wirtschaftlichen, beruflichen und Arbeitsmarktentwicklung

Der Ansatz, ausbildungsintegrierte Lernmodule zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz zu entwickeln, stellt den Versuch dar, erweiterte Lernziele beruflicher Schlüsselqualifikationen mit gegebenen Ausbildungsinhalten zu verknüpfen und bei veränderten Arbeitsteilungs-Kooperations-Verhältnissen zwischen den Lernorten zu institutionalisieren. Die Ausarbeitung und Erprobung entsprechender curricularer Bausteine wäre im Rahmen eines lokal begrenzten Modellversuchs vorzunehmen.

11 3.2.4 Grundrisse ausbildungsintegrierter Module zur Steigerung der beruflichen Informations- und Orientierungskompetenz

Etappe 1: "Jetzt bin ich Azubi." Selbstvergewisserung in neuer Umgebung, neuer Rolle und Anforderungskonstellation
(1. Ausbildungsjahr)

In diesem ersten Modulkomplex gehen wir von dem Verständnis der Berufswahl als Entscheidungsprozeß aus. Darin sollen die Auszubildenden zunächst in einer kurzen Retrospektive den Weg in die Berufsausbildung anhand konkreter Fragestellungen und Kriterien nachzeichnen und sich gegenseitig im Ausbildungsverband präsentieren.

❶ Die erste *Reflexionsphase* erfolgt in der Berufsschulklasse innerhalb von Kleingruppen. Die Auszubildenden stellen sich zunächst in diesen Kleingruppen entlang folgender Kernfragen gegenseitig vor.

- ◇ Gab es einen Berufswunsch oder den Wunsch, etwas anderes zu machen?
- ◇ Wenn ja: Was hat dazu geführt, den Wunsch nicht zu realisieren?
- ◇ Welche Beratungs- und Informationsangebote wurden in Anspruch genommen? Wie hilfreich waren die für die eigene Entscheidung?
- ◇ Was war ausschlaggebend dafür, diese Ausbildung zu beginnen? Welche Wege haben dahin geführt?
- ◇ Was kann ich mir unter meinem Ausbildungsberuf vorstellen? Was habe ich mit dem Beruf bzw. mit der Ausbildung vor?
- ◇ Was, denke ich, kann ich von meinen Fähigkeiten, Neigungen und Interessen in dem Ausbildungsberuf umsetzen, was nicht so gut?

Erweiterungen des Fragensets sind möglich und notwendig.

Die Resultate werden in der Berufsschule gemeinsam für eine *Präsentation* in der Ausbildungsgruppe des Betriebes aufbereitet. Damit soll der Erfahrungshintergrund der Jugendlichen beim Weg in die Ausbildung für die Ausbildungskolleg/inn/en wie für das Ausbildungspersonal transparent werden, um Anknüpfungspunkte für die Beratung in der Ausbildung und die Gestaltung der Ausbildungspraxis zu gewinnen. Hier wäre eine berufsübergreifende Zusammensetzung wünschenswert, damit die Erfahrungen und Erwartungen auch für die Auszubildenden und Ausbilder der je anderen Fachrichtungen zugänglich gemacht werden. Gleichzeitig lernen die Auszubildenden in verbindlichen Zusammenhängen über ihre beruflichen Entwicklungsschritte und Aspirationen zu reflektieren und diese zum Verständnis Dritter zu artikulieren.

❷ In einem weiteren Schritt geht es darum, den Blick der Retrospektive weiterzulenken auf die Vorstellungen vom bzw. Überlegungen zum eigenen Lebensentwurf und der beruflichen Zukunft. Dabei sollen die Auszubildenden in der Berufsschule in sprachlichen und nach Gegebenheiten in anderen Ausdrucksformen folgende Kernfragen² für sich beantworten und darstellen:

- ◇ Welche Vorstellungen haben Sie sich bisher über Ihr Leben nach der Schule gemacht?

² In Anlehnung an: Materialien (o.J.).

Wie sehen Sie es, wenn Sie es positiv betrachten?

- ◆ Wie sehen Sie es, wenn Sie es negativ betrachten?
- ◆ Was halten Sie zur Zeit für realistisch?
- ◇ Wenn Sie sich noch keine Vorstellungen gemacht haben:
 - ◆ Was hindert Sie daran, sich momentan etwas vorzustellen?
- ◇ Was belastet Sie bei Ihren Vorstellungen und Überlegungen am ehesten:
 - ◆ Die neuen Anforderungen während der Ausbildung?
 - ◆ Die unsicheren Arbeitsmarktperspektiven?
 - ◆ Eigentlich noch gar nicht so recht zu wissen, ob ich auf dem rechten Weg bin?
- ◇ Mit wem haben Sie schon einmal über Ihre (berufliche) Zukunft gesprochen?
 - ◆ Was waren die Inhalte der Gespräche?
 - ◆ Was war für Sie dabei hilfreich
 - ◆ Was war für Sie dabei nicht so hilfreich?
- ◇ Was ist Ihnen besonders wichtig, wenn Sie an Ihre Zukunft denken?
- ◇ Was macht Ihnen am meisten Sorgen, wenn Sie an die vor Ihnen liegende Ausbildungs- und Berufszeit denken?
- ◇ Was könnte daran geändert werden – was könnten Sie selbst daran ändern?

In diesen beiden Schritten sollen einerseits Bausteine des individuellen Selbstkonzepts präzisiert werden und ein größeres Selbst-Bewußtsein für das eigene Handeln und die eigenen Ziele in der beruflichen Entwicklung und Gestaltung erreicht werden. Andererseits werden dadurch für künftige Orientierungs- und Beratungsprozesse (in der Ausbildung, an der 2. Schwelle) wichtige Voraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen selbst geschaffen: eigene Interessenstandpunkte und Einschätzungen artikulieren und zielrelevante Fragen formulieren zu können sowie Vorstellungen von möglichen Suchrichtungen zu bekommen. Für die Lehrer der Berufsschule und die Ausbilder im Betrieb werden dadurch Interessenlagen, sensible Stellen, Erwartungen, Befürchtungen der Auszubildenden und somit Anknüpfungspunkte für die fachliche Ausbildungspraxis wie für sozialintegratives Handeln möglich.

12 **3** Um auch den Jugendlichen selbst Anknüpfungspunkte für ihre Vorstellungen, Erwartungen, Befürchtungen in der Ausbildung zu geben, ist es notwendig, frühzeitig *Transparenz über Inhalt und Struktur der Ausbildung* zu vermitteln und dies zu verknüpfen mit Anwendungsbeispielen aus der betrieblichen Praxis.

13 "Wozu ist das gut, was wir hier lernen? In welchen unterschiedlichen Zusammenhängen sind bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert?". Diese und andere Fragen zu stellen, sollen die Auszubildenden Gelegenheit haben in gemeinsamer Runde mit Ausbildern und Praxisvertretern verschiedener (einschlägiger) Abteilungen.

Es wäre wünschenswert, wenn den Auszubildenden von Beginn der Ausbildung an ergänzend zu den Fachausbildern der Ausbildungswerkstätten in den einzelnen Betriebsabteilungen *Mentoren* als Ansprechpartner für Informationen und Ratschläge zur Verfügung stehen, die im Rahmen der Ausbildungsdisziplin bei Bedarf von den einzelnen frei konsultiert werden können. Durch diese personale Brücke und den Dialog zwischen Ausbildungsbereich und Betrieb kann die traditionelle Kluft zwischen Lernen unter den Laborbedingungen der Ausbildungswerkstätten und Arbeiten im "Ernstfall Betrieb" überwunden, zumindest geschmälert werden. Die *Einrichtung eines Mentorennetzes* im Betrieb, das bei Konzernbetrieben oder Betrieben mit mehreren Betriebsstätten auch raumübergreifend sein sollte, würde gleichzeitig die Basis bilden für die Unterstützung der Auszubildenden im Erfahrungs- und Arbeitsraum Betrieb während der Praxisphasen im weiteren Fortgang der Ausbildung (etwa ab dem zweiten Ausbildungsjahr).

Etappe 2: "Praxis ist - immer auch - die Praxis der anderen." Problembezogenes Erfahrungslernen und Erweiterung des beruflichen Vorstellungsraumes
(2. Ausbildungsjahr)

In diesem zweiten Modulkomplex geht es um die Verbindung von projektformiger fachlicher Ausbildung und der anschauungsreichen und erfahrungstragenden Vermittlung verschiedener Inhalte, Organisationsformen und Gestaltungsweisen der beruflichen Praxis.

- ◆ Zum ersten sollen die Auszubildenden ihr fachliches Wissen und Können mit Problemlösungsbezug in konkreten Auftragskontexten anwenden und umsetzen. Dabei lernen sie in Grenzen gleichzeitig falladäquate Transferqualifikationen auszubilden, die es ihnen ermöglichen, ihre fachlichen skills in heterogenen Anforderungskonstellationen anzubringen.

- ◆ Zum zweiten sollen die Auszubildenden über den Horizont ihres Ausbildungsbetriebs hinaus weitere Einsatzfelder in ihrem Berufsfeld kennenlernen und erfahren, die sich nach Inhalt, Aufgabe, Arbeits- und Ablauforganisation und betrieblicher Verfassung unterscheiden. Dies ermöglicht ihnen später bei der Arbeitsplatzsuche an der Schwelle zum Erwerbssystem über die mehr oder weniger abstrakten Vorstellungen von dem jeweiligen Berufsbild hinaus ihre Perspektive auf das Möglichkeitenspektrum zu erweitern und darin Anknüpfungspunkte für die individuelle Planung und Gestaltung des eigenen Berufsverlaufs zu finden.

❶ Zur Verfolgung des ersten Ziels bietet es sich an, anzuknüpfen an die Erfahrungen und die Praxis eines BiBB-Modellversuchs zur Lernortkooperation ("Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz durch ein Auftrags-typenkonzept für die berufliche Erstausbildung") der in Duisburg die mit wissenschaftlicher Begleitung der Universität Duisburg unter Beteiligung zweier Duisburger Industriebetriebe, dem Elektrohandwerk Duisburg und zweier Kollegschaften durchgeführt wurde. (vgl. dazu: Jenewein 1998)

Über das Konstrukt sogenannter Auftrags-typen sollen zum einen die in den unterschiedlichen Lernorten des Dualen Systems bisher isoliert voneinander vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten thematisch miteinander verbunden werden und in sinnvolle Anwendungsbezüge gebracht werden (Entwicklung von Fachkompetenz). Zum anderen soll berufliches Handlungswissen und berufliche Handlungsfähigkeit an exemplarischen berufstypischen Aufgabenstellungen (Methodenkompetenz) sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit (Human- und Sozialkompetenz) entwickelt und gefördert werden. Unter der Bezeichnung "Auftrags-typ" wird hier eine typische wiederkehrende Arbeitsaufgabe verstanden, die eine lernortübergreifende Gestaltung der Ausbildung erlaubt. Dabei sind bestimmte Kriterien einzuhalten: Angemessenheit der Komplexität und Problemhaltigkeit des Auftrags-typs, häufiges Auftreten in der betrieblichen Praxis, Angemessenheit dem jeweiligen Qualifikationsniveau der Auszubildenden gegenüber, Vermittelbarkeit der in der jeweiligen Ausbildungsstufe zu erarbeitenden Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen des Auftrags.

In der Lernortkooperation kann die Berufsausbildung auf Grundlage des Auftrags-typenkonzepts neben den fachlichen auch solche Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln, die für eine Berufsorientierung der Jugendlichen im Prozeß der Ausbildung und für den späteren Transfer von erworbenem Wissen, Kenntnissen und Fertigkeiten von großer Bedeutung sind.

Die Auszubildenden lernen anhand komplexer Aufgabenstellungen fachliches und soziales Problemlösungsverhalten. Der Auftragscharakter der jeweiligen Lernaufgabe internalisiert zentrale Aspekte der Kundenorientie-

rung in den Ausbildungsprozeß. Einerseits wird dadurch die Lernaufgabe mit Charakterzügen des beruflichen "Ernstfalls" (Qualitätsansprüche, Verbindlichkeiten etc.) versehen. Andererseits wird für die Jugendlichen neben dem Verpflichtungscharakter das Lernen eingebettet in konkrete, im Einzelfall wechselnde Erfahrungszusammenhänge, in denen Situationsanpassung und auch Nützlichkeit des eigenen Handelns eine Rolle spielen.

Die Komplexität der auftragsartigen Lern- und Arbeitsaufgaben erfordert und ermöglicht auch das Erlernen und Training von initiativem Informationshandeln. Dies betrifft die Beschaffung, Organisation, Verarbeitung und Umsetzung von Informationen in komplexen Aufgabenstellungen (Wofür, was, woher, wie?). Diese Informationskompetenz als methodische Kompetenz ist außerhalb der unmittelbaren Arbeit transferierbar und wichtig für die eigene Planung und Gestaltung des individuellen beruflichen Werdegangs.

Der projektförmige Charakter der auftragstypenorientierten Ausbildung ermöglicht im Unterschied zur verbreitet linearen Ausbildungsorganisation das Erlernen und Training von Kooperationspraxis und Kommunikation an den Schnittstellen der Funktions- bzw. Aufgabenbereiche. Dieses ist eine wichtige Qualifikationskomponente (Schlüsselqualifikation) für den späteren Übergang in anders verfaßte Beschäftigungsfelder.

2 Erfahrungslernen "in der Fremde" ist die zweite Zielvorstellung, die in diesem Modulkomplex verfolgt werden soll. Darin lernen die Jugendlichen über den Horizont ihres Ausbildungsbetriebs hinaus weitere Einsatzfelder in ihrem Berufs kennen, die sich nach Inhalt, Aufgabe, Arbeits- und Ablauforganisation und betrieblicher Verfassung unterscheiden.

Dazu werden je nach Ausbildungssituation individuelle Hospitationstage in Abteilungen des Betriebs eingerichtet, die durch die Mentoren aus den jeweiligen Abteilungen vor Ort betreut werden. Die Jugendlichen stellen Arbeitsplatz- und -verlaufsbeobachtungen an, über die sie Berichte anfertigen und in der Ausbildungsgruppe (im Betrieb oder in der Schule) präsentieren. Darin geht es vor allem um die: Analyse der Aufgaben und Anforderungen in der Arbeit und Rückschlüsse auf die eigene berufliche Ausbildung.

Durch die Organisation von Azubi-Austausch in einem Verbund von Ausbildungsbetrieben lassen sich weitere Fremderfahrungen in die eigene Ausbildung integrieren (Kurz-Praktika in anderen Betrieben, Abteilungen), die in gleicher Weise ausgewertet werden sollen. Beide "Ausflüge in die Fremde" sind geeignet zur Vorbereitung oder als Begleitung zu den "Aufträgen" in der praktischen Ausbildung.

Die Auswertung in der Ausbildungsgruppe (im Betrieb oder in der Schule) erfolgt nicht nur als Vergleich unterschiedlicher betrieblicher Praxis. Für die

Weiterentwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts und die Präzisierung der individuellen beruflichen Orientierung findet eine gemeinsame Reflexion über die Entwicklung von Neigungen, Interessenschwerpunkten, von Stärken und Schwächen, so wie sie während der Ausbildung realisiert wurden, statt. Neben der Funktion der Selbstvergewisserung im Prozeß dient diese Reflexion auch der Identifizierung von Ansatzpunkten für eine ausbildungsbegleitende Weiterbildung. Je nach betrieblichen Gegebenheiten sollten auch Mentoren der betrieblichen Praxis an diesen Auswertungsrunden beteiligt werden.

Parallel zu dem eher betrieblich gebundenen Erfahrungslernen "in der Fremde" sollen im schulischen Unterricht "theoretische Ausflüge" in unterschiedliche Realitäten der jeweiligen Berufswelt gemacht werden. Es geht darum, den Auszubildenden Trends in den einschlägigen Branchen: der Arbeitsorganisation, der Personaleinsatzkonzepte, wie auch der technischen Entwicklung zu vermitteln und die damit verbundenen Implikationen für beruflich-qualifikatorische Anforderungen zu problematisieren. Damit soll den Auszubildenden ein Überblick über den Möglichkeiten- und Realitätsraum in ihrem jeweiligen Berufsfeld und -umfeld gegeben werden, der ihnen ermöglicht, zum einen ihren eigenen Standort zu erkennen, zum anderen Alternativen, Optionen und differente Erwartungen an sie als künftige Facharbeitskräfte kennenzulernen. Die "andere Realität" soll über Gastreferate von Vertretern unterschiedlicher Unternehmen, Verbands- und Gewerkschaftsvertretern und Wissenschaftlern "importiert" werden. Zur Diskussion im Schulunterricht mit der Moderation des jeweiligen Fachlehrers wird auch auf Filme zum Ende der Arbeitsteilung, Gruppenarbeit, Qualitätsmanagement zurückgegriffen. Diese theoretische Beschäftigung sollte möglichst synchronisiert mit der Praxisanschauung/-erfahrung im Betrieb erfolgen, wie es auch in der übrigen Lernortkooperation erfolgt.

Bilden auch in der fachpraktischen Ausbildung nach dem Auftragstypenkonzept die Entwicklung und das Training von Problemlösungs- und Informationsverhalten eines der zentralen Ziele, so gilt dies gleichermaßen für die Erweiterung des beruflichen Vorstellungs- und Kenntnisraums der Auszubildenden durch Erfahrungslernen „in der Fremde“. Die kollektiven Lerneinheiten bedürfen dazu der Ergänzung durch die Möglichkeit zu individueller Informationsrecherche. Dies betrifft sowohl Informationen über Trends in Branchen, Unternehmen, Beruf und Technik wie auch Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Ausbildung. Dazu soll an einer teils räumlichen, teils virtuellen Informationstheke einerseits Fachliteratur und -zeitschriften zur Verfügung stehen, andererseits auch EDV-gestützte Informationsangebote zur eigenen Recherche (WEB-Seiten von Unternehmen, Verbänden, Kammern, Technikanbietern, Bildungsträgern, der Zugang zu Weiterbildungsdatenbanken oder Beratungsstellen für Weiterqualifizierung). Für die technische Nutzerberatung wie die Beratung

für Suchstrategien müssen zu festen Zeiten Ansprechpartner des Betriebs bzw. der Berufsschule zur Verfügung stehen.

Etappe 3: „... für das Leben lernen wir!?“ - Orientierungs- und Informationskompetenz an der Schwelle zum Beschäftigungssystem (3. Ausbildungsjahr)

In diesem Modulkomplex soll ein kompetentes Orientierungs- und Informationshandeln der Auszubildenden im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem entwickelt, trainiert und gefördert werden.

Um vor dem Hintergrund des erworbenen Zusammenhangswissens über ihren Beruf und seine Praxisfelder und unter Nutzung vorhandener Informationsquellen eigene Vorgehensweisen bei der Arbeitsplatzsuche zu entwickeln, müssen die Auszubildenden sich ihre bisherigen Erfahrungen, Sichtweisen und Selbsteinschätzungen kritisch hinterfragen, um daraus Kriterien für die Suche nach künftigen Arbeitsbereichen und konkreten Arbeitsplätzen zu gewinnen. Für diese Aufgaben bietet die Berufsschule am ehesten einen geeigneten Reflexionsraum. Die Lehrer nehmen in diesem Selbstverständigungsprozeß eine Funktion als Moderatoren und Berater ein.

Als Prüfstein kann den Auszubildenden eine Checkliste dienen, wie sie auch bei der Berufswahlvorbereitung in allgemeinbildenden Schulen eingesetzt wird (vgl. Bundesanstalt 1996). Folgende Fragen sollten dabei im Vordergrund stehen:

- ◇ Wie schätzen Sie sich selbst ein: Welche Interessen haben Sie? Welche Fähigkeiten haben Sie? (Was liegt Ihnen, was liegt Ihnen weniger?)
- ◇ Was möchten Sie daran noch verändern, verbessern?
- ◇ Was ist Ihnen in den nächsten Jahren beruflich und privat wichtig?
- ◇ Können Sie Ihre beruflichen Ziele gewichten: Was steht an erster Stelle, was an zweiter, etc.? Was sind vorläufige Ziele, was sind längerfristige Ziele?
- ◇ Welche Informationen benötigen Sie, um Ziele umzusetzen?
- ◇ Woher können Sie diese Informationen bekommen?

An dieser Stelle werden auch Risikoabwägungen bezogen auf die Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungssicherheit erforderlich. Dazu sollen den Auszubildenden zum einen Zugänge zu arbeitsmarktrelevanten Informationsquellen ermöglicht werden und zum anderen deren Nutzung geübt, erprobt und rückgekoppelt werden. So können sich die Auszubildenden

selbst eine Datenbasis für Risikoabwägungen in ihren Entscheidungsüberlegungen verschaffen. Diese werden sich ohne Beratung oft nicht alleine interpretieren lassen. Die Auszubildenden bekommen die Aufgabe, in dieser Sequenz die wichtigsten Fragen für ein Gespräch (Gruppen- oder Einzelgespräch) mit der Arbeitsberatung des Arbeitsamts festzuhalten. Diese Fragen werden zuvor in der Klassengruppe ausgetauscht, ergänzt und präzisiert.

Im Anschluß an eine erste zukunftsbezogene Beratung durch das Arbeitsamt wird der Selbstverständigungsprozeß im Hinblick auf Entscheidungssicherheiten und Entscheidungsalternativen fortgesetzt.

- ◇ Haben Sie eine Vorstellung von möglichen Risiken, die eine bestimmte berufliche Entscheidungsrichtung beinhaltet? Welche sind das?
- ◇ Wie könnten Sie selbst diese Risiken verringern oder gar vermeiden? Wer könnte Ihnen dabei helfen?
- ◇ Haben Sie bereits Entscheidungsalternativen entwickelt?
- ◇ Wie können Sie Entscheidungskriterien vergleichen? Welche Kriterien können, welche müssen erfüllt sein?

Nach dieser Selbstverständigung über die eigenen beruflichen Voraussetzungen, Zielvorstellungen, Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungsrisiken und beruflichen Alternativen steht den Auszubildenden ein Kriterienset zur Verfügung, mit dem sie auch eine konkrete Arbeitsplatzsuche beginnen können. Zunächst geht es im folgenden darum, die Bandbreite des möglichen Angebots in einer bestimmten Region zu sondieren. Die Auszubildenden erhalten den Auftrag zu recherchieren, welche Firmen es in der Region gibt, was die machen, ggf. wie die Personalsituation in der jeweiligen Firma aussieht. Durch Anschreiben, persönlichen Besuch oder per Internet sollen die Auszubildenden die entsprechenden Informationen beschaffen.

In diesem Zusammenhang erfahren die Jugendlichen eine Einführung in Informationssysteme des Arbeitsmarktes (SIS, AIS, verschiedene Jobbörsen, Weiterbildungsdatenbanken) und lernen diese für sich zu nutzen und erfahren dabei Möglichkeiten und Grenzen solcher Systeme.

Für die konkrete Bewerbungspraxis lassen sich die in den Ausbildungsunternehmen und Schulen schon seit längerer Zeit üblichen Bewerbungstrainings beibehalten und ggf. verbessern. In der Bewerbungsphase selbst sollten die Jugendlichen die Möglichkeit haben, bei Bedarf ihre Bewerbungserfahrungen (Unsicherheiten, Mißerfolge etc.) rückzukoppeln und supervidieren zu lassen. Dazu bietet sich eine Kooperation zwischen Lernorten und Arbeitsberatung des Arbeitsamtes an, worin dem Arbeitsamt als

Ansprechpartner über die Ausbildungszeit hinaus bei entsprechenden Kapazitäten eine Brückenfunktion zukommen würde.

Literaturverzeichnis und Internet-Quellen

- Arbeitsamt Duisburg (1988): Jahresbericht 1988 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Arbeitsamt Duisburg (1990): Jahresbericht 1990 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Arbeitsamt Duisburg (1991): Jahresbericht 1991 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Arbeitsamt Duisburg (1992): Jahresbericht 1992 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Arbeitsamt Duisburg (1993): Jahresbericht 1993 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Arbeitsamt Duisburg (1994): Jahresbericht 1994 über die Arbeitsmarktentwicklung. Duisburg
- Blank, R. u.a. (1997): Jugend '97: Zukunftsperspektiven, gesellschaftliches Engagement, politische Orientierungen. Hrsg.: Jugendwerk der Deutschen Shell. Opladen 1997.
- Bundesanstalt (1996): abi-Materialien. Entscheidungen. Reihe: Berufswahl im Dialog. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Geier, A. (1996): Studie zum Verbleib von Auszubildenden der Stahlindustrie. In: Materialien zur Stadtforschung (hrsg. von Stadt Duisburg. Der Oberstadtdirektor. Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten). Heft 9. S. 9-62
- Georg, W. (1996): Zukunft der Facharbeit. Zur Diskussion um die Perspektiven des dualen Systems. In: Aktuelle Tendenzen in der Berufsbildungsplanung und -politik. [Arbeitspapiere aus der Berufs- und Wirtschaftspolitik. Heft 3/1996. FernUniversität Hagen.] S. 19-37
- Gruschka, A./Kutscha, G. (1983): Berufsorientierung als "Entwicklungsaufgabe" der Berufsbildung - Thesen und Forschungsbefunde zur beruflichen Identitätsbildung und Kompetenzentwicklung in der Sekundarstufe II. In: Zeitschrift für Pädagogik. 29(1983)6, S. 877-891.
- GTT (1997a): <http://www.gtt.me-park.com/park/gtt.html>, Stand 2/1997)
- GTT (1997b): <http://www.gtt.me-park.com/park/park.html>, Stand 2/1997)
- Halperin, S. (1994): School to Work: A larger Vision. Washington.
- Heinz, W. R. (1976): Zum Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Sozialisation am Beispiel der "Berufswahl". In: Leithäuser, T./Heinz, W. R. (Hrsg.): Produktion, Arbeit, Sozialisation. Frankfurt. S. 146-170.
- Imel, S. (1995): School-to-Work Transition. URL: <http://coe.ohio-state.edu/cete/ericacve/docs/schltowk.html>.
- Jenewein, K. (Hrsg.) (1998): Theorie und Praxis der Lernortkooperation in der gewerblich-technischen Berufsausbildung. Neusäß.

- Kerka, S. (1997): Information Management: Myths and Reality. URL: <http://coe.ohio-state.edu/cete/ericacve/docs/infoman.html>.
- Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Die Gemeinden NRW; verschiedene Jahrgänge
- Lankard, B. A. (1996): Acquiring Self-Knowledge for Career Development. ERIC-Digest No. 175. URL: <http://coe.ohio-state.edu/cete/ericacve/docs/dig175.html>.
- Lappe, L.: Ein Plädoyer für die Wahrnehmung der Situation junger Menschen. In: Westhoff, G. (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Bielefeld 1995, S. 125-127
- Materialien (o.J.): Materialien zur Studien- und Berufswahlvorbereitung in der gymnasialen Oberstufe. Hrsg.: Niedersächsisches Kultusministerium, Landesarbeitsamt Niedersachsen Bremen, Beirat für die Studien- und Studentenberatung der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen. B5.
- Seifert, K. H. (1977): Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In: Seifert, K. H./Eckhardt, H.-H./Jaide, W. (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen-Toronto-Zürich. S. 173-279.
- Stadt Duisburg (1988): Duisburg 2000. Perspektiven für eine neue wirtschaftliche Entwicklung. Duisburg
- Stadt Duisburg (1990a): Duisburg 2000. Erste Erfolge auf dem Weg in den Strukturwandel. Duisburg
- Stadt Duisburg (1990b): Duisburg 2000. Die Duisburger Klein- und Mittelbetriebe im Strukturwandel. Duisburg
- Stadt Duisburg (1991): Duisburg 2000. Mitten im Strukturwandel. Duisburg
- Stadt Duisburg (1994a): Duisburg 2000. Profilbildung im Strukturwandel. Textband 1.
- Stadt Duisburg (1994b): Berufsbildungsbericht Duisburg 1994.
- Stadt Duisburg (1995): Berufsbildungsbericht Duisburg 1995.
- Stadt Duisburg (1996): Berufsbildungsbericht Duisburg 1996.
- Stadt Duisburg (1996a): Duisburger Arbeitsmarkt. Trends (hrsg. vom Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten). Duisburg.
- Stooß, F. (1991): Übergangsmuster im Wandel – von der einen Berufswahl zur gestuften Abfolge von Entscheidungen über Ausbildung und Beruf. In: Brock, D./Hantsche, B./Kühnlein, G./Meulemann, H./Schober, K. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. München. S. 56-68.
- Stooß, F.: Übergangsmuster im Wandel – von der einen Berufswahl zu gestuften Abfolge von Entscheidungen über Ausbildung und Beruf. In: Brock, D./Hantsche, B./Kühnlein, G./Meulemann, H./Schober, K. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. München 1991. S. 56-68
- Super, D. E. (1953): A Theory of Vocational Development. In: American Psychologist. 8/1955. S. 185-190.
- Super, D. E. (1957): The Psychology of Careers. New York.
- Wittwer, W. (1991): Übergang wohin? – Kann die duale Ausbildung in Zukunft noch für eine berufliche Tätigkeit qualifizieren? In: Brock, D./

Hantsche, B./Kühnlein, G./Meulemann, H./Schober, K. (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. München. S. 69-78

Witzel, A./Mönnich, I. (1995): Die Bewältigung des Übergangs in das Erwerbssystem. In: Westhoff, G. (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Bielefeld. S. 129-146.

14

15

16

17

18

19

20

21

22 **Anhang:**

23 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1a:	Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des 2. Sektors in Duisburg 1985 - 1996	361
Tabelle 1b:	Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren in Duisburg 1985 - 1989	362
Tabelle 2a:	Anzahl der Betriebe in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Duisburg 1985 – 1996	363
Tabelle 2b:	Arbeitsstätten und Beschäftigte in Duisburg nach Beschäftigtengrößenklassen 1961, 1970, 1981, 1987	364
Tabelle 3a:	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Duisburg nach Ausbildungsbereichen 1985 - 1993 in %	365
Tabelle 3b:	Entwicklung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Duisburg nach Berufsabschnitten 1985 - 1996 (1985 = 100)	366
Tabelle 4:	Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Duisburg 1990 - 1996	367
Tabelle 5:	Bestand an Arbeitslosen in Duisburg nach Berufsgruppen 1990 - 1996	368

Tabelle 1a:

Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen des 2. Sektors in Duisburg 1985 – 1996

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	1996
Bergbau	6.310	6.228	6.165	5.946	5.718	5.901	5.931	5.890	4.662	4.701	4.561	4.286
Verarbeitendes Gewerbe (VG)	73.888	73.382	70.661	67.752	66.604	66.513	64.073	62.550	58.614	52.804	45.902	40.371
Grundstoff- Produktionsgütergewerbe	53.577	53.043	50.871	49.045	48.308	47.538	44.704	43.555	40.849	36.598	-	-
Investitionsgüter produzierendes Gewerbe	16.080	16.064	15.552	14.503	14.248	14.454	14.702	14.361	13.447	12.337	-	-
Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe	2.053	2.130	2.125	2.120	1.960	2.204	2.406	2.341	2.268	2.025	-	-
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2.178	2.145	2.113	2.084	2.088	2.317	2.261	2.293	2.050	1.844	-	-
Bauhauptgewerbe	5.637	5.088	4.892	4.867	4.975	5.252	5.115	4.986	4.918	4.607	-	-
2. Sektor, gesamt	85.835	84.698	81.718	78.565	77.297	77.666	75.119	73.426	68.194	62.112	50.463	44.657
Sozialvers.pflichtig Beschäftigte, gesamt	194.678	194.279	190.334	187.593	188.981	188.119	188.044	188.212	181.769	170.595		

Ausgewählte Branchen des VG	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	1996
Eisenschaffende Industrie	47.371	46.693	44.623	42.796	42.062	40.800	38.064	36.723	34.568	30.780	25.810	23.054
Stahl- Leichtmetallbau, Schienenfahrzeugbau; ab 1995 Herstellung von Metallerzeugnissen ²⁾	7.439	7.442	6.858	6.041	5.524	3.769	3.800	3.848	3.758	3.445	2.882	2.622
Maschinenbau	4.666	4.692	4.506	4.296	4.479	6.078	5.930	5.560	4.990	4.746	4.733	3.895
Herstellung von Hütten- u. Walzwerkeinr., Berwerks- usw.	1.107	1.102	1.135	1.066	1.104	2.830	2.955	2.680	2.351	2.108	-	-
Herstellung von Zahnrädern, Getrieben, Lagern, Antriebselementen	142	150	171	175	185	151	144	140	n.g.	n.g.	-	-
Sonstiger Maschinenbau	3.389	3.350	3.112	2.990	2.860	2.735	2.502	1.420	2.278	2.296	-	-
Schiffbau	646	553	479	422	416	421	433	434	348	208	-	-
Elektrotechnik, Reperatur von elekt. Geräten	1.976	1.962	1.926	1.822	1.812	1.930	2.026	1.975	1.932	1.692	-	-
Chemische Industrie	3.405	3.486	3.482	3.533	3.672	3.903	3.792	4.025	3.580	3.270	3.021	2.895

¹⁾ Ab 1995 sind die Daten mit den vorherigen Jahrgängen infolge der Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik (von SYPRO auf WZ93 (NACE)) nicht mehr vergleichbar

²⁾ ohne Schienenfahrzeugbau

Quelle: Stadt Duisburg. Amt für Statistik ...

Tabelle 1b:

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Duisburg 1985 - 1994

	1985	1986	1987	1988	1989
0. Beschäftigte (gesamt)	194.678	194.279	190.334	187.593	188.981
1. Landwirtschaft	13.101	14.024	13.244	15.135	17.819
<i>in %</i>	6,7	7,2	7,0	8,1	9,4
2. Verarbeitendes Gewerbe+Bergbau	85.832	84.698	81.718	78.565	77.297
<i>in %</i>	44,1	43,6	42,9	41,9	40,9
3. Dienstleistungen	95.745	95.557	95.372	93.893	93.865
<i>in %</i>	49,2	49,2	50,1	50,1	49,7

Quelle: Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (LDS); verschiedene Jahrgänge

Tabelle 2a:

Anzahl der Betriebe in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Duisburg 1985 – 1996

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	1996
Bergbau	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	4
Verarbeitendes Gewerbe (VG)	174	175	174	170	173	201	206	205	200	184	150	142
<i>Grundstoff- Produktionsgütergewerbe</i>	46	43	42	42	43	49	45	44	46	44	-	-
<i>Investitionsgüter produzierendes Gewerbe</i>	91	95	95	91	94	108	116	117	114	102	-	-
<i>Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe</i>	20	21	21	21	20	23	22	20	19	18	-	-
<i>Nahrungs- und Genussmittelgewerbe</i>	17	16	16	16	16	21	23	24	21	20	-	-
Bauhauptgewerbe	76	71	64	60	65	74	74	71	68	63	-	-
2. Sektor, gesamt	254	250	242	234	242	279	285	281	270	249	153	146

Ausgewählte Branchen des VG	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995 ¹⁾	1996
Eisenschaffende Industrie	14	13	12	12	12	13	12	10	12	12	9	9
Stahl- Leichtmetallbau, Schienenfahrzeugbau; ab 1995 Herstellung von Metallerzeugnissen ²⁾	20	25	24	20	21	25	28	30	31	27	33	26
Maschinenbau	28	27	28	27	28	29	31	30	27	27	28	25
<i>Herstellung von Hütten- u. Walzwerkeinr., Berawerks- usw.</i>	9	8	9	8	7	9	13	12	10	10	6	6
<i>Herstellung von Zahnrädern, Getrieben, Lagern, Antriebselementen</i>	3	3	4	4	4	3	3	3	n.g.	n.g.	-	-
<i>Sonstiger Maschinenbau</i>	15	14	13	13	13	13	11	11	11	12	-	-
Schiffbau	8	8	8	8	8	7	7	7	7	6	-	-
Elektrotechnik, Reperatur von elekt. Geräten	17	17	17	16	16	20	21	21	20	18	-	-
Chemische Industrie	12	11	11	10	10	11	11	12	12	11	10	10

1) Ab 1995 sind die Daten mit den vorherigen Jahrgängen infolge der Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik (von SYPRO auf WZ93 (NACE)) nicht mehr umstandslos vergleichbar.

2) ohne Schienenfahrzeugbau

Quelle: Stadt Duisburg, Amt für Statistik ...

Tabelle 2b:

Arbeitsstätten und Beschäftigte in Duisburg nach Beschäftigtengrößenklassen 1961, 1970, 1981, 1987

Jahr	Anzahl der Betriebe mit Beschäftigten von										Betr. gesamt (n)
	1 bis 9	v.H.	10 bis 49	v.H.	50 bis 99	v.H.	100 bis 499	v.H.	500 u. mehr	v.H.	
1961	18.947	87	2.258	10	327	1	288	1	46	0,2	21.866
1970	12.680	83	2.050	13	251	2	247	2	40	0,3	15.268
1981	11.849	82	2.001	14	250	2	219	2	51	0,4	14.370
...	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.
1987	11.671	82	2.131	15	244	2	215	2	41	0,3	14.302

Jahr	Gesamtzahl der Beschäftigten in Betrieben mit Beschäftigten von ...										Besch. gesamt (n)
	1 bis 9	v.H.	10 bis 49	v.H.	50 bis 99	v.H.	100 bis 499	v.H.	500 u. mehr	v.H.	
1961	56.414	18	44.751	14	22.767	7	63.704	20	125.663	40	313.299
1970	40.366	15	39.938	15	17.509	7	50.663	19	112.366	43	260.842
1981	35.717	15	38.265	16	17.431	7	42.883	18	106.360	44	240.656
...	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-	k.A.
1987	39.876	18	39.871	18	16.993	8	43.107	19	83.932	38	223.779

Quelle: Stadt Duisburg (1994a), S 30

Tabelle 3a:

Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Duisburg nach Ausbildungsbereichen 1985 - 1993 in %

Jahr	Industrie / Handel	Handwerk	öffentl. Dienst	Landwirtschaft	Sonstige	Summe (n =)
1985	62,3	24,8	3,7	0,6	8,6	5.756
1986	61,1	26,0	3,2	0,6	9,1	5.515
1987	59,0	27,7	4,2	0,5	8,5	5.306
1988	60,6	26,2	3,9	0,7	8,6	4.832
1989	62,3	23,2	4,2	0,7	9,6	4.649
1990	61,9	23,8	3,2	0,7	10,3	4.307
1991	60,5	23,1	3,7	0,9	11,9	4.113
1992	56,3	25,3	3,7	0,9	13,9	3.957
1993	54,4	24,8	5,5	0,8	14,5	3.478

Quelle: Stadt Duisburg: Berufsbildungsbericht (verschiedene Jahrgänge)

Tabelle 3b:

Entwicklung der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen in Duisburg nach Berufsabschnitten 1985 - 1996 (1985 = 100)

Berufsabschnitte	1985 n =	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Gartenbauer etc.	46	111	100	124	115	96	70	126	109	115
Bergleute etc.	148	91	72	42	37	33	41	16	8	7
Metallerzeuger	191	99	85	54	48	54	40	48	47	16
Metallverformer	51	90	69	53	51	82	55	73	39	29
Metallverbinder	57	93	79	84	81	123	142	140	114	42
Installateure	97	107	126	157	111	87	88	130	153	128
Schlosser	494	94	90	86	92	71	69	62	39	35
Mechaniker	201	104	113	102	89	65	78	87	79	52
Elektriker	434	106	100	108	95	82	68	58	55	46
Backwarenhersteller	102	93	109	93	78	44	41	39	22	25
Fleischverarbeiter	47	57	77	74	49	51	30	19	32	34
Köche; 1994: Speisebereiter	28	157	193	104	121	168	93	143	104	132
Hochbauberufe; 1994: Maurer, Beton- bauer	47	145	151	155	174	172	136	138	164	128
Ausbauberufe	29	76	100	110	159	76	83	76	103	124
Tiefbauberufe	k.A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tischler	60	72	118	125	120	98	80	82	87	78
Maler u. Lackierer	99	95	116	115	86	73	54	74	57	95
Technische Sonderfachkräfte	134	86	87	77	75	85	130	113	84	40
Warenkaufleute	965	84	82	76	65	67	56	44	41	34
Bankkaufleute	157	102	118	98	83	84	93	92	83	69
Andere Dienstleistungskaufl.	94	102	102	71	79	102	115	124	102	82
Wasserverkehrsberufe	76	68	55	38	51	80	51	37	14	13
Nachrichtenverkehrsberufe	20	120	160	200	175	150	150	160	175	145
Wirtschaftsprüfer	43	126	86	102	119	95	109	119	86	98
Datenverarbeitungskaufleute	40	103	88	98	103	90	73	58	30	23
Bürofachkräfte	890	100	93	87	79	71	69	79	78	46
Gesundheitsdienstberufe	233	101	109	91	97	106	126	145	142	97
Friseure; 1994: Körperpfleger	254	86	107	93	82	56	50	39	47	30

Quelle: Stadt Duisburg 1994b, 1995, 1996b

Tabelle 4:

Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Duisburg 1990 – 1996, gesamt und in Prozent

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
0. Beschäftigte (gesamt)	188.119	188.044	188.212	181.769	170.595	k.A.	k.A.
1. Landwirtschaft	689	695	692	660	688	660	588
% der Gesamtbeschäftigten	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	-	-
2. Verarbeitendes Gewerbe+Bergbau	72.414	70.004	68.440	63.275	57.505	56.263	52.949
% der Gesamtbeschäftigten	38,5	37,2	36,4	34,8	33,7	-	-
3. Dienstleistungen	96.741	94.578	95.881	95.212	94.292	93.812	94.716
% der Gesamtbeschäftigten	51,4	50,3	50,9	52,4	55,3	-	-
<i>darunter:</i>							
<i>Handel</i>	25.301	26.119	26.057	24.949	23.794	22.866	22.127
% der Gesamtbeschäftigten	13,4	13,9	13,8	13,7	13,9	-	-
<i>Verkehr / Nachrichten</i>	16.427	16.337	16.270	16.151	15.564	14.662	14.891
% der Gesamtbeschäftigten	8,7	8,7	8,6	8,9	9,1	-	-
<i>Kredit / Versicherung</i>	4.329	4.353	4.327	4.182	4.187	4.110	4.940
% der Gesamtbeschäftigten	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5	-	-

Quelle: Arbeitsamt Duisburg (1990 ff.)

Tabelle 5:
Bestand an Arbeitslosen in Duisburg nach Berufsgruppen 1990 – 1996

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Arbeitslose insgesamt (Jahresdurchschnitt)	26.717	25.309	25.282	29.391	33.911	34.111	35.246
Bergbau	k.A.	k.A.	k.A.	390	423	390	390
Fertigungsberufe <u>gesamt</u>	k.A.	k.A.	k.A.	12.741	14.916	14.564	14.916
darunter: Chemie-, Kunststoffarbeiter	k.A.	k.A.	k.A.	424	484	468	494
Metallerzeuger, -bearbeiter	k.A.	k.A.	k.A.	2.328	3.046	2.916	2.829
Schlosser, Mechaniker usw.	k.A.	k.A.	k.A.	2.563	2.949	2.680	2.700
Elektriker	k.A.	k.A.	k.A.	725	909	902	914
Bau-, Baunebenberufe	k.A.	k.A.	k.A.	2.540	2.839	2.857	3.104
Warenprüfer, Versandfertigmacher	k.A.	k.A.	k.A.	1.206	1.344	1.397	1.418
Technische Berufe <u>gesamt</u>	k.A.	k.A.	k.A.	1.116	1.431	1.518	1.521
Dienstleistungsberufe <u>gesamt</u>	k.A.	k.A.	k.A.	14.062	16.103	16.851	17.624
darunter: Waren-, Dienstleistungskaufleute	k.A.	k.A.	k.A.	2.397	2.701	2.871	3.021
Verkehrsberufe	k.A.	k.A.	k.A.	1.165	1.461	1.437	1.498
Lagerverwaltung, Lager-, Transportarb.	k.A.	k.A.	k.A.	1.947	2.167	2.165	2.214
Org., Verwaltungs- u. Büroberufe	k.A.	k.A.	k.A.	3.351	3.875	4.057	4.185

Quelle: Jahresbericht Arbeitsamt Duisburg (versch. Jg.)

Fragebögen

Problem- und Informationsbedarfslagen in Duisburg aus Sicht der regionalen Akteure - Auswertungen zur Ermittlung der regionalen Informationsbedarfslagen aus Sicht von Experten

1. Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

- Beschäftigungsprobleme in der Region
- Standortentscheidungen und -probleme
- Reorganisation - Personalumbau - veränderte Anforderungen
- Perspektiven der Personalentwicklung (im Handwerk)

2. Ausbildungsmarkt / Erstausbildung

- Problemkomplexe der Ausbildung (allgemein)
- Bewerberqualität auf dem Ausbildungsmarkt
- Anreizsysteme für Mehr-Ausbildung
- Problem „Berufsbilder der Ausbildung“

3. Arbeitsmarkt

- Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf
- Rekrutierungspraxis und dabei auftretende Probleme
- Bewerberqualität auf dem Arbeitsmarkt
- Einbindung der (Fach)Hochschule in die Region / Akademikerbedarf

4. Weiterbildung

- Weiterbildungsbereitschaft (von Betrieben und Beschäftigten)
- Weiterbildungsbedarf
- Betriebliche Weiterbildung und berufliche Entwicklungsperspektiven
- Defizite im Weiterbildungsangebot der Region
- Bedarfsermittlung, Planung und Organisation von Weiterbildung
- Kooperationen in der Weiterbildung
- Informationslagen im Weiterbildungsbereich (Informationsbeschaffung und -probleme)

5. Regionale Stärken, Schwächen und Probleme sowie Maßnahmevorschläge aus der Region

6. Kooperationen und Informationsarbeit (Erfahrungen und Bedarfslagen)

- Kooperationserfahrungen mit externen Institutionen (v. a. auf dem Feld der beruflichen Bildung)
- Informationsarbeit / -beschaffung und Informationsbedarfe (allgemein)

4 **Regionalstudie Krefeld/Viersen** (Jörg Stender unter Mitarbeit von Patrick Paaßen)

4.1 Strukturprobleme und Informationsbedarfe - Gesamtüberblick

4.1.1 Informationsbedarfslagen zur beruflichen Bildung im Raum Krefeld/Viersen - Methodische Überlegungen aus Sicht der Berufsbildungsforschung

Die Bedeutung regionalpolitischer Aktivitäten im zusammenwachsenden Europa braucht kaum ausführlich begründet zu werden. Das Schlagwort vom "Europa der Regionen" ist in aller Munde. Gleich mehrere EU-Ausschüsse haben in den vergangenen Jahren auf die große Bedeutung regionalspezifischer Analysen gerade im Bildungsbereich hingewiesen (vgl. CEDEFOP 1986, S. 1 und 3). Auch im EG-Vertrag von Maastricht kommt dieser Gedanke ausdrücklich zum Tragen. Eine regionale Harmonisierung wird ausdrücklich abgelehnt, dagegen wird aber ein regionaler Informations- und Erfahrungsaustausch im Bildungsbereich zum verbrieften Ziel erhoben.

Den zunehmenden räumlichen Polarisierungen in der BRD und in Europa wird versucht durch eine verstärkte Steuerungskompetenz dezentraler Akteure Rechnung zu tragen. Bildung und Qualifizierung werden verstärkt als wesentliche Standortfaktoren begriffen. Ansätze, wie die regionalen Entwicklungskonzepte in NRW, zielen der Intention nach auf die Förderung der endogenen Wachstumspotentiale auch und gerade im Bereich der beruflichen Qualifizierung ab. Regionale Steuerungskompetenz im Kontext der beruflichen Bildung ist aber unabdingbar verwiesen auf entsprechende Informationen, an denen es angesichts der vorliegenden gesetzlichen Regelungslücken in den meisten Gebieten fehlt. Auch die Berufsbildungsforschung hat daran bislang kaum etwas geändert. In der mangelnden regionalen Orientierung dieser Disziplin wird in der DFG-Denkschrift (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 1990) eines ihrer Hauptdefizite gesehen.

Lange Zeit waren regionale Disparitäten in der beruflichen Bildung kein Forschungsthema. Erst zu Beginn der 70er Jahre wurden diesbezüglich erste Daten publiziert. Richtungsweisend waren hier Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Stooß 1971). In ihnen wurden erhebliche regionale Disparitäten festgestellt. Die Ergebnisse konfligierten nicht nur mit dem Chancengleichheitspostulat der Bildungspolitik, sondern auch mit dem im Grundgesetz verankerten Ziel der "Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen" und den Grundsätzen des Bundesraumordnungsgesetzes von 1965. Vor diesem Hintergrund wuchs in der Folgezeit auf der Ebene der politischen Akteure der Informationsbedarf zur Identifizierung sogenannter "Problemregionen der beruflichen Bildung". Im Vordergrund stand bei der Berichterstattung daher zunächst vor allem das Interesse an

Von der „Geographie des Bildungswesens zur kommunalen Berufsbildungsberichterstattung“

interregionaler Vergleichbarkeit, weniger dagegen die systematische Erfassung der Probleme der beruflichen Bildung auf dezentraler Ebene.

Dem Informationsbedarf wurde durch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 und das Berufsbildungsförderungsgesetz von 1981 Rechnung getragen. Im Berufsbildungsbericht des Bundes wurden auf dieser Grundlage erste rudimentäre regionale Daten publiziert. Dem Informationsbedarf der Akteure der einzelnen Regionen konnte damit jedoch nicht Rechnung getragen werden. Dies führte - der Tendenz der Regionalisierung der Berufsbildungsforschung folgend - zunächst zur Erstellung von Landes-Berufsbildungsberichten und später zur Veröffentlichung entsprechender Studien unterhalb der Länderebene. Ziel dieser Berichte ist "die Ergänzung des Bundesberichts in Hinsicht auf eine differenzierte und bildungsplanerisch relevante Darstellung von Art und Ausmaß der regionalen Versorgungslage (sowie, d. Verf.) die Entwicklung eines kritischen Korrektivs gegenüber dem Bundesbericht" (Kutscha/Stender 1985, S. 6). Aus der Sicht der Kommunen repräsentierten die Informationen im Berufsbildungsbericht des Bundes bildlich gesprochen einen verzerrten, großmaßstäblichen Atlas der beruflichen Bildung, den es durch die Entwicklung von "Stadtplänen" zu ergänzen galt. Vorreiter waren dabei jene Regionen, die ihre Problemlagen im Bundesbericht nicht ausreichend erfaßt sahen.

Betrachtet man die weiteren Entwicklungslinien regionalisierter Berufsbildungsforschung, so folgen sie dem jeweils aktuellen Problemdruck in den einzelnen Gebieten. So wie regionsbezogene Bildungs- und Beschäftigungspolitiken in den vergangenen Jahren ihren konzeptionellen Ansätzen nach auf aktuelle Problemkonstellationen vor Ort abstellten (Dobischat 1992), so orientierten sich auch die regionalen Berichtskonzepte an den jeweils akuten Informationsbedarfen der intermediären Institutionen. Mitte der 80er Jahre standen die Analysen des Ausbildungsmarktes und seiner Problemgruppen im Mittelpunkt. Auch die damals erstellten regionalen Berufsbildungsberichte fokussierten sich auf diese Thematik. Als sich die Problemlagen in der zweiten Hälfte der 80er Jahre auf die sog. 2. Schwelle verlagerten, widmeten sich die Berufsbildungsberichte zunehmend auch den Übergangsproblemen am Ende der Ausbildung. In den neuen Bundesländern kommt den Übergangsproblemen angesichts der problematischen Versorgungslage an den beiden Schwellen in der Berichterstattung von Anfang an eine dominierende Bedeutung zu. Die Untersuchungen in Brandenburg und Jena sind hierfür ein Beispiel. In anderen Regionen - wie beispielhaft in Duisburg (Stadt Duisburg 1990 ff.) - gewannen zwischenzeitlich andere Themen - wie etwa die Weiterbildung - stark an Bedeutung.

Faßt man die Entwicklungslinien der regionalen Berufsbildungsberichterstattung zusammen, so läßt sich eine Schwerpunktverlagerung feststellen, nämlich von der globalen regionalisierten Berufsbildungsforschung, die das

Bilden kommunale Berufsbildungsberichte den Informationsbedarf „der Region“ ab?

Ziel interregionaler Vergleiche verfolgt hat, hin zur regional-individuellen Berufsbildungsberichterstattung, die sich den je spezifischen Informationsbedarfen und Handlungserfordernissen aus der Sicht der intermediären Akteure anpaßte. Gleichwohl stellt sich auch hier die Frage, ob durch eine solche regionale Berufsbildungsberichterstattung - sei es in institutionalisierter Form eines jährlichen Berichts wie in Duisburg oder aber in Form regelmäßiger institutionenspezifischer Datenpublikation wie in Krefeld/Viersen - der Informationsbedarf „der Region“ gedeckt werden kann. Dies unterstellt, daß der Informationsbedarf - so wie ihn intermediäre Institutionen definieren - jenen der Region widerspiegelt. Dies ist aber - um ein wesentliches Ergebnis unserer Informationsbedarfserhebungen in der genannten Region vorwegzunehmen - keineswegs der Fall. Weder kann von einem homogenen Informationsbedarf der intermediären Institutionen ausgegangen werden, noch reflektieren diese die Informationsbedarfe anderer regionaler, vor allem betrieblicher Akteure, deren Interessen jedoch für eine konkrete Maßnahmeplanung vor Ort und mithin für den Aufbau regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme von eminenter Bedeutung sind.

Die Ermittlung von Problem- und Bedarfslagen zu Informationssystemen im Bereich beruflicher Bildung kann vor diesem Hintergrund nicht nur über Gespräche mit Experten aus „intermediären“ Einrichtungen ermittelt, sondern muß vielmehr vor allem auch über Intensivinterviews mit Vertretern aus Betrieben in der Untersuchungsregion erschlossen werden. Eine solche Informationsbedarfserhebung richtet sich also zum einen an relevante regionalpolitische Stellen, vor allem Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Arbeitsverwaltung, Zeitarbeitsfirmen, Zentralstelle für Beschäftigung, Einrichtungen der regionalen Wirtschaftsförderung, Schulverwaltungsamt, örtliche Fachhochschule, Volkshochschule und sonstige Bildungsträger. Zum anderen sind Intensivinterviews mit Verantwortlichen für Personalwesen sowie für Aus- und Weiterbildung in Betrieben durchzuführen.

Bezugspunkte regionaler Informationssysteme:
Intermediäre und Betriebe

Angesichts einer beschränkten Fallzahl - das Sample sollte 20 Betrieben nicht überschreiten - ist eine kriteriengeleitete Vorauswahl unumgänglich. Ausgehend von der Annahme, daß sich Informationsbedarf bezüglich beruflicher Bildung insbesondere dort ergibt (und damit auch ermitteln läßt), wo betriebliche Veränderungen zu bewältigen sind, und angesichts der Projektthematik, die Informationsbedarfe im Kontext eines regionalen Strukturwandels zu eruieren versucht, erscheint es sinnvoll, solche Betriebe bevorzugt zu befragen, die sich als *Neuansiedler* in der jeweiligen Region niedergelassen haben oder aber *Zukunftsbranchen* zuzurechnen sind.

Um das Etikett „Zukunftsbranchen“ für unsere Unternehmensauswahl im Rahmen der Expertenbefragungen zur Feststellung von Informationsbe-

Kriterien für die Unternehmensauswahl

darfen im Hinblick auf den Aufbau regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme praktikabel werden zu lassen, soll ein besonderes Augenmerk auf jene Bereiche gelegt werden, in denen zukünftig noch mit steigenden Arbeitsplatzzahlen zu rechnen ist. Eine besondere Hoffnung ruht dabei auf dem Dienstleistungsbereich. Alle vorliegenden Daten deuten darauf hin, daß der Dienstleistungssektor der einzige ist, in dem neue Arbeitsplätze entstehen. Die Beschäftigungsexpansion von 2,8 Mio. Beschäftigten in den Jahren 1982 bis 1992 ist fast vollständig vom Dienstleistungsbereich getragen worden, auch wenn es sich dabei zumeist um niedrig bezahlte, gering qualifizierte Dienstleistungen handelte.

Auch für die Zukunft wird davon ausgegangen, daß - wenn überhaupt - im Dienstleistungsbereich noch ein Arbeitsplatzpotential besteht. Hintergrund für diese Einschätzung sind die derzeit feststellbaren ökonomisch-gesellschaftlichen Megatrends.

Vor allem fünf bedeutsame Entwicklungen lassen sich in diesem Kontext identifizieren:

- Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen (EU-Entwicklung, Multimedia-Vernetzungen)
- Freizeitorientierung der Bevölkerung (Arbeitszeitverkürzung, Bevölkerungsentwicklung, Wertewandel)
- Veralterung der Bevölkerung (demographische Entwicklung)
- Informatisierung der Arbeitswelt
- Strukturverschiebung von der Erst- zur Weiterbildung („Halbwertzeit von Wissen“)

Bezieht man diese Megatrends auf den Erwerbstätigenbereich, so lassen sich absehbare Entwicklungen näherungsweise abschätzen. Einen solchen Ansatz verfolgt die IAB/PROGNOS-Untersuchung zur Arbeitslandschaft bis 2010 (Weidig/Hofer 1996). Nach diesen Analysen ist der relativ höchste Zuwachs an Erwerbstätigen im Bereich der „sonstigen Dienstleistungen“ zu erwarten. Darin kommt eine Gewichtsverlagerung zugunsten von Arbeitsfeldern zum Ausdruck, die nicht mehr konkreten Branchen zuzuordnen sind. Dabei handelt es sich vor allem um kleine Unternehmen. Nach den IAB-PROGNOS-Analysen erweisen sich fünf Wirtschaftszweige als die wachstumsstärksten (gemessen am erwarteten Beschäftigungszuwachs):

- Beratung/Planung/Werbung
- Wissenschaft/Bildung/Erziehung/Sport
- Medien/Kunst/Unterhaltung/Verlage
- Organisationen ohne Erwerbscharakter
- Gaststätten/Beherbergung/Heime

Im Beratungs- und Planungsbereich resultiert der Beschäftigungszuwachs aus der wachsenden Komplexität der Wirtschafts-, Rechts- und Sozialbeziehungen. Die Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen - gerade im Zusammenhang der EU-Integrationsbestrebungen - erzeugen einen deutlich höheren Beratungsbedarf. Dies gilt nicht minder für private Kunden, wenn man an Rechts- oder Steuerberatung denkt. Der zunehmende Beratungsbedarf wird sich auch in Form von externen Forschungsaufträgen niederschlagen. Verbunden mit den insgesamt stark steigenden Weiterbildungsbemühungen und der größeren Freizeitorientierung der Bevölkerung wird dies zu einem verstärkten Bedarf im Bereich Wissenschaft, Bildung, Erziehung, Sport führen. Von der wachsenden Freizeitorientierung und einem insgesamt zunehmenden Einkommen werden vor allem entsprechende zielgruppenorientierte Angebote und damit vor allem der Bereich Medien, Verlage, Kunst und Unterhaltung profitieren. Auch bei den Tätigkeitsanalysen spielt die Publizistik eine wachsende Rolle. Trotz des gegenwärtigen Kostendrucks läßt die IAB/PROGNOS-Studie einen Beschäftigungszuwachs auch im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter erwarten. Die Gründe hierfür werden vor allem in den zunehmend bedeutsamer werdenden Ordnungs- und Informationsaufgaben gesehen. Angesichts der Bevölkerungsentwicklung, die einen deutlichen Anstieg des relativen Gewichts der Älteren erwarten läßt, wird schließlich auch ein Anstieg im Bereich des Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe und Heime (Pflegedienste) erwartet. Betrachtet man die IAB/PROGNOS-Tabellen genauer, so lassen sich neben den genannten noch zwei weitere Bereiche mit erwarteten Beschäftigungszuwächsen identifizieren. Dabei handelt es sich zum einen um den Bereich der Nachrichtenübermittlung, zum anderen - trotz des gegenwärtigen Kostendrucks - um den Bereich der Gebietskörperschaften.

Auch andere Studien kommen zu einem ähnlichen Ergebnis. Angesichts der Informatisierung der Arbeitswelt wird insbesondere im Bereich der TIME-Industrien (Telekommunikation, Informationstechnik, Medien, Elektronik) noch eine wachsende Arbeitskraftnachfrage erwartet, wenngleich durch diese Entwicklung an anderer Stelle Arbeitsplätze - vor allem für Arbeiter und Frauen - gleichzeitig wegfallen werden. Auch wenn es nahezu unmöglich ist, Beschäftigungsbilanzen als Folge bestimmter Technikentwicklungen aufzustellen, so weisen verschiedene Untersuchungen auf noch vorhandene Arbeitsplatzpotentiale hin. Die Unternehmensberaterfirma Roland Berger (Dostal 1995) geht bis zum Jahr 2000 von etwa 5 Mio. neuen Arbeitsplätzen im Multimedia-Bereich aus, und zwar vor allen Dingen im Bereich der Infrastruktur, der Endgeräte und der Dienstleistungen bei der Telekommunikation. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Arthur D. Little International Inc. (ebd.). Hier wird von 10 Mio. neuen Arbeitsplätzen in Europa ausgegangen, 3 Mio. davon in der Medienindustrie, 2 Mio. im Dienstleistungsbereich und 5 Mio. bei der Telearbeit. Auch wenn

einschränkend hinzugefügt werden muß, daß die zugrundeliegenden Umsatzprognosen nur bedingt auf Arbeitskräftebedarf schließen lassen, so deuten die Prognosen doch darauf hin, daß unter regionalstrukturellen Gesichtspunkten dem Dienstleistungsbereich, wenngleich nicht in allen Bereichen gleichermaßen¹ - und insbesondere dem Informationsbereich eine besondere Bedeutung zugemessen werden muß.

Mit der Informatisierung der Arbeitswelt gehen zugleich bedeutsame betriebsstrukturelle Entwicklungen einher, die sich wirtschaftsstrukturell in einer Region manifestieren müßten. Aktuelle Tendenzen verweisen darauf, daß Betriebe im Durchschnitt immer kleiner werden (Dostal 95). Große Betriebe bauen Personal ab und zerteilen sich in kleinere, flexiblere Einheiten. Bisherige Aufgaben werden an externe Dienstleister vergeben. Dieses outsourcing bezieht sich mittlerweile sogar auf den sensiblen Bereich der Information selbst. Die Verkleinerung von Betrieben reicht bis zur Bildung von 1-Mann-Unternehmen, bei denen ehemaliger Mitarbeiter eines größeren Betriebs seine vormaligen Aufgaben nunmehr als Selbständiger anbietet. Vor diesem Hintergrund ist daher der Trend einer sinkende Zahl von Selbständigen - vor allem bedingt durch Entwicklungen in der Landwirtschaft - gebrochen. Mittlerweile steigt wieder diese Zahl. Solche Kleinbetriebe haben für den regionalstrukturellen Wandel eine besondere Bedeutung. Differenzierte Analysen zeigen, daß Beschäftigungszuwächse und -abbau vor allem in Verbindung mit der Neugründung bzw. dem Wegfall alter Betriebe in Verbindung stehen. Demgegenüber haben Veränderungen in weiterbestehenden Betrieben beschäftigungspolitisch eine geringere Bedeutung.

Für unsere Expertengespräche zur Feststellung von Informationsbedarfen bieten die IAB/PROGNOS-Analysen einen geeigneten Rahmen, für eine konkrete Unternehmensauswahl ist es jedoch erforderlich, den in der genannten Studie genannten Bereichen differenzierte Wirtschaftszweige zuzuordnen. Grundlage hierfür ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes. Die so identifizierten Sektoren könnten als Träger des Strukturwandels der Region angesehen werden. Alle genannten Bereiche haben insbesondere für Krefeld/Viersen insofern eine besondere Bedeutung, da hier weite Teile des Dienstleistungsbereichs unterrepräsentiert sind und damit ausbaufähig erscheinen.

¹ Bspw. erwartet ADL gravierende Arbeitsplatzverluste bei den Finanzdienstleistungen und im Handel.

Ausgewählte Wirtschaftszweige der zu befragenden Betriebe

Bereiche mit Wachstumschancen gemäß IAB/PROGNOS-Einschätzungen	Wirtschaftszweige für die ReBIS-Untersuchung
Beratung und Planung	Unternehmensberatung
Wissenschaft, Bildung, Erziehung, Sport	Forschung und Entwicklung (priv. Unternehmen, (Fach-)Hochschule) Erwachsenenbildung
Medien, Kunst, Unterhaltung, Verlage	AV-Medien (Herstellung, Filmtechnik, Tonstudios, Hilfsdienste, Hörfunk) Verlagsgewerbe (insb. im Bereich Ton-/ Bild-/ Datenträger)
Organisationen ohne Erwerbscharakter / Gebietskörperschaften	Kammern Arbeitsamt
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe / Heime	Pflegedienste
Nachrichten/Informationstechnik	Nachrichtenübermittlung (Text-, Bild-, Datendienste) Datenverarbeitung (Hardware, Software-häuser) AV-Medien

Neben den Unternehmen aus den genannten Branchen sind auch Betriebe einbezogen worden, die regionalstrukturell von erheblicher Bedeutung sind. Vor diesem Hintergrund ist folgende Auswahl getroffen worden:²

A. Traditionelle Industrie- und Dienstleistungsunternehmen 7

Stahl	Chemie	Maschinenbau	Umwelt	Textil
1	1	2	2 (1)	1

B. KMU aus Zukunftsbranchen 9

EDV/Multi-media	Unternehmensberatung	Zeitarbeit	Pflegedienste
4 (1)	1	2 (1)	2 (1)

C. Intermediäre Institutionen 7

D. Bildungseinrichtungen 6

Fachschulen	Weiterbildungsanbieter	Hochschulen
2 (1)	3 (1)	1

Summe 29

Wenn es um den Aufbau regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme geht, dann ist entsprechend den dargestellten Entwicklungslinien der re-

Artikulierte, rekonstruierte, antizipierte Informationsbedarfe

² Die Klammerangaben beziehen sich auf neuangesiedelte bzw. neugegründete Unternehmen.

gionalen Berufsbildungsberichterstattung verstärkt an den Informationsbedarfen der regionalen Akteure, und zwar sowohl der intermediären, als auch der Betriebe - und hierbei vor allem der KMU aus Zukunftsbranchen - sowie der Bildungseinrichtungen anzuknüpfen. Solche Informationsbedarfe lassen sich nicht standardisiert, sondern nur über offene Expertengespräche erfassen. Dabei können Informationsbedarfe seitens der Befragten offen thematisiert, d.h. *artikulierte* werden. Sie können sich aber auch aus den von den Experten dargestellten oder von den Projektmitarbeitern identifizierten Problemlagen ergeben, d.h. *rekonstruiert* werden. Daneben lassen sich spezifische Informationsbedarfe aus überregionalen Entwicklungen oder theoretischen Erwägungen heraus *antizipieren*, ohne daß zum Zeitpunkt der Befragung ein solcher ausdrücklich artikuliert oder rekonstruiert werden konnte (z.B. im Hinblick auf die Neuordnung der informationstechnischen Berufe). Dabei sollte in den Expertengesprächen mit Betrieben, intermediären Institutionen und Weiterbildungsträgern der jeweilige Informationsbedarf möglichst ungefiltert festgestellt werden. Daher wurde bewußt darauf verzichtet, bei den Expertengesprächen Informationsbedarfe durch die Projektmitarbeiter quasi vorzuformulieren, da so lediglich die eigenen Forschungsinteressen zum Zuge gekommen wären. Informationsbedarfe sollten vielmehr aus dem Gespräch abgeleitet werden. Dazu wurde an der jeweiligen Alltagsarbeit der Institution/des Betriebs angeknüpft und versucht damit zusammenhängende Probleme zu identifizieren. Darauf aufbauend wurde versucht zu eruieren, ob solche Probleme mit Informationsdefiziten zusammenhängen. Erst wenn seitens der Befragten keine Informationsbedarfe explizit artikuliert worden sind, wurde seitens des Projekts versucht, aus den Problembeschreibungen in der Region solche zu rekonstruieren bzw. zu antizipieren.

Diese Vorgehensweise impliziert, daß die festgestellten Informationsbedarfe nicht notwendigerweise deckungsgleich sind. Daher soll im folgenden insbesondere auch der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich Überschneidungen und Diskrepanzen zwischen den Informationsbedarfen von intermediären Institutionen (inkl. der Weiterbildungsträger), Großbetrieben sowie von Klein- und Mittelbetrieben ergeben. Hieraus könnten Schlußfolgerungen für den Aufbau nutzeradäquater regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme gezogen werden.

Diskrepanz zwischen Informationsbedarfen der Intermediären und der Betriebe?

4.1.2 Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

„Das Ruhrgebiet ist heute nicht mehr in Essen - die haben nämlich den Strukturwandel geschafft. Sondern das Ruhrgebiet ist heute in Krefeld, wenn wir einige strukturelle Probleme hier angucken und auch die Arbeitslosenzahlen, die Steigerungszahlen ... (bei den) Langzeitarbeitslosen etc.“

Diese Einschätzung eines Vertreters einer intermediären Institution in Krefeld im Rahmen unserer Expertengespräche faßt pointiert die wirtschaftsstrukturelle Problematik der Region zusammen. Der massive Arbeitsplatzabbau gerade in der Textil- und in der chemischen Industrie, aber auch in anderen Branchen hat die Region besonders hart getroffen. Zwar konnte in vielen Wirtschaftszweigen die Zahl der Betriebe zumindest gehalten, zum Teil sogar gesteigert werden, infolge der Rationalisierungen ist es jedoch in den meisten Bereichen zu einer Reduktion der Beschäftigtenzahlen gekommen. Vor diesem Hintergrund lassen sich Arbeitsplatzgewinne am ehesten über Neuansiedlungen von Betrieben erreichen. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den artikulierten Informationsbedarfen der Region wider. Wenn es um Fragen der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur geht, sehen sowohl intermediäre Institutionen, aber auch Klein- und Mittelbetriebe Informationsbedarfe vor allem im Kontext von Standortproblematiken. Genannt wurden hier vor allem Untersuchungen zu den Ansiedlungsproblemen und -gründen von Betrieben in der Region sowie der Wunsch nach einer Bündelung von Informationen zur Standortentscheidung auf der Grundlage des Internets.

Informationsbedarf: Ansiedlungsprobleme von Betrieben; Bündelung von Informationen zur Standortentscheidung

Auch wenn die genannten Fragestellungen angesichts des Bezugshorizonts der Qualifizierung nicht unmittelbar Projektgegenstand sein konnten, so wurde diesem Aspekt im Rahmen der Expertengespräche insofern nachgegangen, als versucht wurde, den relativen Stellenwert des regionalen Qualifikationspotentials bei Standortentscheidungen zu eruieren. Unsere Gespräche mit jungen Unternehmen verweisen - sieht man von privaten Kontakten zur Region ab - vor allem auf zwei wesentliche Bedingungsfaktoren. Entscheidend sind demnach vor allem Kosten- und logistische Aspekte. Genannt werden von befragten Unternehmen vor allem die in Relation etwa zu Düsseldorf vergleichsweise niedrigen Grundstückspreise. Die Bedeutung der regionalen Relationierung der Standortkostenfrage wird dadurch unterstrichen, daß ein anderes Unternehmen den Standort Krefeld unter Hinweis auf das Kostenargument in Frage stellt. So beklagt dieses Unternehmen, daß die kommunalen Abgaben im Vergleich zu Duisburg zu hoch seien. Dieses Unternehmen hat aus diesem Grunde und der grenznahen Lage Überlegungen dahingehend angestellt, den Firmensitz ins benachbarte Ausland zu verlagern. Vergleichsmaßstab für die Standortfrage ist in diesem Fall nicht Düsseldorf, sondern die angrenzende Stadt Duisburg bzw. das naheliegende Ausland. Für die Ansiedlung von Unternehmen sind also Kostenfragen vor allem im Hinblick auf das regionale Umfeld von Bedeutung. Hier ergeben sich kommunale Ansatzpunkte. Dies gilt auch im Hinblick auf infrastrukturelle Aspekte. Für Krefeld/Viersen wird vor allem auf die Autobahnanbindung sowie auf den Hafen verwiesen. Mittlerweile gewinnen aber auch Telekommunikationsnetze an Bedeutung. So verließ ein Unternehmen aus der Internet-Providing-Branche die Region Krefeld/Viersen u. a. aufgrund des fehlenden Netzes VEBATEL.

Bedingungsfaktoren für Standortentscheidung: Kosten- und logistische Aspekte in Relation zum regionalen Umfeld

„Wir sahen in Krefeld keine Perspektive für unser Unternehmen. Hier in Oberhausen - speziell in der Neuen Mitte - siedeln sich immer mehr junge Unternehmen an. ... Hinzu kommt noch, daß Oberhausen bei den Plänen zum Aufbau des VEBATEL-Kommunikationsnetzes mit integriert wird. Dies bietet unserem Unternehmen eine bessere Arbeitsbasis“ (Vertriebsleiter eines Unternehmens aus dem Multimediabereich). Das Beispiel verweist auf einen Verstärkereffekt bei der Ansiedlung von neuen Firmen. Junge Unternehmen ziehen weitere Servicebetriebe nach.

Für keines der neu angesiedelten Unternehmen spielt dagegen das Bildungsniveau in der Region eine Rolle. Auch das Weiterbildungsangebot ist in dieser Hinsicht wenig bedeutsam: „Das Weiterbildungsangebot spielt für uns hier keine Rolle, da sich unsere Mitarbeiter autodidaktisch, mit Hilfe von News-Groups weiterbilden.“ (Vertriebsleiter einer Unternehmung aus der EDV-Branche). Zu dem gleichen Thema äußert sich ein Gesprächspartner wie folgt: „Das Arbeitskräfteangebot ist so gut gemischt in der Region, daß man immer den passenden Mitarbeiter finden kann. Das Weiterbildungsangebot in der Region spielte bei der Standortwahl keine Rolle.“ (Geschäftsführerin einer Zeitarbeitsfirma)

Diese beispielhaften Aussagen lassen es zumindest als zweifelhaft erscheinen, daß das regionale Qualifikationspotential für Unternehmen überhaupt von Bedeutung ist. Abgesehen von einzelnen Beschäftigungsfeldern (siehe hierzu weiter unten), werden Qualifikationsprobleme durch überregionale Rekrutierungen bzw. Weiterbildungsaktivitäten bearbeitet.

Regionales Qualifikationspotential bei Standortentscheidungen von untergeordneter Bedeutung

Aus der Sicht der von uns befragten intermediären Institutionen sowie der Klein- und Mittelbetriebe sind unter informationellen Gesichtspunkten ex-post-Entwicklungen von untergeordneter Bedeutung. Dies gilt nicht nur zur Thematik der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur, sondern auch im Hinblick auf die Problematiken im Bereich beruflicher Erstausbildung, der Arbeitsmarktsituation oder der Weiterbildung. Dies kommt nicht zuletzt bereits in den Vorbehalten gegenüber unserem Forschungsprojekt zum Ausdruck. Bereits der Titel „Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme“ erzeugte Abwehrreaktionen. Mit dem Begriff wurde die Erstellung regionaler Berufsbildungsberichte verbunden. Solche Berichte wurden als nicht zielgruppenadäquat angesehen und mit dem Etikett des „Datenfriedhofs“ versehen. Die Informationslage über ex-post-Entwicklungen wird von den intermediären Institutionen in der Region als völlig ausreichend betrachtet. Im Hinblick auf den Aufbau regionaler - und dies gilt auch im Hinblick auf eine regionsorientierte Berufsbildungsberichterstattung - sind dagegen ex-ante-Einschätzungen von großem Interesse.

Qualifikationsbedarfsprognosen sind zwar unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten kaum valide fundierbar, zumal wenn sie auf regionaler

Informationsbedarf: Absehbare Branchenentwicklungen

Ebene erfolgen sollen. Und dies ist regionalen Akteuren durchaus bewußt. Wohl aber wird ein Informationsbedarf im Hinblick auf absehbare Branchenentwicklungen artikuliert. Die Expertengespräche in der ersten Projektphase geben hierzu für einzelne ausgewählte Branchen einige Anhaltspunkte. Mit einem wachsenden Arbeitskräftebedarf wird vor allem in den folgenden Bereichen gerechnet:

- Pflegebereich,
- Ver- und Entsorgung,
- Zeitarbeit und
- neue Technologien/neue Medien.

Zunächst zum Pflegebereich. In den vergangenen Jahren ist hier die Zahl der Beschäftigten beständig erhöht worden. Allerdings verlief die Entwicklung bei den privaten und nicht-privaten Pflegediensten unterschiedlich. Im privaten Pflegedienst wird auch für die Zukunft von einem wachsenden Arbeitskräftebedarf ausgegangen. Dabei ist die regionale Altersstruktur von Bedeutung. Bei der Region Krefeld/Viersen handelt es sich um eine im Hinblick auf die Bevölkerung „alte“ Region. Dies gilt vor allem für Viersen. Dort liegt der Anteil der über 50jährigen bei 38,3 %, landesweit bei 35,1 %. In Krefeld übertrifft diese Quote den Landesdurchschnitt um 0,6 Prozentpunkte.

Wachsender Arbeitskräftebedarf im privaten Pflegedienst

Der Arbeitskräftebedarf bei den privaten Pflegediensten liegt in den Bereichen der „Examinierten Krankenschwestern und -pfleger/innen, Krankenpflegehelfer/innen und Hauswirtschaftlern/innen“. Bei den nicht-privaten Pflegehäusern wird nach unseren Befragungen nicht von einer Arbeitskräfteausweitung ausgegangen. Hier wird zukünftig von einer Substituierung des unqualifizierten Personals (Krankenheifer) durch qualifizierte Mitarbeiter (Krankenpfleger) ausgegangen. Ursächlich hierfür ist die Einführung der Pflegeversicherung und die damit verbundenen neuen Abrechnungsmodalitäten. Wurden früher die einzelnen Mitarbeiter abgerechnet, so wird dem Haus heute nur noch ein bestimmtes Budget für ein Jahr genehmigt. Mit diesem Budget müssen alle Kosten des Hauses bestritten werden. Da die Bezahlung der Angestellten nach BAT-Tarifen erfolgt, werden daher vorzugsweise junge Mitarbeiter eingestellt, da diese geringere Personalkosten verursachen. Ältere Bewerber - beispielsweise aus Umschulungsmaßnahmen - haben dagegen in diesen Häusern nunmehr geringere Chancen, obwohl sie - wie unsere Expertengespräche zeigen - für die Pflege älterer Personen als geeigneter angesehen werden.

Substituierung des unqualifizierten Personals durch qualifizierte Mitarbeiter bei nicht-privaten Pflegehäusern

Auch bei den Zeitarbeitsfirmen ist in der Vergangenheit ein stetiger Arbeitsplatzzuwachs zu verzeichnen. Nach Ansicht der Gesprächspartner ist dies auf den Abbau von Arbeitsplätzen in Großbetrieben zurückzuführen. Diese Betriebe überbrücken nunmehr ihre Produktionsspitzen durch Mitar-

Wachsender Arbeitskräftebedarf bei Zeitarbeitsfirmen, vor allem im gewerblich-technischen Bereich

beiter von Zeitarbeitsfirmen. Ein Schwerpunkt liegt dabei im gewerblich-technischen Bereich. Auch für die Zukunft wird hier ein wachsender Bedarf gesehen. Allerdings wird es immer schwieriger, in der Region geeignetes Fachpersonal zu finden.

Auch im Bereich der Ver- und Entsorgung werden die Beschäftigungsaussichten von den Gesprächspartnern als durchweg positiv angesehen. Bereits in der Vergangenheit ist es zu einer kontinuierlichen Ausweitung der Mitarbeiterzahlen gekommen. Diese positive Entwicklung hängt eng mit der Einführung des Grünen Punktes und der damit einhergehenden Müllsortierung zusammen. Daraus ergeben sich neue Aufgaben für die Unternehmen der Entsorgungsbranche. Auch für die Zukunft wird von einem weiter wachsenden Arbeitskräftebedarf ausgegangen, wenngleich nicht mehr in diesem Ausmaß. Ein Bedarf wird vor allem im Bereich der Facharbeiter bis hin zu den Hochqualifizierten gesehen. Personalrekrutierungsprobleme werden bei den Berufskraftfahrern antizipiert. Die Deckung dieses Bedarfs stellt sich infolge der Altersvoraussetzungen (18 Jahre) als schwierig dar.

Wachsender Arbeitskräftebedarf im Bereich der Ver- und Entsorgung

Auch in der Branche der „Neuen Technologien“ ist ein Anstieg bei den Beschäftigungszahlen zu registrieren. Dabei vollzieht sich der Arbeitskräftezuwachs in dieser Sparte vor allem auf der Ebene der Hochqualifizierten, weniger dagegen auf der Ebene der Fachkräfte. Dem Wachstum im Bereich der Hochqualifizierten steht ein Arbeitsplatzabbau im Produktionsbereich gegenüber. Immer mehr Unternehmen verlagern tendenziell ihre Produktion ins Ausland (Osteuropa, China etc.). Die Gründe liegen für die Geschäftsführung eines der von uns befragten Unternehmen zum einen in den Kostenvorteilen, zum anderen in der Motivation der Mitarbeiter im Ausland.

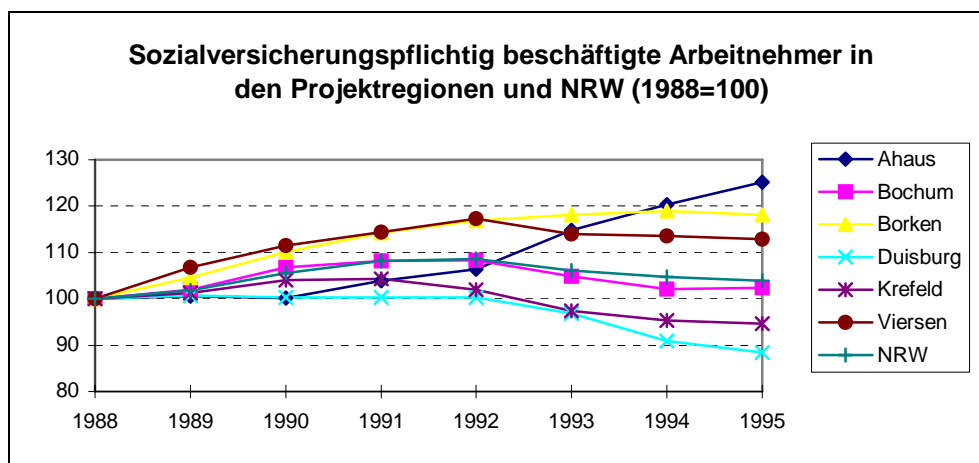
Wachsender Arbeitskräftebedarf im Bereich der „Neuen Technologien“, vor allem auf der Ebene der Hochqualifizierten

Versucht man aus den Aussagen der Befragten eine erste vorsichtige Schlußfolgerung für den Aufbau regionaler Informationssysteme zu ziehen, dann zeigt sich, daß die Erstellung von Berichten mit umfangreichen ex-post-Datensammlungen nicht zielgruppenadäquat ist. Ein verstärktes Augenmerk sollte vielmehr auf - möglichst repräsentative - regionale Betriebs- und Branchenbefragungen im Hinblick auf ex-ante-Einschätzungen gelegt werden.

Beim Aufbau solcher Informationssysteme darf an vorgegebenen regionalen Abgrenzungen nicht Halt gemacht werden. So verweisen die Daten für den Arbeitsamtsbezirk Krefeld/Viersen auf beträchtliche intraregionale Disparitäten.

Während es in Krefeld infolge der Entwicklungen im großbetrieblichen Bereich insgesamt zu einem Arbeitsplatzabbau gekommen ist, konnten in Viersen durch die mittelständige Wirtschaftsstruktur per Saldo neue Arbeitsplätze hinzugewonnen werden (vgl. Abb. 4.1.2/1).

Abbildung 4.1.2/1



Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (Hg.): Die Gemeinden in NRW. Düsseldorf (jährlich)

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung in der Arbeitsmarktregion Krefeld/Viersen unter längerfristigen Gesichtspunkten, dann fällt der insgesamt leichte Zuwachs an Arbeitsplätzen (in Viersen) vor allem auf den mittelständischen Bereich. In Kleinbetrieben wuchs die Zahl der Beschäftigten dagegen regional nur geringfügig, und Großbetriebe haben in diesem Zeitraum sogar massiv Personal abgebaut.

Hinter dem Arbeitsplatzgewinn im mittelständischen Bereich verbergen sich nach unseren Expertengesprächen unter beschäftigungsstrukturellen Gesichtspunkten disparate Entwicklungen. Zwei Fallbeispiele aus unterschiedlichen Branchen sollen dies verdeutlichen. Das Unternehmen A ist in der Textilbranche tätig. Es besteht seit 50 Jahren und ist in der Region altingesessen. Ende der 80er Jahre wurde es eine 90 %ige Tochter einer anderen Firma. Derzeit sind nur noch 200 der insgesamt 400 Mitarbeiter in Krefeld beschäftigt. Schwerpunktmäßig ist die Abteilung Verwaltung, aber auch Design, Produktionsabläufe, Koordination und Logistik in der Region verblieben. Produktionsstätten wurden ins Ausland verlegt, vor allem nach Portugal, China, Hongkong und Osteuropa. Insgesamt war allerdings die Produktion konjunkturellbedingt rückläufig. Nicht nur auf der Produktionsseite, sondern auch auf der Vertriebsseite lässt sich für dieses mittlere Unternehmen eine Internationalisierung feststellen. Der Exportanteil ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und beträgt derzeit etwa 25 %. Geplant ist die Erschließung des US-Marktes, wovon eine Produktionszunahme und eine weitere Steigerung des Exportanteils erwartet wird. Infolge der regionalen abteilungsspezifischen Konzentration und der mit der Exportorientierung korrespondierenden Ausrichtung auf hochwertige Produkte werden in Krefeld in diesem Unternehmen vor allem hochqualifizierte Mitarbeiter beschäftigt, vor allem Bekleidungsingenieure, Designer, Farbexperten etc.

Fallbeispiel A: Rekrutierungsprobleme im Hochqualifiziertenbereich, Wegbrechen von Beschäftigungsfeldern für Facharbeiter, bedarfsorientierte Ausbildung

Rekrutierungsprobleme ergeben sich für A vor allem im Hochqualifiziertenbereich, die duale Ausbildung spielt vor diesem Hintergrund nur noch eine untergeordnete Rolle. Da das Unternehmen nur noch bedarfsorientiert ausbildet, werden für Verwaltungszwecke 1-2 Industriekaufleute ausgebildet. Eine Damenschneiderausbildung findet angesichts der genannten abteilungsspezifischen Konzentration kaum noch statt.

Eine ähnliche beschäftigungsstrukturelle Entwicklung nahm trotz völlig anderer Ausgangssituation ein anderes mittleres Unternehmen aus der AV-Medienbranche. Das Unternehmen B wurde vor 10 Jahren in einer anderen Region gegründet und ist 1990 nach Willich gezogen. Hier beschäftigt es 26 Mitarbeiter, die Produktion wurde aus Kosten- und Motivationsgründen ins Ausland verlagert, in diesem Fall nach China, wo es nach eigenen Angaben 1.500 Mitarbeiter beschäftigt, die „sehr motiviert und arbeitswillig sind“. Auch die Produktentwicklung wurde ausgelagert, nämlich in die USA, nach Frankreich und nach China. Die 26 Mitarbeiter in Willich sind vor allem mit Verwaltungs-, Marketing- und Logistikaufgaben betraut. Ähnlich wie das obengenannte Unternehmen A werden vor allem Hochqualifizierte beschäftigt, die jedoch überwiegend aus dem Ausland rekrutiert werden, da das Ausbildungsniveau der örtlichen Fachhochschule „mindestens 5 Jahre veraltet ist“, aber auch weil keine Ansprechpartner in der FH zur Verfügung stünden, wenn es um eine Rekrutierung neuer Mitarbeiter ginge. Eine Ausbildung findet in diesem Unternehmen „aus zeitlichen und räumlichen Gründen“ nicht statt.

Fallbeispiel B: Rekrutierungsprobleme im Hochqualifiziertenbereich, Wegbrechen von Beschäftigungsfeldern für Facharbeiter, keine Ausbildung

Die beiden Fallbeispiele zeigen, daß zunehmend auch mittlere Unternehmen infolge der Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen Entwicklung, Produktion, aber auch Absatz auf ausländische Märkte hin orientieren. Regional verbleiben Kernbereiche, die vor allem für Hochqualifizierte zur Verfügung stehen. Aber gerade hier existieren, wie weiter unten noch dargelegt wird (vgl. Abschnitt 4.1.4) Rekrutierungsprobleme. Der geschilderte Fall des Unternehmen B liefert hierfür nur ein Indiz. Die duale Ausbildung hat für diese Unternehmen dagegen nur noch eine untergeordnete Bedeutung.

Die Beschäftigungsprobleme im Hochqualifiziertenbereich sind in Krefeld/Viersen offensichtlich besonders ausgeprägt. Im Vergleich zu NRW liegt der Akademikeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 6,2 % in 1995 deutlich unter dem Landes-Durchschnitt von 6,7 %. Vor dem Hintergrund der Innovationsfähigkeit einer Region kommt der Beschäftigungssituation dieser Erwerbstätigengruppe eine besondere Bedeutung zu. Forschung, Entwicklung, aber auch Marketing- und Logistikfunktionen sind in hohem Maße auf Hochqualifizierte angewiesen. Vor diesem Hintergrund erscheint die „Akademiker-Unterversorgung“ in der Region problematisch. Dies gilt um so mehr als in der Region eine Fachhochschule

ansässig ist, in der unter anderem auch Ingenieure ausgebildet werden. Die problematische Beschäftigungssituation von Akademikern spiegelt sich auch in den Arbeitsmarktdaten wider. Hierauf wird im Abschnitt 4.1.4 näher eingegangen. Ursachen hierfür dürften auch in der regionalen Wirtschaftsstruktur zu suchen sein.

Um diese im Hinblick auf einen möglichen Nachholbedarf im Bereich zukunftsträchtiger Tätigkeitsfelder zu analysieren, ist es sinnvoll, die Beschäftigtenstruktur in Krefeld/Viersen nicht auf das übliche 3-Sektoren-Modell zu beziehen, sondern den Informationsbereich auf der Grundlage des DOSTAL-Modells (1984) als gesonderten Sektor auszugliedern. In den vier vom Autor ausdifferenzierten Berufs-Cluster waren 1995 in Krefeld und Viersen zusammengenommen 38,5 % aller Berufstätigen beschäftigt. Dieser Anteil liegt knapp 3 Prozentpunkte sowohl unter dem Landes- als auch unter dem Bundesdurchschnitt. Vor allem ist der Bereich der Informationsverarbeiter regional unterrepräsentiert. Deutlich unterdurchschnittliche Beschäftigungsanteile im Bereiche der Informationsverarbeiter sind in folgenden Berufen zu registrieren: Bankfachleute, Lebens-/Sachversicherungsfachleute, Fremdenverkehrsfachleute, Werbefachleute, Verwaltungsfachleute im öffentlichen Dienst, Datenverarbeitungsfachleute, Bürofachkräfte, Stenographen und Publizisten. Im Bereich der Informationsproduzenten liegen Defizite bei Elektroingenieuren, Architekten und Bauingenieuren, bei den Informationsverteilern - trotz der ortsansässigen Fachhochschule - bei Hochschullehrern und Dozenten.

Faßt man die in den Expertengesprächen thematisierten Problemlagen und Informationsbedarfe der Region zum Thema Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur zusammen, so besteht vor allem aus Sicht der intermediären Institutionen Handlungs- und Informationsbedarf vor allem im Hinblick auf die Ansiedlung neuer Betriebe. Von besonderem Interesse sind Ansiedlungsprobleme und Gründe für Standortentscheidungen. Unsere Studie konnte hierzu nur - quasi als „Abfallprodukt“ unserer Informationsbedarfserhebungen - einige in weiteren Untersuchungen zu konkretisierende Ergebnisse liefern. Während Kosten- und Logistik-Aspekte für solche Entscheidungen einen hohen Stellenwert haben, kommt dem endogenen Qualifikationspotential eine weitaus geringere Bedeutung zu als vielfach angenommen. Probleme werden von den befragten Klein- und Mittelbetrieben im wesentlichen lediglich im Hochqualifiziertenbereich artikuliert. Während auch in Mittelbetrieben zum Teil die Produktion ins Ausland verlagert wird, verbleiben in der Region Kernaufgaben der Verwaltung, des Marketing und der Logistik, also häufig Tätigkeitsfelder für Hochqualifizierte.

Dies hat für die Rekrutierung von Arbeitskräften mehrfache Konsequenzen. Die traditionelle Erstausbildung im Rahmen des dualen Systems verliert für diese Unternehmen an Bedeutung. Gerade dadurch entstehen aber neue

Zusammenfassung:
Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

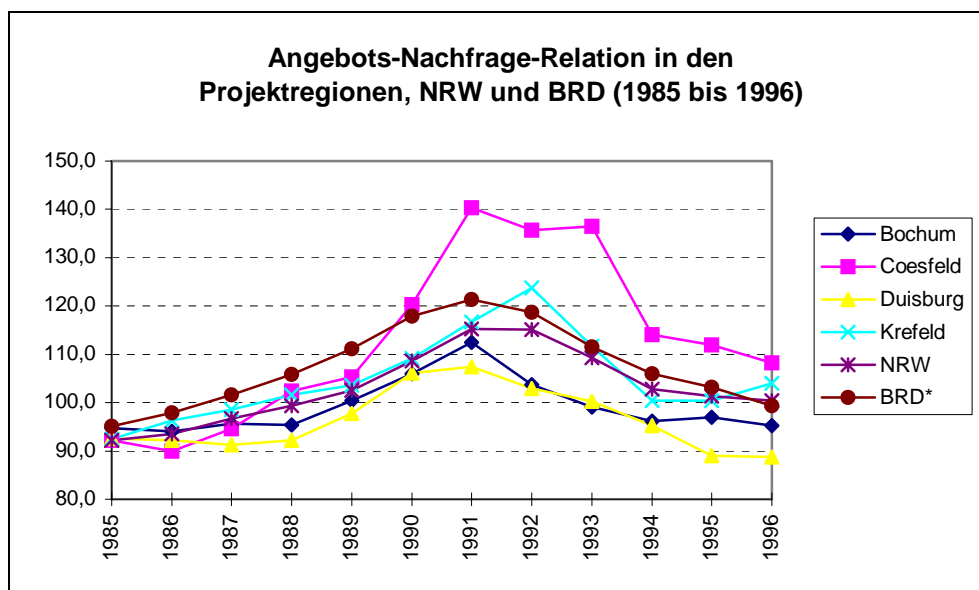
Rekrutierungsprobleme. Während die eigene Ausbildung für die Unternehmen auch eine Informationsfunktion bei der Rekrutierung von Fachpersonal hat und so Personalbeschaffungskosten reduziert, treten für diese Unternehmen neue Informationsprobleme auf, wenn sie auf eine solche Ausbildung verzichten. Daher ist es wenig verwunderlich, daß gerade diese Unternehmen häufig - wie in Abschnitt 4.1.4 dargelegt wird, auf Informationsprobleme bei der Personalrekrutierung von Hochqualifizierten verweisen.

Während Betriebe Informationsbedarfe im Hinblick auf die Rekrutierung spezifischer Arbeitskräftegruppen artikulieren, wenn es um beschäftigungsstrukturelle Aspekte der Region geht, äußern intermediäre Institutionen diesbezüglich eher Bedarf hinsichtlich ex-ante-Einschätzungen von Branchenentwicklungen. Für den zielgruppenorientierten Aufbau von Informationssystemen haben solche Informationen - auch wenn sie nur stichprobenhaft erhoben werden - einen weitaus höheren Stellenwert als ex-post-Beschreibungen von Entwicklungen in Form standardisierter Berichte. Solche „Datenfriedhöfe“ erreichen kaum die regionalen Akteure. Ex-ante-Einschätzungen, die im Rahmen unserer Betriebsbefragungen nur rudimentär erfaßt werden konnten, haben für eine regionale Maßnahmenplanung eine hohe Relevanz.

4.1.3 Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die berufliche Erstausbildung

Die wirtschaftsstrukturelle Entwicklung in der Region spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsplatzmarkt wider (vgl. Abbildung 4.1.3/1). Zwischen 1992 und 1995 sank die Angebots-Nachfrage-Relation von über 120 auf rund 100. 1996 konnte die Angebots-Nachfrage-Relation immerhin - entgegen dem Landes- und Bundestrend - wieder auf 104 gesteigert werden.

Abbildung 4.1.3/1



Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hg.): Berufsbildungsbericht 1997, Bonn 1997.

Ein Überangebot läßt sich vor allem - abgesehen von den quantitativ nicht bedeutsamen Verkehrsberufen (Angebots-Nachfrage-Relation 222,2) - in den Ernährungsberufen (122,0) sowie im Textilbereich (143,8) feststellen. Der Ausbildungsplatzüberhang im zuletzt genannten Bereich muß im Kontext der Arbeitsplatzperspektiven gesehen werden. So sind gerade im Textilbereich in den letzten Jahren in großem Umfang Stellen abgebaut worden. Dieser „schlechte Ruf“ der Textilbranche - so ein Unternehmen in unseren Expertengesprächen - führt dazu, daß Ausbildungsplätze aus der Perspektive potentieller Bewerber unattraktiv erscheinen. So stellt es sich hier sogar als problematisch dar, Auszubildende für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/frau zu rekrutieren, da potentielle Bewerber vorzugsweise auf andere Branchen ausweichen. Dieses branchenbedingte Rekrutierungsproblem ist bei weniger attraktiven Ausbildungsberufen - wie etwa Schneider/Schneiderin - noch ausgeprägter. Hier fällt die Unattraktivität der Branche mit jener der Ausbildungsberufe zusammen. Rekrutierungsprobleme treten unter solchen Bedingungen auch dann auf, wenn die Chancen auf eine Übernahme nach Ausbildungsende vergleichsweise günstig sind. So betont das von uns befragte Unternehmen aus der Textilbranche, daß ausschließlich nach eigenem Bedarf ausgebildet wird und auch die Zukunftsaussichten aufgrund ihrer Spezialisierung in der Produktpalette und ihrer Orientierung auf internationale Märkte positiv seien. Bewerber lehnen offensichtlich aus Unkenntnis über die realen Bedingungen aufgrund einer antizipierten Unattraktivität einer Branche Ausbildungsplätze auch dann ab, wenn vergleichsweise günstige Beschäftigungsaussichten in einem Betrieb bestehen. Hier kann ein Bedarf an verbesserter Information

Branchen- und berufs-spezifische Rekrutierungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Informationsbedarf: Informations- und Beratungsinfrastruktur für die Berufsorientierung von Schulabgängern

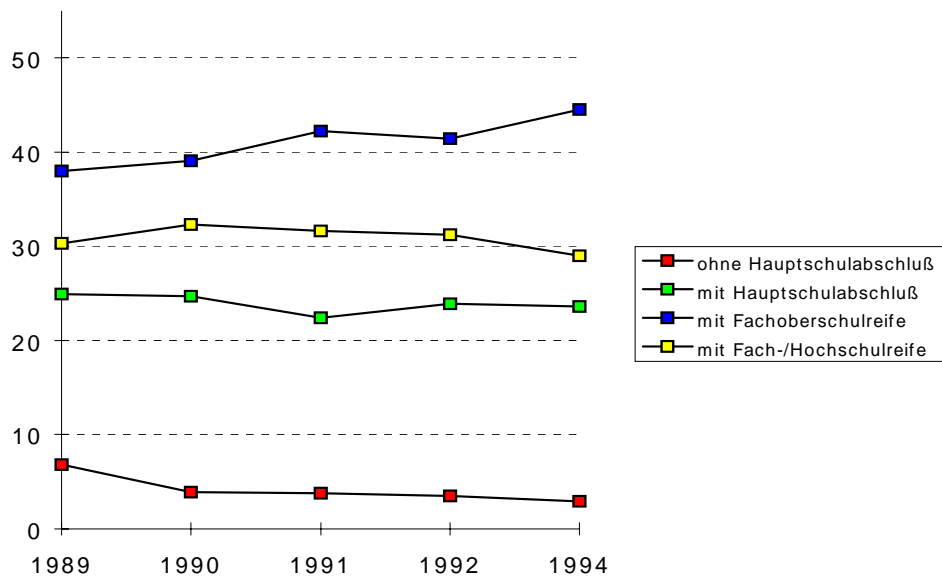
der Jugendlichen über die branchen-betriebsspezifischen Beschäftigungschancen rekonstruiert werden. Verbesserte Informationen der Schulabgänger über die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven, die Vorurteile abbauen, kämen sowohl den Interessen der Jugendlichen als auch der Betriebe entgegen.

Große Versorgungsdefizite bestehen dagegen in den Verwaltungs- und Büroberufen (98,0) und den „übrigen“ Dienstleistungsberufen (90,6). Hier übersteigt die Nachfrage das Angebot deutlich. Wie im Beschäftigungsbereich erweist sich also auch hier die Angebotslage im Dienstleistungsbereich als besonders prekär. Dies zeigt sich auch bei einem interregionalen Vergleich der Ausbildungsintensitäten nach Wirtschaftszweigen. Unterdurchschnittliche Ausbildungsleistungen wurden 1994 bei den Dienstleistungen, Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen, im Handel, im Bereich Holz/Papier/Druckerei, Leder/Textil/Nahrungsmittel und Metall/Maschinenbau erreicht. Überdurchschnittliche Werte waren dagegen im Chemiebereich und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter zu verzeichnen.

Die Verschlechterung der Versorgungslage in Krefeld/Viersen steht weniger im Zusammenhang mit einer möglicherweise nachlassenden Eignung der Bewerber. Eine Analyse der Schulabschlußniveaus zeigt, daß die Region Krefeld/Viersen über vergleichsweise gut qualifizierte Schulabgänger verfügt (vgl. Abbildungen 4.1.3/2 und 4.1.3/3). So ist der Anteil an Schülern mit Fachoberschulreife in den letzten Jahren deutlich gestiegen, der ohne Hauptschulabschluß entsprechend gesunken.

Abbildung 4.1.3/2

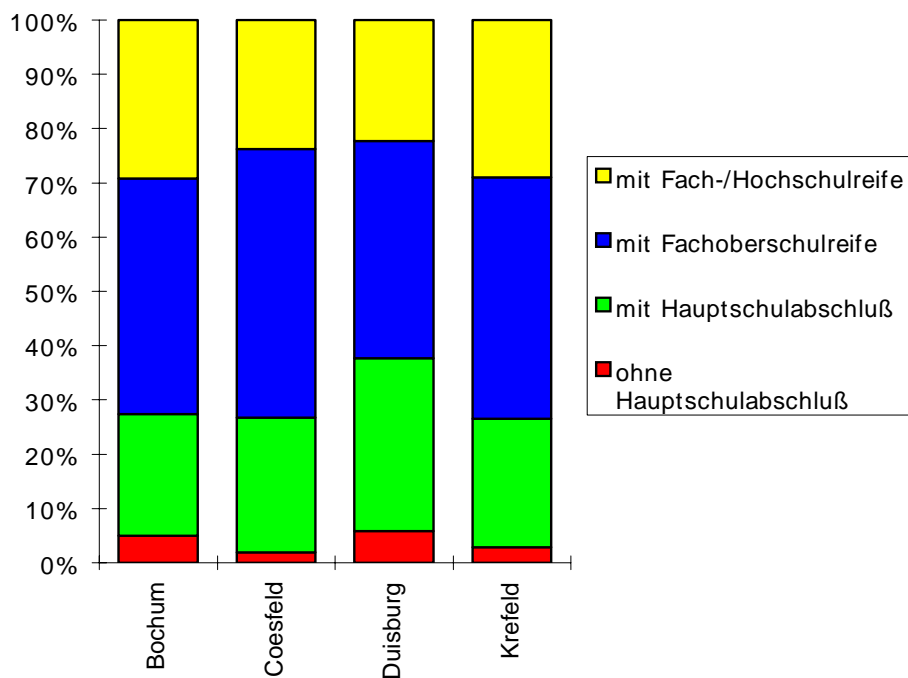
**Schulabgänger/innen im Arbeitsamtsbezirk
Krefeld/Viersen nach Abschlußart in v.H. (1989 bis
1994)**



Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr NRW/Kultusministerium NRW/Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.): Berufsbildungsbericht NRW. Düsseldorf (jährlich).

Abbildung 4.1.3/3

**Schulabgänger/innen in den Projektregionen nach Abschlußart in
v.H. 1994**



Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr NRW/Kultusministerium NRW/Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.): Berufsbildungsbericht NRW. Düsseldorf (jährlich).

Auf der Folie der Schulabschlüsse betrachtet, läßt sich demnach die These von einer mangelnden Eignung der Bewerber kaum halten. Gleichwohl schließt dies nicht aus, daß sich quasi hinter den im Vergleich zur Vergangenheit formal gleichen oder besseren Abschlüssen eine Verschlechterung des Leistungsniveaus verbirgt. Dies wird in der Region durchaus kontrovers gesehen.

Kontroverse Einschätzung zum Leistungsniveau der Schulabgänger

So verweisen Unternehmen, die seit Jahren dasselbe Auswahlverfahren für Auszubildende anwenden, auf eine deutliche Verschiebung des Bewerberniveaus. Hierbei wird zum Teil auf die mangelnde Vergleichbarkeit der Noten zwischen den Schulen, aber auch in Relation zur Vergangenheit hingewiesen. Andere Unternehmen verweisen auf strukturelle Verschiebungen innerhalb des gesamten Bildungssystems: „Der Jugendliche, der sich früher um einen Ausbildungsplatz als Energieanlagenelektroniker beworben hat, studiert heute Elektrotechnik. Die Auszubildenden, die früher eine Ausbildung zum Industriemechaniker absolviert haben, rutschen dadurch automatisch in die Ausbildung des Energieanlagenelektronikers. Die Ausbildungsgänge zum Industriemechaniker werden somit von den Bewerbern der Lehrstellen zum Dreher bzw. Zerspaner besetzt“ (Ausbildungsleiter eines Unternehmens).

In unattraktiven Branchen wird das zur Verfügung stehende Bewerberpotential noch kritischer gesehen: „Wir sind schon froh, wenn der Bewerber, der von uns zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, erkennt, daß ihm drei Personen gegenüber sitzen“ (Ausbildungsleiter eines Unternehmens).

Eine etwas andere Sicht hat der Ausbildungsleiter der Unternehmung X (großer Mittelbetrieb). Die Defizite, die die Ausbilder im Hinblick auf die Bewerber artikulieren, wurden bereits Ende der 60er Jahre kritisiert. Bereits damals wurde auf ein Nachlassen des Leistungsniveaus der Schulabgänger verwiesen. Für das eigene Unternehmen kann er eine solche Verschiebung des Niveaus jedenfalls nicht feststellen. Dies käme auch in den Ergebnissen der Berufsschule, aber auch in den Abschlußprüfungen zum Ausdruck. Allerdings ist nicht auszuschließen, daß diese Einschätzung durch das spezifische Auswahlverfahren des Unternehmens verzerrt ist. So beginnt das Bewerbungsverfahren des Unternehmens weit über ein Jahr vor Ausbildungsbeginn. Zu diesem Zeitpunkt ist die Bewerberzahl noch groß. Im Rahmen eines mehrstufigen - aus Sicht des Unternehmens - aufwendigen Verfahrens wird daraus eine Positivauswahl getroffen. Und

nur diese Gruppe bildet die Grundlage für den Vergleich der Leistungsniveaus der Auszubildenden.

Auch wenn nach den dargestellten Aussagen der Experten also zumindest nicht auszuschließen ist, daß sich das Leistungsniveau der Schulabgänger bei insgesamt verbesserter Schulabschlußlage verschlechtert hat, so wird dies von keinem Unternehmen als Grund für eine ungünstige Versorgungslage genannt. Bei keinem Expertengespräch ist darauf hingewiesen worden, daß Ausbildungsplätze angesichts unzureichender Qualifikationen der Bewerber unbesetzt geblieben sind. Vielmehr wurden die Eingangserwartungen an die Bewerber reduziert und Anpassungen in der pädagogisch-didaktischen Gestaltung der Ausbildung vorgenommen. Vor allem wird mit einer veränderten Betreuung der Auszubildenden durch den Ausbilder auf die veränderte Bewerberstruktur reagiert. Probleme bestanden in vielen Branchen und Betrieben eher darin, aus der Vielzahl von Bewerbern, die Geeigneten auszuwählen. Dies stellt vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen ein Problem dar, da der Zeitaufwand für die Bewerberauswahl als noch zu groß erachtet wird. Gewünscht wird eine stärkere Vorselektion durch das Arbeitsamt. Nach übereinstimmender Einschätzung mehrerer Klein- und Mittelbetriebe ist etwa die Hälfte der durch das Arbeitsamt vermittelten Ausbildungsbewerber nicht geeignet. Weder Schulabschluß noch persönliches Engagement seien ausreichend.

Die Verschlechterung der Versorgungslage steht - wie die Ausführungen zeigen - weniger im Zusammenhang mit einer nachlassenden Bewerberqualität als vielmehr mit einer im 10-Jahresvergleich nachlassenden Ausbildungsintensität der Betriebe, und zwar nicht nur im Bereich der Großbetriebe. Die Ausbildungsquote (Auszubildende/Beschäftigte*100) in Krefeld/Viersen ist zwischen 1985 und 1994 deutlich gesunken, und zwar von 8,4 auf 5,1. Damit bildet die Region im Vergleich zu allen anderen Projektregionen das Schlußlicht (Bochum 5,3, Duisburg 5,4 und Coesfeld 7,4), liegt aber immer noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 4,4 (bezogen auf 1995; vgl. Pfeiffer 1996, S. 596). Zu dieser deutlich rückläufigen Ausbildungsleistung hat vor allem der Dienstleistungsbereich beigetragen. Hier sank die Ausbildungsintensität von 10,8 auf 6,6. Besonders stark rückläufige Ausbildungsintensitäten lassen sich auch in folgenden Wirtschaftszweigen ausmachen: KFZ/DV/Elektrotechnik (von 10,3 auf 5,2), Leder/Textil/Nahrungsmittel (von 25,1 auf 9,6) und Organisationen ohne Erwerbscharakter (von 18,6 auf 7,6). Zu einem großen Teil ist dies darauf zurückzuführen, daß viele Betriebe ihre Ausbildung ganz eingestellt haben. 1985 bildeten in Krefeld noch 2.690 Betriebe aus, 1994 waren dies nur noch 1.687. Diese Entwicklung ist nicht etwa darauf zurückzuführen, daß in Krefeld immer weniger Kleinbetriebe ansässig wären, denn zeitgleich ist die Zahl der nicht-ausbildenden Kleinbetriebe von 6.597 auf 8.607 gestiegen. Die Folge hiervon ist, daß die Ausbildungsintensität der Kleinbetriebe

Ungünstige Versorgungssituation steht kaum im Zusammenhang mit dem Leistungsniveau der Schulabgänger; Informationsbedarf: Verbesserte Information über Bewerber

deutlich gesunken ist (um rund 8 Prozentpunkte auf 8 Prozent) und im interregionalen Vergleich mit Coesfeld, Bochum und Duisburg vergleichsweise niedrig liegt (Bundesdurchschnitt 1995: 5,2). Gleichwohl liegt sie aber im Vergleich zu allen anderen Betriebsgrößenklassen immer noch am höchsten. Rechnet man Klein- und Mittelbetriebe bis 49 Beschäftigte zusammen, so entfallen mehr als die Hälfte (50,2 %) aller Ausbildungsverhältnisse auf diese Betriebsgrößenklasse. Dieser Wert wird nur von Coesfeld (63 %) übertroffen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe tragen in Krefeld offensichtlich die Last der Fachkräfteausbildung, wenngleich mit nachlassender Intensität. Auch dies verweist auf die Notwendigkeit einer verstärkten Hinwendung der Regionalpolitik auf Klein- und Mittelbetriebe.

Worin liegen die Ursachen für die nachlassenden Ausbildungsintensitäten gerade der Klein- und Mittelbetriebe, und durch welche Maßnahmen läßt sich die Ausbildungsneigung der Betriebe steigern? Zwar wurde diesbezüglich in unseren Expertengesprächen kein Informationsbedarf explizit artikuliert, jedoch lassen sich Äußerungen insbesondere seitens intermediärer Institutionen zur Versorgungslage auf dem Ausbildungsmarkt entsprechend interpretieren.

Gründe für die nachlassenden Ausbildungsintensitäten:

1. Verschlechterte wirtschaftliche Lage
2. Einstellungswandel der Betriebe im Hinblick auf das duale System (rein bedarfsorientierte Ausbildung)

Unsere Befragungen liefern auch zu diesen Informationsbedarf Anhaltspunkte, die jedoch noch einer breiteren empirischen Validierung bedürfen. Zunächst zu den Gründen für die insgesamt nachlassenden Ausbildungsintensitäten, so wie sie sich in unseren Expertengesprächen widerspiegeln. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf die verschlechterte wirtschaftliche Lage. Von entscheidender Bedeutung für die nachlassenden Ausbildungsintensitäten ist allerdings - in den von uns befragten Branchen - ein Einstellungswandel im Hinblick auf die duale Ausbildung. Insgesamt zeigt sich, daß immer mehr Betriebe, und zwar weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße, zu einer rein bedarfsorientierten Ausbildung übergehen: „Wir stellen die Ausbildung in bestimmten Berufszweigen ein, da wir die Auszubildenden nach der Ausbildung nicht mehr übernehmen können und auch für die fertigen Auszubildenden keine Perspektive in anderen Unternehmen sehen. Aus dieser Verantwortung heraus bilden wir in bestimmten Berufen nicht mehr aus“ (Personalbeauftragte). Ein anderer Ausbildungsleiter eines Mittelbetriebs formuliert: „Seit der Übernahme durch ein anderes Unternehmen hat sich auch unsere Firmenphilosophie im Bereich der Ausbildung geändert. Wir bilden nun nur noch nach Bedarf aus.“

Eine Überausbildung aus gesellschaftspolitischer Verantwortung oder zum Zwecke der Reduzierung von Personalbeschaffungskosten bei Fachkräften erfolgt nur selten. Wenn eine solche Überausbildung erfolgt, dann basiert sie häufig auf politischen Appellen und wirft dadurch neue Probleme auf.

„Aufgrund eines Gesprächs zwischen dem Bundeskanzler und der Unternehmensführung, bilden wir dieses Jahr zusätzlich weitere 100 Auszubildende aus. Nun stehen wir vor dem Problem, geeignete Ausbildungsberufe zur Verfügung zu stellen, da wir die zusätzlichen Auszubildenden garantiert nicht übernehmen können. Wir versuchen die Ausbildungsberufe so auszuwählen, daß die Jugendlichen nach der Ausbildung eine realistische Chance haben, in einem anderen Unternehmen einen Arbeitsplatz zu finden. Diese Berufe liegen im Gastronomie- und Bewirtungsbereich und bei den Elektroinstallateuren ... Ein weiteres Problem liegt in der Besetzung der neuen Ausbildungsstellen, da die meisten Jugendlichen bereit ihre weitere Zukunft geplant haben. Hier arbeiten wir sehr intensiv mit dem Arbeitsamt zusammen“ (Ausbildungsleiter eines Großunternehmens).

Ein Einstellungswandel im Hinblick auf eine duale Ausbildung läßt sich auch bei jenen Klein- und Mittelbetrieben beobachten, die Arbeitsplätze aus dem Bereich der Produktion ins Ausland verlagern. Angesichts dieser Internationalisierung verbleiben regional vor allem Aufgaben aus den Bereichen Verwaltung, Logistik und Marketing, also Tätigkeitsfelder, die bevorzugt von Hochqualifizierten frequentiert werden. Dadurch verliert das duale System als Rekrutierungsfeld seine zentrale Bedeutung. Mehrere der von uns befragten Klein- und Mittelbetriebe aus den sogenannten „Zukunftsbranchen“ bilden überhaupt nicht aus und wollen dies auch in Zukunft nicht tun.

Ein Beispiel für nicht-ausbildende Unternehmen ist X, ein Mittelbetrieb aus der EDV-Branche. X hat die Ausbildung in den letzten Jahren komplett eingestellt. Entscheidend hierfür waren Kostenüberlegungen. Angesichts des großen Akademikerangebots erscheint es dem Unternehmen ökonomisch rationaler, Hochqualifizierte, flankiert durch betriebsspezifische Trainee-Maßnahmen, zu rekrutieren als in eine eigene Ausbildung zu investieren. Akademiker besetzen damit jene Positionen, die zuvor von dual Ausgebildeten eingenommen worden sind. Dabei wird durchaus anerkannt, daß ein Studium für die jeweilige Tätigkeit nicht erforderlich sei: „Die 5 Jahre Studium hätten sich die Studenten, die bei uns anfangen, auch sparen können. Die Zeit hätten sie besser für einen schönen Urlaub nutzen sollen“ (Personalchef der Unternehmung X). Ausbildung kommt für dieses Unternehmen nicht mehr in Frage, da diese Aufgabe der Staat und die Jugendlichen in Form eines Hochschulstudiums übernehmen.

In den von uns befragten Branchen verliert die Ausbildung offensichtlich stark an Bedeutung, zum einen aufgrund der Verlagerung entsprechender Arbeitsplätze ins Ausland, zum anderen aufgrund des Angebots an Hochqualifizierten, die auch auf Positionen eingesetzt werden können, die zuvor Ausbildungsabsolventen eingenommen haben. Wenn überhaupt noch ausgebildet wird, dann wird zu einer rein bedarfsorientierten Ausbildung

3. Wegbrechen von Beschäftigungsfeldern relativiert Bedeutung des dualen Systems

4. Verdrängungswettbewerb durch Hochqualifizierte

Ausbildungsanreize wenig aussichtsreich im Hinblick auf eine deutliche Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots

übergegangen. Maßnahmestrategisch werden in diesem Zusammenhang politischerseits große Erwartungen auf das Setzen von Ausbildungsanreizen gerichtet. Nach den Ergebnissen unserer Befragungen ist hier Skepsis angebracht.

In vielen Klein- und Mittelbetrieben sind allenfalls Mitnahmeeffekte zu erwarten: „Wenn wir finanzielle Unterstützung vom Staat erhalten, wenn wir ausbilden, dann ist das schön, aber wir haben momentan keine freien Kapazitäten, um mehr auszubilden“ (Geschäftsführerin eines befragten Kleinunternehmens). Ein anderes Unternehmen machte den Vorschlag, die Unternehmen, die ausbilden, allenfalls durch Steuervorteile zu begünstigen. „Sicherlich, eine generelle Vergütung, daß die Betriebe, die ausbilden in dem Bereich, die wesentlich höheren Abschreibungen bekommen, das halte ich sicherlich für gut. Da sollte man den Anreiz mit belassen, daß die Ausbildung bleibt. Daß (dann) mehr ausgebildet wird, glaube ich (allerdings) nicht.“ Ein Personalbeauftragte eines mittelständischen Unternehmens formuliert auf die Frage, ob im betreffenden Betrieb mehr ausgebildet würde, wenn Ausbildungsanreize gesetzt würden: „Bei uns sind momentan die Auslastungsgrenzen erreicht. Wir sehen auch keine Möglichkeit, noch mehr Auszubildende, egal in welchem Beruf auch immer, einzustellen.“ Auch in einem Kleinunternehmen aus dem Bereich der Neuen Technologien wurden Ausbildungsanreize als wirkungslos für den eigenen Betrieb angesehen, weil die Alltagsarbeit gerade in dieser Branche keine Zeit ließe, sich in genügendem Umfang um die Auszubildenden kümmern zu können. Der Geschäftsführer eines anderen Unternehmens aus der gleichen Branche weist die Sinnhaftigkeit von Anreizen mit dem Argument zurück, daß in seinen Augen die Ausbildung sowieso zu lange dauere, die Ausbildungsinhalte veraltet seien und zum Großteil nicht mehr verwendbar wären. Unternehmen aus dem Bereich der Neuen Technologien sehen einen Anreiz zur Ausbildung weniger in der Bereitstellung von Ausbildungsumlagen als vielmehr in der Lockerung von Ausbildungsinhalten sowie von gesetzlichen und tariflichen Vorgaben, da die geforderten und zum Teil veralteten Ausbildungsvorgaben von diesen innovativen Unternehmen nicht gehalten werden können.

In vielen KMU Mitnahmeeffekte zu erwarten

Lediglich bei Großbetrieben scheint die Kostenfrage in dieser Hinsicht von Belang zu sein. So sah sich ein Unternehmen mit Verweis auf Kostenargumente nicht im Stande, dem Wunsch des Arbeitsamts nach mehr Ausbildungsplätzen nachzukommen. Auch andere befragte Großbetriebe hielten finanzielle Anreize zur Ausbildung für bedenkenswert.

Ausbildungsanreize für Großbetriebe von Interesse

Anreizsysteme für eine Mehrausbildung dürften also nach unseren Erhebungen allenfalls für Großbetriebe von Interesse sein. Hier erscheinen jedoch „Kanzler-Initiativen“ als ausreichend. Für Klein- und Mittelbetriebe sind dagegen Ausbildungsanreize kaum ein Thema. Eher würde dies Mit-

nahmeeffekte verursachen („Finanzielle Anreize sind immer willkommen“). Eine Mehrausbildung scheitert hier - bezogen auf jene Betriebe, die bereits ausbilden - häufig an räumlich-zeitlichen Gegebenheiten. Nicht-ausbildende Betriebe kritisieren dagegen pauschal die derzeitige Form der dualen Ausbildung.

An den Berufsbildern wird vor allem die Länge der Ausbildung sowie die mangelnde Aktualität, insbesondere im Hinblick auf die neuen Technologien bemängelt. Die Ausbildung sei insgesamt zu starr, Ausbildungsanreize würden hieran nichts ändern. Dies gilt um so mehr als alternative - aus der Sicht der befragten Betriebe kostengünstigere - Personalrekrutierungen (über den externen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte) verbunden mit Traineeprogrammen zur Verfügung stehen.

Ausbildungsberufe: Zu lange Ausbildungsdauer; veraltete Ausbildungsinhalte

Die Kritik an den Berufsbildern wird von den ausbildenden Betrieben zum Teil in ähnlicher Weise geäußert. In Einzelfällen erfolgen Überlegungen bezüglich neuer Ausbildungsberufe, wie etwa in bezug auf eine(n) Entsorgungsfachmann/frau bzw. ein(e) Umwelttechniker(in). Jedoch wird durchweg in diesem Bereich kein vordringlicher Renovierungsbedarf gesehen.

Dagegen werden häufig die zu hohen Ansprüche im Zusammenhang mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe kritisiert. Hier sollte „abgespeckt“ werden, vor allem im theoretischen Teil. Dazu gehört die auch in unseren Gesprächen erhobene Forderung nach einer Abschaffung des zweiten Berufsschultages zugunsten eines neuen Blocksystems. Ordnungspolitisch wird weitgehend einheitlich vom Modell einer verkürzten Ausbildung ausgegangen, verbunden mit dem Plädoyer zur Verlagerung von Qualifizierungsprozessen von der Aus- in die Weiterbildung. Die Forderung nach einer Verkürzung der Ausbildungszeit und nach einer Enttheoretisierung steht dabei in einem auffälligen Widerspruch zur Kritik an zu wenig berücksichtigten Ausbildungsinhalten (z.B. im Bereich der Neuen Technologien) und an den fehlenden Sozialkompetenzen der Auszubildenden bzw. ausgebildeten Fachkräfte (z.B. wurden Mängel in der Motivation, Disziplin und Konzentration geäußert). Hinter dem Anspruch auf eine Ausbildungszeitverkürzung verbirgt sich also eher ein Ansinnen auf einen stärkeren Betriebs- statt Berufsbezug.

Forderung nach Verkürzung der Ausbildung steht im Widerspruch zur Forderung nach neuen Ausbildungsinhalten und nach verbesserten Sozialkompetenzen der Auszubildenden

Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß über eine Ausweitung von Ausbildungsinhalten in den Ausbildungsordnungen dann nachgedacht wird, wenn betrieblicherseits ein Bedarf besteht. Beispiel hierfür ist die Berufskraftfahrer-Ausbildung. Hier wird - entgegen der obigen Argumentationsfigur - für eine Verlängerung der Ausbildung in Verbindung mit einer Ausdifferenzierung in Fachrichtungen plädiert. Ziel ist hier, die Attraktivität des Berufs zu heben, um so dem Bewerbermangel Rechnung zu tragen.

Plädoyer für Verlängerung der Ausbildungszeit zur Attraktivitätssteigerung in bestimmten Berufen

Auch die Aussagen zur Thematik der Berufsbilder bestätigen also die o.g. Interpretationen zu einem Philosophiewechsel im Hinblick auf eine duale Berufsausbildung. Ausgebildet wird nach und für den eigenen Bedarf. Damit stehen die je spezifischen betrieblichen Belange im Vordergrund. Eine Ausbildung über Bedarf wird nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht abgelehnt. Sie steht der lean-production-Philosophie entgegen. Unsere Expertengespräche legen die Vermutung nahe, daß betrieblicherseits - bei Klein- und Mittelbetrieben ebenso wie bei Großbetrieben - zunehmend das Interesse an einer „lean-education“, die bereits in der Ausbildung beginnt und ihre Fortsetzung in der beruflichen Weiterbildung findet, wächst. Zu dieser „lean“-Philosophie paßt auch, daß einige der befragten Betriebe ihre ursprünglichen Ausbildungskapazitäten in den Weiterbildungsbereich umgewidmet und als „profit-center“ gestaltet haben. Unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationsverwertung mag ein solcher „lean-education“-Ansatz ökonomisch rational erscheinen, unter motivationalen Gesichtspunkten könnte er sich als verhängnisvoll erweisen (Stender 1996).

Philosophiewechsel im Hinblick auf das duale System: Ausbildung für den Betrieb, nicht für den Beruf (bedarfsorientierte Ausbildung in quantitativer und qualitativer Hinsicht) - zunehmendes Interesse an „lean-education“

Nach eigenen empirischen Analysen im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg haben in der Berufseinstiegsphase von Erwerbstätigen (retrospektive) Erfahrungen einen zentralen Stellenwert bei der Herausbildung einer motivationalen Tendenz zur Weiterbildung. So wird die Teilnahmemotivation nicht nur von Kosten-Nutzen-Überlegungen, sondern auch von zeitlich vorgelagerten Bildungsaspirationen mitbestimmt. Dabei erweisen sich die Ausbildungserfahrungen als zentral steuernde Größe. Erleben die Auszubildenden ihre Ausbildung positiv, indem sie zum Beispiel eine gründliche Ausbildung auch im Umgang mit neuen Technologien erfahren, so wird ihre Motivation deutlich gestärkt. Im entgegengesetzten Fall führen negative Erfahrungen zu Vorbehalten gegenüber weiteren Qualifizierungsprozessen. In der Teilnahmemotivation spiegeln sich die individuellen Erfahrungen der Jugendlichen wider. Die Ausbildungsqualität erweist sich vor diesem Hintergrund als zentrale Schaltstelle für die Entwicklung beruflicher Qualifizierungsinteressen in der Berufseinstiegsphase ehemaliger Ausbildungsabsolventen. Die subjektiven Ausbildungserfahrungen haben für die Herausbildung einer späteren motivationalen Tendenz zur Weiterbildung eine ebenso große Bedeutung wie individuelle Kosten-Nutzen-Abwägungen im Hinblick auf eine mögliche Weiterbildungsteilnahme.

Lean-education unter motivationalen Gesichtspunkten problematisch

Bei der Herausbildung motivationaler Tendenzen sind also nicht nur kognitive, sondern auch emotionale Prozesse von Belang. Wie die emotionspsychologischen Ansätze darlegen, können solche Emotionen angeboren oder auch erworben sein und bewußt oder unbewußt wirken. Erworbenem Emotionen werden maßgeblich durch individuelle Lernerfahrungen geprägt.

Partielle Motivationskontinuität zwischen Aus- und Weiterbildung

Bei ähnlichen Situationen werden Affekte aktualisiert, die sich dann in Hoffnung oder Furcht manifestieren. Aus der Sicht der Berufsanfänger handelt es sich bei der beruflichen Weiterbildung um eine mit der Ausbildung vergleichbare Situation. Daher haben Ausbildungserfahrungen in diesem Kontext für das Entwickeln einer Teilnahmemotivation einen zentralen Stellenwert. So führen etwa negative Erfahrungen im DV-Unterricht der Berufsschule zur Skepsis bezüglich verschulter DV-Kurse im Weiterbildungsbereich. Solche Kurse "bringen nichts", wie Probanden in den Interviews formulieren. Die subjektiven Ausbildungserfahrungen bündeln sich am Ende der Ausbildung zu Bewertungsempfindungen, die später bewußt oder unbewußt die Teilnahmemotivationen in der Weiterbildung beeinflussen. Dadurch kommt es zu einer *partiellen Motivationskontinuität* zwischen Aus- und Weiterbildung. Die in unseren Expertengesprächen gleichzeitig geäußerten Klagen einiger Betriebe über eine nachlassende Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten rücken vor dem Hintergrund dieser Motivationskontinuität in ein anderes Licht.

Qualitätsverbesserungen in der beruflichen Erstausbildung haben also nicht nur eine Bedeutung, wenn es um eine Attraktivitätssteigerung des dualen Systems geht, sie haben aufgrund vorhandener individueller Motivationskontinuitäten zwischen Aus- und Weiterbildung auch eine wichtige Funktion für spätere Qualifizierungsprozesse. Durch eine qualitativ gute Ausbildung werden über die affektive Dimension des Lernens Vorbehalte gegenüber weiteren Lernprozessen abgebaut. Ein Abbau von Ausbildungskapazitäten oder eine "lean-education" wäre vor diesem Hintergrund auch für die Betriebe kontraproduktiv. Denn eine gute Ausbildung erweist sich unter motivationalen Gesichtspunkten zugleich als eine lohnende Investition in Weiterbildung.

Gute Ausbildung als lohnende Investition in Weiterbildung

Faßt man die ausbildungsmarktspezifischen Aspekte der Region Krefeld/Viersen zusammen, so kommen hier zum Teil spiegelbildlich die genannten wirtschaftsstrukturellen Probleme der Region zum Ausdruck. Dies gilt vor allem für relative Schwäche im Dienstleistungsbereich. Die im Langfristvergleich deutlich nachlassende Ausbildungsintensität in allen Betriebsgrößenklassen impliziert einen Informationsbedarf bei intermediären Institutionen im Hinblick auf die Ursachen und mögliche Maßnahmen. Unsere Befragungen, die einer Validierung auf breiterer empirischer Ebene bedürfen, deuten auf mehrere Gründe hin. Zum einen läßt sich ein Einstellungswandel bei vielen Betrieben im Hinblick auf den Stellenwert einer dualen Ausbildung festmachen (Umstellung auf eine rein bedarfsorientierte Ausbildung), zum anderen brechen viele Beschäftigungsfelder für Fachkräfte weg. Überlagert wird diese Entwicklung durch eine partielle Substitution von Fachkräften durch Hochqualifizierte. So finden in einigen Branchen zu registrierenden Auslagerungen von Arbeitsplätzen aus dem Produktionsbereich in das Ausland im Ausbildungsbereich ein Pendant.

Zusammenfassung: Berufliche Erstausbildung

Diese Unternehmen stellen ihre Ausbildung ein und greifen für die verbliebenen Arbeitsplätze verstärkt auf Hochqualifizierte zurück. Auch andere Unternehmen stellen ihre Ausbildung ganz ein, und zwar mit dem Hinweis auf das Überangebot an Jungakademikern, deren Ausbildungskosten die Betriebe nicht zu tragen hätten. Dies korrespondiert mit Analysen auf der Grundlage von Befragungen des IAB-Betriebspanels von 1995 (Pfeiffer 1996). Demnach rekrutieren in nahezu allen Branchen mehr Betriebe extern als intern. Und in nahezu allen Branchen liegt die Weiterbildungsquote über jener der Ausbildung.

Unsere Befragungsergebnisse deuten auf eine nachhaltige Verfestigung veränderter Rekrutierungsstrategien hin. Bei Großbetrieben verliert die Informationsfunktion der Ausbildung im Hinblick auf potentielle Fachkräfte im Zusammenhang der „lean“-Philosophie an Bedeutung. Ausbildungskapazitäten werden in den Weiterbildungsbereich eingebracht und auch - beispielsweise im Rahmen AFG-geförderter Maßnahmen - für die Qualifizierung Betriebsexterner genutzt. Damit wird eine Ausbildung, die bereits in der Vergangenheit Nettokosten verursacht hat, noch weniger lukrativ, da die Alternativkosten steigen. Insofern ist es konsequent, wenn Großbetriebe finanzielle Ausbildungsanreize für bedenkenswert halten.

Eine andere Situation ergibt sich bei Klein- und Mittelbetrieben. Untersuchungen belegen, daß hier die Ausbildung infolge der Arbeitskraft des Auszubildenden vergleichsweise geringe Nettokosten erzeugt. Allerdings gilt dies nicht für alle Betriebe dieser Größenklasse gleichermaßen. Wie unsere Expertengespräche mit Betrieben aus den sog. „Zukunftsbranchen“ zeigen, wird hier der Arbeitskraft eines potentiellen Auszubildenden ein vergleichsweise geringer Stellenwert zugeschrieben. Vorkenntnisse werden hier für unabdingbar gehalten. In diesem Fall besteht - wie bei fast allen der von uns befragten KMU's - eine Bereitschaft, Praktikantenplätze im Rahmen entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Diese Praktika übernehmen für die genannten Betriebe jene Informationsfunktion, die sonst eine Ausbildung hätte. Das Setzen von Ausbildungsanreizen hat für diese Betriebe daher nur eine geringe Bedeutung. Dies gilt um so mehr als alternative Rekrutierungswege zur Verfügung stehen.

Die weiter oben dargestellte partielle Substitution von Ausbildungsabsolventen durch Jungakademiker wirft dabei allerdings neue Informationsprobleme auf. Während durch interne Rekrutierung über eine eigene Ausbildung Personalbeschaffungskosten infolge einer verbesserten Information über die potentiellen Fachkräfte reduziert werden, besteht bei einer externen Personalbeschaffung das Risiko von Fehlentscheidungen im Auswahlverfahren. Insofern läßt sich bei diesen Unternehmen ein erhöhter Informationsbedarf im Hinblick auf den Arbeitsmarkt für Jungakademiker re-

In KMU aus Zukunftsbranchen übernehmen Praktika eine Informationsfunktion im Hinblick auf potentielle Fachkräftebewerber

Informationsbedarf:
Verbesserte Informationen über Jungakademiker

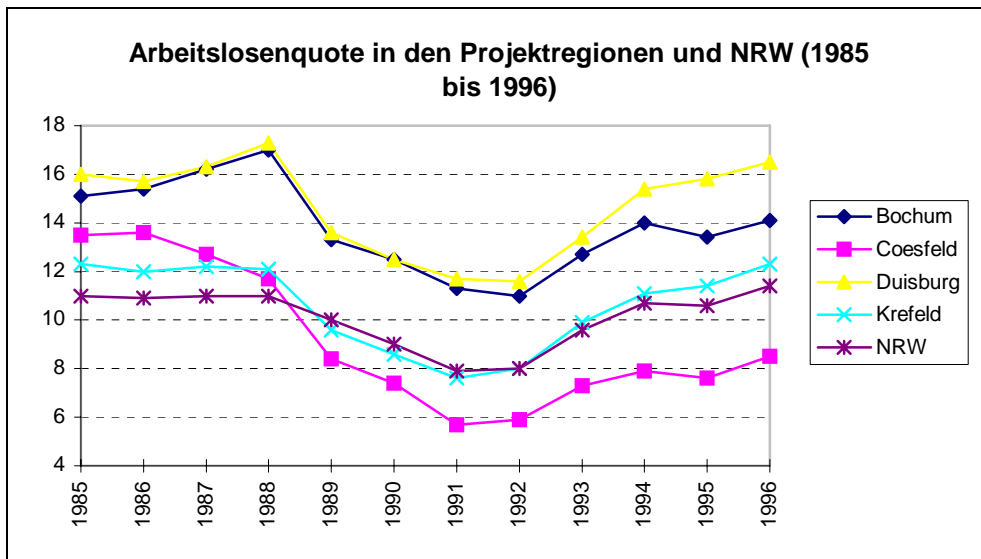
konstruieren. Indiz hierfür sind die vielfältigen Bemühungen verschiedener Unternehmen in unserem Befragungssample, verbesserte Informationen über Absolventen an der regionalen Fachhochschule zu erhalten. Allerdings ist die Fachhochschule Niederrhein organisatorisch-strukturell auf einen solchen Informationsbedarf nicht vorbereitet. Größere Betriebe greifen auf eingespielte Kontakte zu Professoren zurück. Klein- und Mittelbetrieben steht ein solcher Weg häufig nicht zur Verfügung. Auf diesen Informationsbedarf im Zusammenhang von Akademikerrekrutierungen wird im nächsten Abschnitt zurückzukommen sein.

Auch im Hinblick auf den Ausbildungsmarkt zeigen sich also strukturelle Diskrepanzen zwischen den von den Klein- und Mittelbetrieben und den intermediären Institutionen geäußerten Informationsbedarfen. Während intermediäre Institutionen Interesse an verbesserten Informationen über Ursachen und Maßnahmen im Hinblick auf die nachlassenden Ausbildungsintensitäten der Betriebe haben, richten sich die Informationsbedarfe der KMU auf Aktivitäten zur Vereinfachung von Rekrutierungsprozessen beim Personal. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Rekrutierung von Jungakademikern, sondern auch hinsichtlich der Bewerberauswahl auf dem Ausbildungsmarkt. Hier besteht - aus der Sicht der KMU - ein Interesse an einer verbesserten Beratungsinfrastruktur für die Berufsorientierung von Schulabgängern sowie an differenzierteren Vorabinformationen und -selektionen potentieller Bewerber.

4.1.4 Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation

Die zu Beginn des Abschnitts 4.1.2 zitierte Äußerung eines Vertreters einer intermediären Institution, die Krefeld mit dem Ruhrgebiets-Etikett versieht, verdeutlicht die Problematik der Arbeitsmarktregion Krefeld/Viersen. Auch wenn die Ursachen kontrovers eingeschätzt werden, so wird von keiner Institution bestritten, daß regional die Arbeitsmarktsituation Probleme aufwirft. Zur generellen Lage nur soviel: Ende Juni 1997 waren in der Arbeitsmarktregion Krefeld 28.134 Menschen arbeitslos. Dies waren 2.064 Arbeitslose mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres und 3.806 mehr als 1995. Die Arbeitslosenquote stieg in diesem Zeitraum von 11,1 % in 1995 über 12,0 % in 1996 auf 13 % in 1997. Im längerfristigen Vergleich (vgl. Abb. 4.1.4/1) wird damit ein Wert erreicht, der zuletzt Mitte der 80er Jahre verzeichnet wurde. Die ungünstige Entwicklung wird bei einem Vergleich mit der Arbeitsmarktsituation zu Beginn der 90er Jahre am deutlichsten. Die Arbeitslosenquote stieg in diesem Zeitraum von rund 8 % auf 13 %.

Abbildung 4.1.4/1

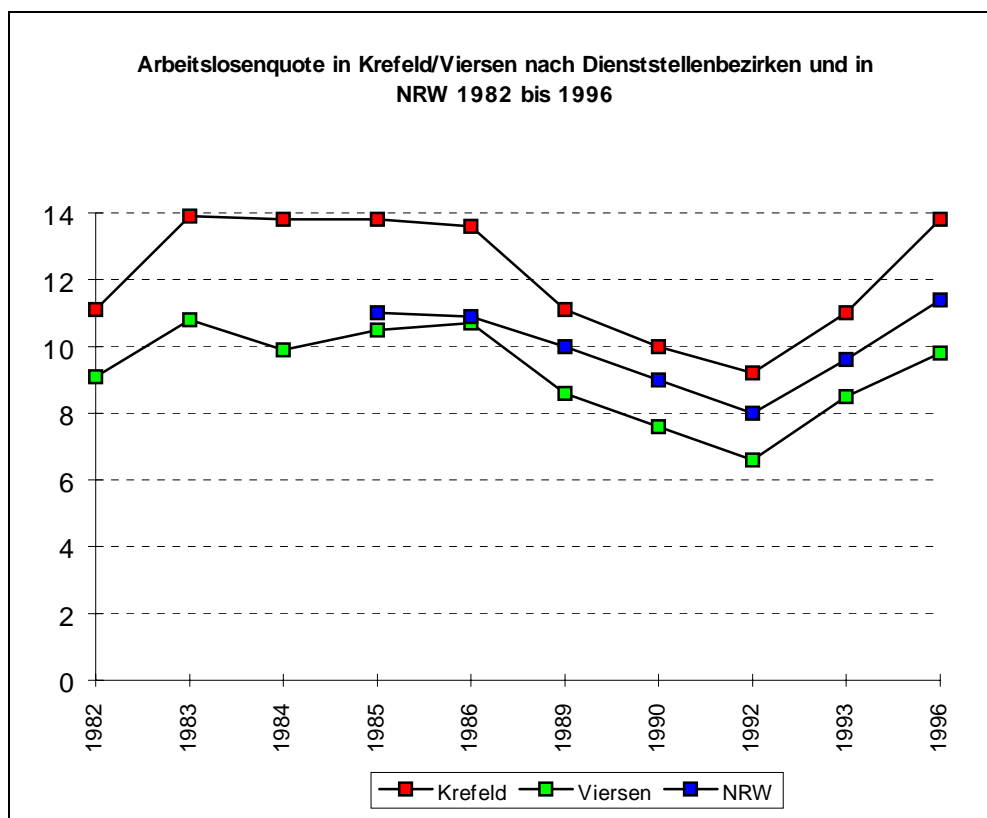


Quelle: Landesarbeitsamt NRW (Hg.): Arbeitsstatistik. Düsseldorf (jährlich).

Im Regionalvergleich folgt die Entwicklung in der Arbeitsmarktregion Krefeld der in NRW. Der Abstand zur landesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote ist gegenüber früheren Jahren gesunken und betrug 1996 „nur“ noch 0,9 Prozentpunkte. Diese Daten könnten so interpretiert werden, daß die Arbeitsmarktsituation in der Region Krefeld nicht als besonders belastet zu gelten hat, daß also die Arbeitsmarktregion Krefeld nicht als Problemregion zu klassifizieren wäre. Darauf würde auch hindeuten, daß zwischen 1985 und 1994 hier per Saldo immerhin rund 12.000 neue Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Betrachtet man die Daten jedoch genauer, so verbergen diese Globalzahlen gravierende regionalstrukturelle Probleme.

Eine Binnendifferenzierung der Arbeitsmarktsituation innerhalb des Arbeitsamtsbezirks Krefeld verweist auf große mikroräumliche Diskrepanzen. Die Arbeitsmarktregion Krefeld umfaßt die Bezirke bzw. Städte oder Kreise Krefeld, Willich, Tönisvorst, Kempen, Grefrath, Viersen, Nettetal, Schwalmatal, Brüggen und Niederkrüchten. Dabei werden Krefeld und Willich dem Hauptamt Krefeld zugerechnet, die übrigen dem Kreis Viersen. Analysiert man die Arbeitsmarktsituation auf der Grundlage dieser Zweiteilung, so lassen sich markante Unterschiede feststellen (vgl. Abb. 4/2).

Abbildung 4.1.4/2



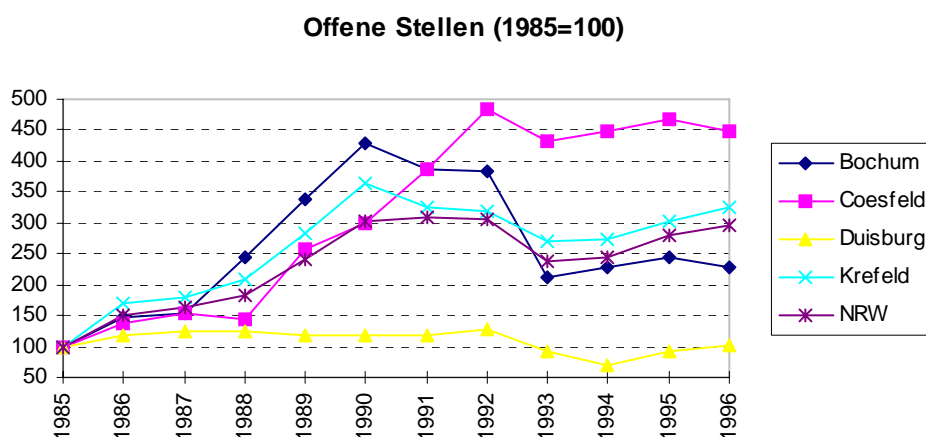
Quelle: Landesarbeitsamt NRW (Hg.): Arbeitsstatistik. Düsseldorf (jährlich). Arbeitsamt Krefeld (Hg.): Presse-Informationen. Krefeld (monatlich).

Während Viersen im Hinblick auf die Arbeitslosenquote in allen Jahren deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt, muß die Arbeitsmarktsituation in Krefeld als prekär angesehen werden. 1996 wurde hier die höchste je gemessene Arbeitslosenquote gemessen. Sie liegt weit über den NRW-Werten. Damit rangiert die Stadt unter 33 Arbeitsamtsbezirken in ganz NRW auf dem viertschlechtesten Platz (WZ, Krefelder Zeitung vom 10. Januar 1996, S. 7). Dazu hat auch beigetragen, daß die Entwicklung in Krefeld seit 1991 besonders ungünstig ausgefallen ist. Seit Juni 91 ist die Arbeitslosenquote in Krefeld um 5,4 Prozentpunkte, in Viersen „nur“ um 4,0 Prozentpunkte gestiegen. Die mikroräumlichen Diskrepanzen werden in der Arbeitsmarktregion offensichtlich größer. Noch ungünstiger erscheint die Arbeitsmarktsituation in Krefeld, wenn man die Arbeitslosenzahlen von Willich herausrechnet. Dann liegt die Arbeitslosenquote - bezogen auf die Stadt im Dezember 1995 bei 14,2 %. Dieser Wert wird ansonsten nur von Ruhrgebietsregionen erreicht. Die Stadt Krefeld ist damit mittlerweile unter Arbeitsmarktgesichtspunkten mit ähnlichen Problemen wie das Ruhrgebiet konfrontiert und steht vor der Aufgabe, einen vergleichbaren Strukturwandel zu realisieren, wie er für das Ruhrgebiet angestrebt wurde und zum Teil schon realisiert worden ist.

Die Strukturprobleme in der Arbeitsregion Krefeld kommen auch darin zum Ausdruck, daß das Problem der Dauerarbeitslosigkeit regional an Brisanz gewonnen hat. Mit einem Anteil von 40,3 % Arbeitsloser, die seit mind. 1 Jahr ohne Beschäftigung sind, in 1995 wird der Landesdurchschnitt mittlerweile deutlich übertroffen. Im Hauptamtsbezirk Krefeld/Willich betrug der Anteil sogar 41,6 %. Auch hier nähert sich also Krefeld den entsprechenden Ruhrgebietswerten (42,3 %) an. In bezug auf die Teilgruppe der Frauen wird der Revierdurchschnitt mittlerweile sogar übertroffen.

Daß die Arbeitsmarktregion Krefeld (inkl. Viersen) mit besonderen strukturellen Problemen konfrontiert ist, belegen auch andere arbeitsmarktrelevante Daten. So ist im 10-Jahresvergleich trotz der hohen Arbeitslosigkeit die Zahl der offenen Stellen deutlich gestiegen (vgl. Abb. 4.1.4/3). Sie hat sich in diesem Zeitraum mit einem Anstieg von 595 auf 1.792 in 1995 mehr als verdreifacht. Im Juni 1996 waren es bereits mehr als 1.900 offene Stellen.

Abbildung 4.1.4/3



Quelle: Landesarbeitsamt NRW (Hg.): Arbeitsstatistik. Düsseldorf (jährlich).

Vor dem Hintergrund deutlich steigender Arbeitslosenzahlen und gleichzeitig steigender offener Stellen bei zunehmenden intraregionalen Diskrepanzen ist es kaum verwunderlich, daß intermediäre Institutionen der Region vor allem einen Informationsbedarf im Hinblick auf bislang ungedeckte Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfe äußern. Auf der Grundlage solcher Informationen werden Chancen zur gezielteren Maßnahmeplanung in der Region gesehen.

Informationsbedarf: Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf der Betriebe

Unsere Expertengespräche zu den Informationsbedarfen der Betriebe haben hierzu als Nebenprodukt einige Hinweise ergeben, die jedoch im Rahmen des Aufbaus regionaler Informationssysteme einer weiteren Konkreti-

Arbeitskräftebedarf in verschiedenen Berufen; große Bedeutung: individuelle Zusatzqualifikationen

sierung bedürfen. Dabei wäre sowohl Repräsentativität als auch Kontinuität solcher Befragungen anzustreben. In unseren Expertengesprächen wurde in einzelnen Berufen auf einen noch ungedeckten Arbeitskräftebedarf hingewiesen. Genannt wurden insbesondere Schweißer, Pflegefachkräfte, Bürokaufleute und - bei Zeitarbeitsfirmen - CNC-Dreher, Installateure und Offsetdrucker. Darüber hinaus wurde im Hochqualifiziertenbereich ein Arbeitskräftebedarf artikuliert (s. hierzu weiter unten). In allen Fällen wurde die berufsspezifische Bedarfsartikulation an individuelle Zusatzqualifikationen gekoppelt.

Im Pflegefachkräftebereich erweisen sich erfahrungsgemäß viele Bewerber „aus persönlichen Gründen“ als nicht geeignet. Viele von ihnen sind nicht in der Lage, Verantwortung zu übernehmen, andere haben selbst familiäre oder sonstige persönliche Probleme („Helfersyndrom“). Eine Vielzahl der Bewerberinnen ist außerdem alleinerziehend und erweist sich der Doppelbelastung als nicht gewachsen. Auch im kaufmännischen Bereich sind Stellen etwa für Bürokaufleute - trotz der hohen Arbeitslosenquote in diesem Bereich - angesichts fehlender individueller Zusatzqualifikationen nicht besetzt worden. Neben guten Englisch-Kenntnissen werden hier rhetorische Fähigkeiten genannt. Auch in den anderen Berufen werden ungedeckte Bedarfe immer jenseits definierter Berufsprofile nur im Kontext solcher fachlichen (z.B. Spezialkenntnisse) oder außerfachlichen (z.B. Sprachen, Rhetorik, Motivation, persönliche Eignung) Individualkompetenzen artikuliert. Eine Stellenbesetzung scheitert hier häufig weniger am Mangel an Arbeitskräften mit entsprechenden formalen Zertifikaten als am Defizit in den Kompetenzen jenseits solcher Kategorien.

Sprachen, Rhetorik, Motivation, Verantwortungsbereitschaft als bedeutsame Zusatzkompetenzen

Eine Stellenbesetzung scheitert häufig auch an den mikroräumlichen Diskrepanzen in der Arbeitsmarktregion Krefeld/Viersen. Während Krefeld früher mehr als dreimal so viele offene Stellen ausgewiesen hat wie Viersen, hat sich die Relation zwischenzeitlich umgekehrt, 1996 übertraf die Zahl der offenen Stellen in Viersen die der in Krefeld deutlich. Ein Arbeitsmarktproblem ist regional also offensichtlich auch in einer beschränkten regionalen Mobilität zu suchen.

Diese regionalen Mobilitätshemmnisse sind nach Aussagen von befragten Unternehmen auch im Abbau des öffentlichen Nahverkehrs begründet. Bestimmte Regionen, vor allem ländliche Gebiete, seien nur sehr umständlich und damit zeitaufwendig oder gar nicht zu erreichen. Potentielle Bewerber und Mitarbeiter betroffener Firmen sind hier auf einen privaten PKW angewiesen. Nach Aussagen einer Zeitarbeitsfirma erweist sich dies durchaus als Vermittlungshemmnis innerhalb der Region Krefeld/Viersen.

Regionale Mobilitätshemmnisse durch Abbau des öffentlichen Nahverkehrs

Mit ähnlichen Problemen war ein Weiterbildungsträger konfrontiert. Dieser hat auf diese Entwicklung mit der Gründung einer Niederlassung in Viersen

reagiert, um so den Teilnehmern trotz der schlechten infrastrukturellen Bedingungen eine Maßnahmenteilnahme zu ermöglichen.

Auch wenn die wachsende Zahl offener Stellen trotz zunehmender Arbeitslosigkeit zum Teil auf intraregionale Diskrepanzen zurückzuführen ist, so deuten unsere Expertengespräche auf ein weiteres Strukturproblem bei der Vermittlung von Arbeitskräften hin. Großbetriebe in der Region betonen die gute Kooperation mit dem Arbeitsamt, wenn es um die Besetzung von offenen Stellen geht. Eine andere Einschätzung geben die von uns befragten Klein- und Mittelbetriebe. Ausnahmslos äußerten sie sich skeptisch im Hinblick auf die Einschaltung des Arbeitsamtes bei der Arbeitskräfterekrutierung. Dafür wurden mehrere Gründe genannt. In den meisten Fällen wurde kritisiert, daß das über das Arbeitsamt vermittelte Personal nicht qualifiziert gewesen sei („Die wollen nur den Stempel“). In einem Fall wurden sogar Bewerber, die das Arbeitsamt eingeschaltet haben, von vorne herein aussortiert. Die Einschaltung wurde vom betreffenden Betrieb als Negativsignal interpretiert, zum einen aufgrund der Stigmatisierung dieser Klientel, zum anderen aber auch weil dieser Betrieb Eigenaktivitäten im Bewerbungsprozeß ohne Arbeitsamt-Unterstützung erwartet. Ein aktives Informationsverhalten wird vom Betrieb als positives Hintergrundmerkmal des Bewerbers interpretiert.

Strukturell bedingte Probleme bei der Kooperation KMU - Arbeitsamt

Betriebliche Erwartung: Aktives Informationsverhalten der Bewerber statt Einschaltung des Arbeitsamts

Andere Klein- und Mittelbetriebe bemängeln eine unzureichende Vorselektion durch das Arbeitsamt und eine unzureichende, praxisferne Beratung der Bewerber. Alle befragten KMU aus den sog. „Zukunftsbranchen“ haben vor diesem Hintergrund alternative Rekrutierungswege beschritten, jedoch auch damit zum Teil negative Erfahrungen gesammelt. Insbesondere beim Schalten von Zeitungsanzeigen erweist sich die Vielzahl der dann eingehenden Bewerbungen („Auf unsere Anzeige meldeten sich 150 Bewerber“) als kapazitär von Klein- und Mittelbetrieben kaum zu bewältigen. Daher wird verstärkt auf „Mund-zu-Mund-Propaganda“ über Mitarbeiter des Betriebs oder über Personalleiter anderer Firmen bzw. auf das Einschalten von Personalberatungsfirmen gesetzt. In einigen Fällen - und dabei handelte es sich um den Hochqualifiziertenbereich (s. hierzu weiter unten) - blieben Stellen unbesetzt, weil keine geeigneten Rekrutierungswege verfügbar waren.

KMU setzen verstärkt auf alternative Rekrutierungsstrategien

Die betriebgrößenspezifisch unterschiedlichen Beurteilungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt lassen sich organisations-theoretisch erklären. Das Arbeitsamt verfolgt das Ziel, angesichts begrenzter personeller Kapazitäten mit möglichst wenig Aufwand möglichst viele Personen zu vermitteln. Dieses Ziel ist bei Großbetrieben leichter zu realisieren. Einer der befragten Großbetriebe begründete die gut funktionierende Kooperation mit dem Arbeitsamt ausdrücklich mit der betreffenden Betriebsgröße. Klein- und Mittelbetriebe haben dagegen sehr hetero-

Forschungsbedarf: Förderung der Informationskompetenz auf der Angebots- und Nachfrageseite

gene Ansprüche, die auch immer nur sporadisch und als Einzelfälle auftreten. Zudem haben sie im Unterschied zu Großbetrieben weder die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Bewerbungen geeignete zu selektieren, noch haben sie vergleichbare Nachqualifizierungsmöglichkeiten für Bewerber, die nicht voll den jeweiligen Ansprüchen genügen. Dies fokussiert sich in dem Anspruch einer möglichst paßgenauen Vorselektion durch das Arbeitsamt, die jedoch strukturell von einer dritten Vermittlungsinstanz (Arbeitsamt) kaum geleistet werden kann. Zu überdenken wäre, inwiefern die Informationskompetenz sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite verbessert werden kann, beispielsweise indem die Akteure verstärkt zu einem aktiven Informationsmanagement befähigt werden.

Betriebsgrößenspezifisch disparate Beurteilungen im Hinblick auf Kooperationen mit örtlichen intermediären Institutionen lassen sich nicht nur bezüglich des Arbeitsamts feststellen, sondern auch in bezug auf die Zusammenarbeit mit Hochschulen. Während Großunternehmen auf einen regen Informationsaustausch mit der FH, kooperative Ausbildungen und eine Zusammenarbeit im Praktikanten- und Diplomandenbereich verweisen, stellt sich die Situation für Klein- und Mittelbetriebe völlig anders dar. Aus ihrer Sicht läßt sich die regionale Einbindung der FH nicht nur im Bereich der Forschung, sondern auch im Hinblick auf den Absolventen- und Praktikantentransfer verbessern. Im Bereich des Forschungstransfers erweist es sich nach Angaben der Befragten als schwierig, Kontakte zu den einzelnen Lehrstühlen herzustellen. Hier wird angeregt, eine zentrale Anlaufstelle der FH einzurichten. Die Transferstelle der Hochschule war einzelnen Unternehmen nicht bekannt. Weit mehr beklagt wird jedoch der „Qualifikationstransfer“ der FH in die Region.

Im Hinblick Studienabsolventen und -praktikanten wird von fast allen Klein- und Mittelbetrieben ein großer Informationsbedarf gesehen. Die meisten Unternehmen in den sog. „Zukunftsbranchen“ äußern Rekrutierungsprobleme im akademischen Bereich. Zum Teil sind Stellen unbesetzt geblieben, weil keine geeigneten Bewerber gefunden wurden. Daß dies nicht nur ein temporäres Problem ist, zeigt der Tatbestand, daß nach unseren Befragungen noch in diesem Jahr in der Summe etwa 40 Stellen im Akademikerbereich zu besetzen sind. Diese Situation ist deswegen besonders problematisch, weil - wie in Abschnitt 4.1.2 dargelegt - der Anteil Hochqualifizierter an allen Beschäftigten regional vergleichsweise niedrig liegt. Auch die Arbeitsamtsstatistik zeigt, daß überdurchschnittlich viele Arbeitslose hier über einen Fachhochschulabschluß verfügen. Umgekehrt richtet sich aber nur eine vergleichsweise geringe Menge der gemeldeten Stellen an diese Klientel. Zudem ist zu berücksichtigen, daß die verdeckte Arbeitslosigkeit gerade bei den hochqualifizierten Berufsanfängern hoch sein dürfte. Vielfach dürften Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung auf Alternativen (Aufbaustudium, Promotion, Auslandsaufenthalt, Tätigkeiten

Problematische Kooperation KMU - FH Niederrhein

Informationsbedarf im Hinblick auf Studienabsolventen und -praktikanten; in 10 befragten KMU 40 Akademikerstellen unbesetzt

unterhalb ihres Qualifikationsniveaus) ausweichen. Das Auseinanderfallen von offenen Stellen und vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit im Akademikerbereich deutet darauf hin, daß die Einbindung der örtlichen Fachhochschule in die Region unter Arbeitsgesichtspunkten verbesserungsfähig ist. Zumindest deuten die Daten darauf hin, daß Krefeld das eigene Qualifikationspotential nicht ausschöpft mit der Folge einer möglichen Abwanderung von Hochqualifizierten.

Zum Teil läßt sich diese Situation durch das Suchverhalten der Jungakademiker erklären. Nach Einschätzung der Experten richten sich Initiativbewerbungen vor allem auf Großbetriebe, Klein- und Mittelbetriebe bleiben dabei häufig unberücksichtigt. Eine Verbesserung der „Informationskompetenz“ bei Jungakademikern könnte hier Abhilfe schaffen. Eine zweite Erklärung für die Rekrutierungsprobleme bei KMU's im Hochqualifiziertenbereich liegt in systematischen Informationsdefiziten.

Schalten solche Unternehmen Stellenanzeigen in Zeitungen, so werden sie mit einer Vielzahl von Bewerbungen konfrontiert, die angesichts des Tagesgeschäftes nicht mehr zu bewältigen ist. Dies gilt auch, wenn bei der Suche das Arbeitsamt eingeschaltet wird. Alle befragten Klein- und Mittelunternehmen beklagen sich über ein nicht ausreichend vorselektiertes Arbeitskräfteangebot. Meist entsprechen die Bewerber schon von den Qualifikationsprofilen her nicht den Erwartungen.

Stellenanzeigen in Zeitungen streuen zu breit

Deswegen wurde von mehreren KMU der Versuch unternommen, direkt über die FH an geeignete Studienabsolventen zu gelangen. Allerdings blieben - nach Aussagen der Gesprächspartner - auch diese betrieblichen Anfragen nach geeigneten Studienabsolventen erfolglos. Man fand keinen Ansprechpartner, und der Absolventenkatalog der FH war in keinem einzigen der befragten Klein- und Mittelbetriebe bekannt. Offensichtlich bestehen in der Region große Probleme, Angebot und Nachfrage im Hochqualifiziertenbereich zum Ausgleich zu bringen. Den qualifizierten Arbeitslosen stehen Rekrutierungsprobleme gerade bei jenen Unternehmen entgegen, die den Strukturwandel der Region befördern könnten. Zu diesem Problem hat auch die Abschaffung des Fachvermittlungsdienstes für Hochqualifizierte beim Arbeitsamt Krefeld, der von mehreren KMU ausdrücklich positiv bewertet wurde, beigetragen. Dieser hatte sich aus Sicht vieler Unternehmen bewährt.

Kein Ansprechpartner in der FH

Die Rekrutierungsprobleme äußern sich sowohl bei der strategischen als auch bei der operativen Personalplanung im Hinblick auf Hochqualifizierte. Sie spiegeln sich in vielfältigen Informationsdefiziten im Bereich der Hochqualifiziertenakquirierung wider. Wie unsere Expertengespräche in der ersten Projektphase gezeigt haben, sind KMU in diesem Kontext vor allem mit zwei Problemkomplexen konfrontiert: Zum einen betrifft dies den Aspekt

Rekrutierungsprobleme bei der operativen und strategischen Personalplanung im Hinblick auf Hochqualifizierte

der Personalfindung, zum anderen den der Personalqualifizierung im Zusammenhang von Qualifikationsdefiziten bei Jungakademikern.

Zunächst zum erstgenannten Aspekt. Hier ist zwischen der kurzfristig ausgelegten operativen und der eher langfristig ausgelegten strategischen Personalplanung zu unterscheiden. Unter dem Gesichtspunkt der operativen Personalfindung stellt sich nach den Aussagen der KMU die Kontaktaufnahme zu den Studierenden bzw. Hochschulabsolventen in der Region als außerordentlich schwierig dar. Unternehmen können ihre Angebote nicht gezielt platzieren, da ihnen die entsprechenden Kontaktpersonen nicht bekannt sind oder ihre Angebote nicht die richtigen Adressaten erreichen. So machte ein Unternehmen, das an der FH-Niederrhein ein Stellenangebot platzieren wollte, die Erfahrung, daß es „von einer Stelle zur nächsten verwiesen“ wurde. Auch eine Kontaktaufnahme zu Professoren scheiterte, „da diese nie zu erreichen sind“. Der ASTA platzierte schließlich das Jobangebot zwischen Wohnungsgesuchen und Autoverkäufen, was nicht den Vorstellungen der Unternehmung entsprach. Auch in anderen Gesprächen wurde deutlich, daß sich eine gezielte Kontaktaufnahme mit den zuständigen Stellen/Lehrstühlen an den Hochschulen als sehr problematisch erweist.

Fallbeispiel 1

Ein anderes Unternehmen aus dem Bereich der Unternehmensberatung legte im Rahmen der Expertengespräche dar, daß derzeit rund 20 Stellen im Hochqualifiziertenbereich zu besetzen seien. Dabei wird größten Wert darauf gelegt, die Stellen mit möglichst ortsansässigen Akademikern zu besetzen, weil „diese Absolventen ... ihren Lebensmittelpunkt in Krefeld (haben). So wird die Abwanderung in andere Regionen minimiert“. Die Unternehmung hat in den vergangenen Jahren mit einem Fachvermittlungsdienst in Süddeutschland zusammengearbeitet. Dieser Service funktionierte in den Grundzügen sehr gut, hatte jedoch den schwerwiegenden Nachteil, daß die Absolventen ihren Lebensmittelpunkt in Süddeutschland hatten, die Arbeit in der Unternehmung in Krefeld aufnahmen, jedoch weiterhin versuchten, eine Anstellung in Süddeutschland zu erhalten. Dies hatte zur Folge, daß vermehrt Mitarbeiter in der süddeutschen Raum zurückkehrten und somit die Unternehmung einer großen und nicht wünschenswerten Mitarbeiterfluktuation unterlag. Der Versuch, diese Stellen mit ortsansässigen Akademikern zu besetzen scheiterte jedoch. Eine Vermittlung über das Arbeitsamt erwies sich angesichts der Abschaffung des Fachvermittlungsdienstes als schwierig und eine Kontaktaufnahme zu den regionalen (Fach-)Hochschulen scheiterte. Dabei wurden dieselben Argumente verwandt, wie im o.g. Fall. Im Rahmen eines zeitlich nachgelagerten Expertengesprächs mit der FH Krefeld wurde auf diesen Fall hingewiesen und der Kontakt zum Unternehmen hergestellt mit der Folge, daß mehrere Stellen besetzt werden konnten und eine Kooperation auf Projektebene vereinbart wurde.

Fallbeispiel 2

Interesse an ortsansässigen Akademikern

Ein ähnliches Problem ergibt sich im Bereich der strategischen Personalplanung von KMU. Im Unterschied zu Großbetrieben erweist es sich bei ihnen als schwierig im Rahmen von Praktika potentielle Arbeitnehmer vorzuselektieren. Auch eine Betreuung von Diplomarbeitsthemen erfolgt in den befragten KMU selten, obwohl daran ein Interesse besteht. Häufig werden diese Unternehmen nicht einmal von den jeweiligen (Fach-) Hochschulen auf mögliche Praktikantenstellen oder Diplomarbeitsthemen angesprochen. Praktikanten und Diplomanden haben aber im Kontext der Personalplanung von KMU durchaus einen Stellenwert im Hinblick auf eine Reduzierung von Personalbeschaffungskosten.

Nur geringe Berücksichtigung der KMU bei Praktika und Diplomarbeiten

Ein zweites Rekrutierungsproblem bei Hochschulabsolventen besteht in den Qualifizierungsdefiziten bei Jungakademikern im Zusammenhang mit einer veralteten Ausbildung an (Fach-)Hochschulen: „Die Fachhochschüler hinken dem aktuellen Wissensstand fünf Jahre hinterher. Dies liegt wohl nicht zuletzt an den mangelnden Geldreserven der Hochschulen ...“ (Geschäftsführer einer Unternehmung aus der Branche „Neue Technologien“). Auch ein anderes Unternehmen aus dem Bereich der Studioteknik verweist darauf, daß der technische Wissensstand der Studenten ca. 5 Jahre hinter dem „aktuellen Know-how“ zurückliegen. Auch die dementsprechend angefertigten Diplomarbeiten sind veraltet und entsprechen nicht mehr den industriellen Standards. Auch ein Unternehmen aus der Verlagsbranche formuliert im Hinblick auf die FH Mönchengladbach, daß dort die Ausbildung an der Realität vorbeiginge. Für dieses veraltete Fachwissen ist nach Ansicht der Befragten zum Teil die mangelnde Bereitschaft der Professoren, sich mit neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen, ursächlich. Zum anderen Teil wird auf die mangelnde Ausstattung und Förderung der Hochschulen verwiesen. Im Rahmen der Expertengespräche wurden von Seiten der KMU Förderangebote unterbreitet, zugleich wurde jedoch darauf hingewiesen, daß bisherige Initiativen, die sich beispielsweise auf die Ausstattung eines Lehrstuhls mit neuen Technologien bezogen, von der Hochschulleitung mit Verweis auf verwaltungstechnische Aspekte zurückgewiesen wurde, da ein solches Sponsoring die Unabhängigkeit der FH gefährden würde.

Qualifizierungsdefizite bei Jungakademikern:
1. Veraltetes Fachwissen

Neben fachlichen Defiziten werden bei den Studienabsolventen vor allem im außerfachlichen Bereich deutliche Schwächen gesehen. So verweist ein Großbetrieb, daß im Rahmen des Studiums keinerlei Führungsqualifikationen vermittelt werden. Defizite werden dabei vor allem bei den Arbeitsmethoden, Führungsstilen und der Rhetorik gesehen. Häufig sind nach Aussagen dieses Unternehmens die Absolventen fachlich zwar gut ausgebildet, je mehr Verantwortung sie jedoch übernehmen sollen, desto größere Probleme bekämen sie bei der Arbeit. Auch ein Mittelbetrieb aus der Studioteknik beklagt die oft fehlende Kommunikationsfähigkeit der Studenten. Ein anderes Unternehmen aus der Textilbranche achtet bei der Rekrutie-

2. Führungsqualifikationen; Rhetorik, Kommunikationsfähigkeit, Engagement

nung auf organisierte Aktivitäten außerhalb des Studiums (z.B. Vereinstätigkeiten) als Indiz für Engagement. Nach Beobachtungen des Personalleiters fehlen den Absolventen zunehmend solche „Hintergrundmerkmale“. Allerdings wird auch zugestanden, daß viele Studierende über die Erwartungen der Betriebe in diesen außerfachlichen Bereichen nicht informiert sind. Von einem Unternehmen aus der Verlagsbranche wurde daher ange-regt, daß den Betrieben verstärkt die Möglichkeit eingeräumt werden müßte, ihre Erwartungen zu artikulieren. Aus Sicht der FH wurde dies um-gekehrt als ein Informationsbedarf in Richtung der Betriebe artikuliert.

Während Großbetriebe diese Defizite durch Trainee-Programme und gezielte intern organisierte Weiterbildungsmaßnahmen ausgleichen, besteht diese Möglichkeit bei Kleinbetrieben nicht. Sie sind auf externe Weiterbil-dungsangebote angewiesen. Hier steht zum einen jedoch die Freistel-lungsproblematik entgegen: Von einem Unternehmen aus der Studiotech-nik wird auf das Zeitproblem verwiesen, Mitarbeiter nach dem Studium noch zu qualifizieren, da der Innovationsdruck in dieser Branche sehr groß sei. Zum anderen problematisieren KMU gerade in diesem Bereich das Fehlen einer Informationstransparenz in bezug auf Weiterbildungsanbieter und -angebote (s. hierzu im nächsten Abschnitt). Ähnliche Problemstruktu-ren lassen sich auch bei Studierenden und Hochschulabsolventen feststel-len. Sie suchen Qualifizierungsmaßnahmen, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Wie die befragten Weiterbildungsträger jedoch darlegen, sind ihre jeweiligen Angebote bislang nicht auf diese Zielgruppe ausgerich-tet. Jedoch könnte man sich auch Kooperationen auf Kursleiterebene vorstellen, Studierende könnten so auch Einblick in das Feld der Erwach-senenbildung erhalten.

Angesichts der dargestellten Problematik des Absolventen- und Praktikantentransfers wurde von Klein- und Mittelbetrieben angeregt, bei der FH eine Datenbank einzurichten, die Informationen zu diesen Bereichen be-dienerfreundlich zur Verfügung stellt. Ein Absolventenkatalog wird zwar für sinnvoll erachtet, entspricht aber aufgrund des Broschürencharakters und des damit verbundenen Zeitaufwands nicht den Erwartungen der KMU. Mehrere Unternehmen regten an, zur Deckung dieses Informationsbedarfs das Internet zu nutzen.

Faßt man die zentralen Aussagen zur Arbeitsmarktlage in der Region Kre-feld/Viersen zusammen, so scheint sie nur vordergründig als nicht beson-ders belastet. Vielmehr ist sie gekennzeichnet durch große und weiter wachsende intraregionale Disparitäten, die insbesondere die Stadt Krefeld zu einer ruhrgebietsähnlichen Problemregion gemacht hat. Dies kommt nicht zuletzt in einem vergleichsweise hohen Anteil Langzeit-Arbeitsloser zum Ausdruck.

Probleme der Nach-qualifizierung von Jung-akademikern bei KMU; Informationsbedarf: In-formationstransparenz zu (regionalen) Weiter-bildungsangeboten

Absolventenkataloge zu umständlich; Informati-onsbedarf: Absolven-tensuche über das In-ternet

Zusammenfassung: Ar-beitsmarktsituation

Auch wenn das Problem der Arbeitslosigkeit insbesondere für die Stadt Krefeld besonders ausgeprägt ist, so verweisen die Expertengespräche zugleich auf Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. Dies gilt - abgesehen von Fachkräften in einzelnen ausgewählten Berufen - vor allem im Hochqualifiziertenbereich. Hier gibt es offensichtlich große Probleme, Angebot und Nachfrage zur Deckung zu bringen. Dafür sind auch - wie die Gespräche zeigen - informationelle Probleme maßgeblich. Insbesondere erweisen sich die Kommunikationsstrukturen zwischen Klein- und Mittelbetrieben auf der einen Seite und dem Arbeitsamt auf der anderen Seite als problematisch. Hier wird gegenseitig ein Informationsbedarf artikuliert, der jedoch strukturell kaum gedeckt werden kann.

Auch im Hinblick auf andere intermediäre Institutionen, wie etwa die Fachhochschule Niederrhein, erweisen sich die Kooperationen als problematisch. Ein dringender Informationsbedarf seitens der KMU wird im Hinblick auf einen verbesserten Absolventen- und Praktikantentransfer der örtlichen Fachhochschule gesehen. Hier wird ein internetbasiertes Informationssystem angeregt, das auch den Unternehmen die Möglichkeit einräumen sollte, Informationsdefizite auf Seiten der Studierenden im Hinblick auf die Erwartungen der Betriebe auszuräumen.

Unsere Befragungen zeigen, daß gerade Klein- und Mittelbetriebe in den angesprochenen Bereichen strukturell bedingt mit informationellen und kommunikativen Problemen konfrontiert sind. Großbetriebe äußern diesbezüglich keine Informationsbedarfe. Intermediäre Institutionen sind dagegen an verbesserten Informationen über betriebliche Entwicklungen und Bedarfe als Voraussetzung einer gezielten regionalen Maßnahmeplanung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt interessiert. Auch hinsichtlich dieser Thematik fallen also betriebliche Informationsbedarfe und jene der intermediären Institutionen auseinander.

4.1.5 Problemlagen und Informationsbedarfe im Hinblick auf die Weiterbildung

Daten zum Weiterbildungsbereich liegen nur in lückenhafter Form vor. Generell läßt sich die Datenlage hier nur als defizitär bezeichnen (Baethge u.a. 1990, Gnahs 1994). Zwar konnten in den vergangenen Jahren einige Verbesserungen erreicht werden, vor allem dank der regelmäßigen Erhebungen im Rahmen des Berichtssystem Weiterbildung (Kuwan 1996). Dennoch sind auf regionaler Ebene kaum umfassende Informationen über Teilnehmerzahlen und -strukturen zu erhalten. Dies gilt insbesondere in bezug auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Um so bedeutsamer sind Erfahrungen und Anregungen der ortsansässigen Betriebe und intermediären Institutionen.

In nur wenigen Expertengesprächen wurde das Weiterbildungsangebot der Region als unzulänglich beschrieben. Zum Teil wurde es sogar - wie im Falle des Pflegebereiches - als ausgesprochen gut bezeichnet. Es sei hier - wie die Gesprächspartner darlegen - sehr groß und sehr vielfältig, so daß es schon ein Problem sei, passende Weiterbildungsseminare schnell und unkompliziert zu finden. In jenen Fällen, in denen Defizite im Angebot kritisiert wurden, stellte sich dies eher als Mangel in der Informationsverfügbarkeit heraus. Im Hinblick auf den Weiterbildungsbereich besteht demnach weniger ein Bedarf an mehr Angeboten als vielmehr an einer verbesserten Informationstransparenz.

Regionales Weiterbildungsangebot hinreichend, aber Mängel bei der Informationstransparenz

Die informationellen Probleme konfigurieren sich dabei je nach Akteurstyp unterschiedlich. Großbetriebe, die nicht ausschließlich auf betriebsinterne Weiterbildungen zurückgreifen, sind eher mit dem Problem einer unstrukturierten Informationsüberflutung konfrontiert: „Sehen sie selbst. Der (Tisch) quillt vor Prospekten von Weiterbildungsinstitutionen nur so über. Wer soll die nur alle durcharbeiten?“ Kritisiert wird die unangemessene Aufbereitung, die zudem noch relevante Informationen unterschlägt. Aufgrund dieser Unsicherheit wird bevorzugt auf eingespielte Kontakte mit bekannten Weiterbildungsträgern gesetzt bzw. bislang unbekanntem Weiterbildungsträgern detaillierte Auflagen für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen auferlegt. Über eine solche Definitionsmacht verfügen Klein- und Mittelbetriebe dagegen nicht. Für sie stellt sich das Informationsproblem anders dar.

Großbetriebe: Informationsüberflutung im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot

Klein- und Mittelbetriebe sind häufig mit weitgehend fehlenden Informationen über das verfügbare Weiterbildungsangebot konfrontiert. Probleme lägen - so der Gesprächspartner einer Zeitarbeitsfirma - immer wieder in den fehlenden Kontakten bzw. im Herausfinden und Aufbauen von Kontakten zu Weiterbildungsinstitutionen. Diese Kritik wird ausnahmslos von allen Klein- und Mittelbetrieben geteilt. Dieser Unternehmenstyp erhält von Weiterbildungsträgern - im Gegensatz zu Großbetrieben - aus Kostengründen keine Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt. Es wäre auch zweifelhaft, ob solche Broschüren aufgrund des damit verbundenen Zeitaufwands überhaupt für diese Klientel geeignet wäre. Zur Lösung dieses informationellen Problems greifen KMU auf unterschiedliche Strategien zurück. Zum Teil werden die notwendigen Informationen über „Mund-zu-Mund-Propaganda“ besorgt. Allerdings wird hier zugleich auch das Risiko der unstrukturierten Suche nach dem Trial-and-error-Prinzip gesehen. Häufig würden so nicht die richtigen Anbieter gefunden. Ähnliches gilt im Hinblick auf die Inanspruchnahme von IHK-Kursen, auf die häufig aufgrund des mangelnden Informationsangebots zurückgegriffen wird. Eine dritte betriebliche Strategie besteht in der Delegation des Suchverfahrens an die betroffenen Mitarbeiter. Die Initiative müsse immer vom Mitarbeiter ausgehen, wie der Geschäftsführer eines Mittelbetriebs aus der Medienbranche

KMU: Weitgehend fehlende Weiterbildungsangebote; Broschüren als Medium ungeeignet

darlegt. Aber auch diese Strategie löst das grundsätzliche Informationsproblem nicht.

Welche Konsequenzen diese informationelle Unterversorgung haben kann, verdeutlicht das Beispiel einer Zeitarbeitsfirma, die Mitarbeiter in eine Qualifizierungsmaßnahme schicken wollte, jedoch kein entsprechendes Angebot in der Region gefunden hat. Allerdings war den Interviewern aus den Expertengesprächen bekannt, daß ein regionaler Weiterbildungsträger, nämlich die VHS, solche Maßnahmen - auch betriebsspezifisch orientiert und sogar als indoor-Schulung - offeriert. Die VHS beklagte sich allerdings zugleich, daß ihre betriebsspezifischen Angebote trotz einer Werbeaktion bislang kaum Resonanz gefunden haben. Ursächlich hierfür ist nicht nur ein Imageproblem, das sowohl von der VHS selbst als auch von einigen befragten Betrieben benannt wird. Das Beispiel verweist zugleich auf ein grundsätzliches informationelles Problem im Weiterbildungsbereich, hier jedoch aus der Perspektive der Weiterbildungsträger. Mehrere befragte Träger sehen Defizite in ihrer Angebotspräsentation, mit der Konsequenz, daß nach Aussagen eines Weiterbildungsträgers im Rahmen der Expertengespräche in Krefeld derzeit eher das Problem besteht, Kurse besetzt zu bekommen. Hier wird vor allem ein Problem darin gesehen, die Zielgruppe mit entsprechenden Informationen zu erreichen.

Mangel an geeigneter Infrastruktur zur Angebotspräsentation

Aus Sicht der Klein- und Mittelbetriebe wird im Zusammenhang des gegenseitigen Informationsbedarfs der Aufbau einer Datenbank für sinnvoll gehalten. Angesichts der mangelnden Aktualität vorhandener Angebote wurde angeregt, eine solche Datenbank im Internet zu plazieren. „Dieses Medium läßt eine rasche und unkomplizierte Art der Informationsbereitstellung und -suche zu“ (Vertriebsleiter einer befragten Unternehmung).

Bedarf an Weiterbildungs-Datenbanken

Ein weiterer Informationsbedarf aus Sicht der Weiterbildungsträger richtet sich auf deren Angebotsplanung. Alle Träger sind an detaillierteren Informationen über betriebliche Qualifizierungsbedarfe, möglichst im Vorfeld einer akuten Nachfrage interessiert. Bislang ist nach Aussagen der Träger keine strategische Planung möglich. Statt dessen „schießen wir mit unserem Weiterbildungsangebot ins Blaue“ (Leiter eines Weiterbildungsträgers). Größere Weiterbildungsträger haben für die Angebotsplanung eine eigene Abteilung, die den Markt im Hinblick auf relevante Themen und konkurrierende Anbieter analysieren sowie gezielt Teilnehmer akquirieren. Weitere Wege sind, Maßnahmen, die an anderen Orten erfolgreich durchgeführt werden, regional zu adaptieren oder aber Vorschläge des Arbeitsamtes zu berücksichtigen. Kleineren Weiterbildungsträgern steht nur der zuletztgenannte Weg offen.

Informationsbedarf: Frühzeitige Informationen der Betriebe über betriebliche Qualifizierungsbedarfe als Voraussetzung der Angebotsplanung der Träger

Dem trügerspezifischen Bedarf an frühzeitigen Informationen über Qualifizierungsnotwendigkeiten steht auf der Seite der Betriebe ein entsprechen-

Planungsdefizite bei KMU

des Planungsdefizit gegenüber. In den von uns befragten Mittelbetrieben werden Qualifikationsbedarfe nach wie vor nach dem technokratischen Planungsparadigma ermittelt. Hierzu ein Beispiel eines Maschinenbaubetriebs:

- St: Das heißt also, bei Ihnen ist es ... so, wie es in vielen Betrieben auch der Fall ist, daß Weiterbildung relativ spät im Zusammenhang mit betrieblicher Organisation geplant wird?
- X: Ja, das muß man schon so sehen, aber das ist meiner Ansicht nach ganz normal, man verdrängt ja alles erst mal. Irgendwann ist man dann zu dem Punkt gekommen, so man sagt, jetzt müssen wir (qualifizieren). Es ist ja auch nicht so, das Geschäft läuft ja weiter. Wenn der Kunde sagt, ich will die (Monteure) morgen hier bei mir sehen, dann können sie eine Schulung geplant haben, wie sie wollen, (der) Außendienstmonteur muß dann zum Kunden, da können sie nicht sagen, ich habe aber morgen eine SAP-Schulung, das geht nicht. Darum ist das schon nicht immer so einfach zu planen. Planen ist einfach, aber auszuführen, das ist eine schwierigere Sache.
- St: Wir haben ja auch mit Weiterbildungsträgern in der Region gesprochen, die ... würden gerne auch für Betriebe spezielle Kurse anbieten. Nur wenn dann der Betrieb kommt und sagt, wir brauchen jetzt das und das, dann ist es zu spät. Wir müssen ja auch einen Kurs erst auf die Beine stellen, so daß immer die Hoffnung geäußert wird, sagt uns doch etwas früher, was ihr für Weiterbildung benötigt im speziellen Bereich, dann können wir Kurse dafür entwickeln. Da sehen Sie keinerlei Möglichkeiten?
- X: Nein. Früher konnten Sie noch weit planen, das können sie heute nicht mehr.
- St: Aber wenn man doch betriebliche Reorganisation (durchführen will), so ein Diskussionsprozeß dauert ja auch relativ lange, kann man da nicht Informationen im Vorfeld über absehbare Entwicklungen in die Region hineintragen? Wäre das denkbar?
- X: Sicherlich. Wenn sie etwas Neues einführen, dann können sie das planen. Bei Reorganisationen, da haben Sie Zusammenlegungen, da haben Sie Personalschwund, das ist dann immer schwer zu sagen, wie kriege ich das geplant, wie bringe ich diese Leute dahin. Das glaube ich nicht, daß man das so ohne weiteres von vornherein sagen kann.
- St: Also das bedeutet aber auch, daß innerhalb der Diskussion, also wenn solche Reorganisationen anstehen, Weiterbildung erst mal nicht Thema ist. Und da sehen Sie auch keine Möglichkeiten, das so miteinzubringen? ... Kann man nicht schon früher in dem Zusammenhang Weiterbildung mitplanen, im Zusammenhang von (Technik-)Planung und Reorganisation?

- X: Sicherlich kann man das. Wenn man sich wirklich so, wie Sie sagen, diese Gedanken vorher macht, dann kann man das sicherlich.
- St: Wo erwarten Sie da Schwierigkeiten?
- X: Schwierigkeiten will ich gar nicht so sagen. Man macht sich überhaupt keine Gedanken darüber ... Da wird gesagt, wir machen das und das und dann merken wir, da ist ein Defizit und dann geht man erst dran. Es gibt wenige Weiterbildner auf dem Markt, die sagen, wir haben euer Problem erkannt, wir machen was. Wenn die sagen, wo habt ihr euer Problem, sagt es uns zeitlich, dann können wir uns darauf einstellen und was machen. Andersherum könnte ich jetzt sagen, sagt draußen, was wir machen können, dann können wir gucken, ob wir es gebrauchen können. (Ein Grundproblem) der Weiterbildner (ist doch, sie) machen nichts Neues. Die haben doch ihre Standardberufe, die sie ausbilden, und da fahren sie schon seit 20 Jahren so oder so lange, wie sie existieren, und wenn mal jetzt einer sagt, wir brauchen im Krankenhausbereich Pfleger, dann richten sie so einen Kurs ein, aber daß die jetzt auf die Industrie eingehen und sagen, ja, die haben ja jetzt neue Gedanken ..., also da gehe ich in diese Lücke rein ... Darum brauchen die diese Informationen frühzeitig, um sich darauf einzustellen.

Am Anfang jedes Planungsprozesses stehen Überlegungen zu technischen Innovationen, die dann in den Kontext möglicher betrieblicher Reorganisationen gestellt werden. Erst am Ende des Planungsprozesses (und zum Teil erst nach Implementation der Technologien) werden qualifikatorische Konsequenzen bedacht. Es wird zwar grundsätzlich für möglich gehalten, qualifikatorische Bedarfe frühzeitiger zu berücksichtigen, das Alltagsgeschäft steht hier jedoch zumeist entgegen. Der von den Weiterbildungsträgern geäußerte Informationsbedarf wird vor diesem Hintergrund als eigener Informationsbedarf an die Weiterbildungsträger zurückgegeben. Die Aufgabe der Weiterbildungsträger wird nicht nur im Offerieren von Weiterbildungsangeboten gesehen, sondern auch in der Unterstützung im Rahmen des Planungsprozesses.

Informationsbedarf:
Frühzeitige Informationen durch die Weiterbildungsträger über betriebliche Qualifizierungsbedarfe

Der gegenseitig artikulierte Informationsbedarf impliziert die Notwendigkeit eines neuen Verhältnisses zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern, die sich - wie in der neueren Diskussion zum Bildungsmarketing-Konzept angeregt wird -, verstärkt zu Dienstleistungszentren im Weiterbildungsbereich zu entwickeln hätten. Das pädagogische Personal hätte sich dann als Bildungsberater zu verstehen, die in Kooperation mit Betrieben von der Qualifikationsbedarfsanalyse bis hin zu Evaluationsfragen alle Aufgabenfelder im Weiterbildungsbereich zu bearbeiten hätten. Der Weiterbildungsträger übernimmt in diesem Verständnis die Aufgabe einer Weiterbildungsabteilung eines Großbetriebs.

Forderung: Weiterbildungsträger als Dienstleistungszentren im Weiterbildungsbereich

Dazu gehört aber auch ein Philosophiewechsel bei den Weiterbildungsträgern von einer Produktorientierung in Form von Standardseminaren hin zu einer Kundenorientierung. Bislang reagieren insbesondere KMU's angesichts der Freistellungsproblematik auf solche Angebote mit dem Unterlassen von Weiterbildungsaktivitäten oder aber mit der Delegation solcher Aktivitäten in die Privatsphäre der Beschäftigten. Will man die spezifischen Belange der KMU's, in denen immerhin drei Viertel aller Mitarbeiter beschäftigt sind, berücksichtigen, so kommt es vor allem darauf an, daß Weiterbildungsträger als Dienstleistungszentren statt Standardseminaren neue didaktisch-methodische Gesamtarrangements entwickeln, die auf eine Lernortkombination verschiedener Bildungsträger unter Einschluß des Lernens am Arbeitsplatz, des Selbstlernens zu Hause, des seminaristischen Lernens und der Herstellerschulungen zielen. Modellversuche zur Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen belegen den Erfolg solcher Lernorganisationsformen.

Forderung: Kundenorientierung statt Produktorientierung bei den Weiterbildungsträgern

Solche Kooperationsmodelle würden den gegenseitig artikulierten Informationsbedarf obsolet machen. Allerdings gibt es in der Region Krefeld/Viersen hierzu nur erste Ansatzpunkte. Lediglich im Hinblick auf die Angebotsplanung gibt es zwischen einzelnen Weiterbildungsanbietern eine informelle Arbeitsgruppe. Bei den Abstimmungen wird von den trügerspezifisch gewachsenen Angebotsschwerpunkten ausgegangen. Lernort-Kooperationen zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern in der o.g. Art konnten im Rahmen unserer Befragungen nicht festgestellt werden.

Konzeptionelles Defizit: Lernort-Kooperation zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern

Eine intensivere Kooperation von Weiterbildungsträgern mit Klein- und Mittelbetrieben erscheint auch aus einem zweiten Grund dringend geboten. Alle befragten Weiterbildungsträger sehen sich außerstande, ihr Angebot auch auf diese Zielgruppe auszurichten: „Wir können unser Angebot nicht auf die Bedürfnisse einzelner KMU ausrichten, da deren Weiterbildungsvorstellungen, einer eierlegenden Wollmilchsau entsprechen. Wir sehen uns nicht imstande, jedem individuellen Wunsch in bezug auf betriebliche Weiterbildungsinhalte nachzukommen“ (Leiter eines Weiterbildungsträgers). Hintergrund hierfür sind Kostenüberlegungen. Sowohl für die Weiterbildungsträger als auch für die Betriebe hat die Kostenfrage einen entscheidenden Stellenwert bei der Kursplanung. So lautet für den Leiter eines Weiterbildungsträgers die zentrale Frage: „Wie kann man preiswert Qualifikationen erzeugen?“ Ein Vertreter einer Zeitarbeitsfirma zu diesem Thema: „Wenn ich Mitarbeiter zu Schulungen schicke, dann greife ich zu meist auf Angebote der IHK zurück. Diese sind preiswert und meistens auch in sehr kurzer Zeit zu absolvieren“. Didaktische Aspekte und längerfristige Transforgesichtspunkte zwischen Lern- und Anwendungsphase spielen dagegen hier keine Rolle. Gerade aufgrund dieses beidseitig bedeutsamen Kostenarguments können die Weiterbildungsangebote strukturell kaum auf die Bedarfe von KMU ausgerichtet werden. Für die Mitarbeiter

Unzureichende Weiterbildungsangebote für KMU

dieser Betriebe stehen somit nur Standardseminare zur Verfügung. Solche Angebote werden jedoch skeptisch beurteilt.

Gerade im Multimediabereich wird eine Standardisierung als problematisch betrachtet. Dies betrifft den Weiterbildungs-, vor allem aber auch den Ausbildungsbereich, wie die folgende Fallstudie eines Internet-Providers zeigt.

Problem: Inhaltliche Standardisierungen im Multimediabereich

Da es für den Multimedia- oder Screen-Designer keine passenden Ausbildungen gibt, hat sich die Firma einer Initiative angeschlossen, die das Berufsbild des Multimedia-Designers fördert. Das ist eine Initiative, die auch vom Arbeitsamt unterstützt wird. Durchgeführt wird diese Maßnahme an einer Fachschule in Krefeld, die hierfür mit modernen Multimedia-Geräten ausgestattet worden ist. Das Unternehmen stellt der Schule hierfür Praktikantenstellen zur Verfügung. Das Praktikum dauert ca. drei Monate. Der Praktikant arbeitet an einem Projekt in Kooperation mit einem Projektmitarbeiter des Unternehmens. Im Unternehmen werden ganzjährig Praktikanten eingesetzt, allerdings sind immer nur max. zwei gleichzeitig im Betrieb tätig. Die Laufzeit der Weiterbildung beträgt ein Jahr. Die Klientel dieser Maßnahmen setzt sich aus ehemaligen Setzern und Grafikern zusammen. Die Kursgröße beträgt ca. 25-30 Leute. Aus diesen Umschulungsklassen hat die Firma zwischenzeitlich bereits zwei neue Mitarbeiter rekrutiert.

Fallbeispiel

Die Konstruktion eines Ausbildungsberufs wird dagegen abgelehnt. Es sei nicht möglich, in dieser Branche, einen Ausbildungsstandard festzulegen, da es eine zu schnellebige technologische Basis gäbe. Jeder Standard würde innerhalb eines halben Jahres veraltern. Aus diesem Grund könnten auch traditionelle Weiterbildungskurse allenfalls für „normale Programme“ sinnvoll sein.

Bei bestimmten Themen sei selbst jede Form organisierter Weiterbildung zu schwerfällig. Hier wird ein Ausweg in der Nutzung von News-Groups im Internet gesehen. Unterstützung finden die Mitarbeiter dabei durch einen betrieblichen Technologie-Scout. In der Nutzung von News-Groups werden mehrere Vorteile gesehen. Zum einen gelangen die Mitarbeiter relativ schnell an notwendige Informationen. Außerdem können sich dadurch zugleich evtl. auch Kooperationen mit anderen Unternehmen ergeben. Hinzukommt, daß der Mitarbeiter nicht zu einer teuren Schulung geschickt werden muß und seine Arbeitszeit nicht ausfällt.

Organisierte Weiterbildung zu schwerfällig, statt dessen Nutzung von News-Groups

Das Internet mit seinen verschiedenen Diensten übernimmt offensichtlich zunehmend auch Weiterbildungsfunktionen, wenngleich die didaktische Qualität solcher Aktivitäten durchaus problematisch erscheint. In dieser Form ist es allenfalls zur Lösung von ad-hoc-Problemen geeignet. Eine systematische Nutzung von Internet-Diensten im Weiterbildungsbereich für Qualifizierungszwecke würde didaktisch-methodische Gesamtarrangements erforderlich machen, wie sie in vereinzelt Schulprojekten bereits

realisiert worden sind. Hieran mangelt es jedoch in der vorliegenden Fallstudie. Bei einer Weiterentwicklung von Weiterbildungsträgern zu Dienstleistungsunternehmen im Qualifizierungsbereich sind auch in diesem Bereich Ansatzpunkte für Innovationen zu suchen. Zu überdenken wäre, inwiefern das Internet für neue Weiterbildungskonzepte - möglicherweise in Form von Kooperationen zwischen Weiterbildungsträgern und Klein- und Mittelbetrieben - genutzt werden kann.

Das Beispiel zeigt, daß Standardisierungen von Qualifizierungsprozessen auf Zurückhaltung bei Betrieben stoßen. Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob die hohen Erwartungen an die neuen Multimedia-Berufe, insbesondere im Hinblick auf eine quantitative Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes, realistisch sind. Aus Sicht des Unternehmens sind Weiterbildungsaktivitäten bedeutsamer als Ausbildungsprozesse. Eine solche Relevanzverschiebung zwischen Aus- und Weiterbildung kommt auf anderer Ebene auch bei größeren Betrieben zum Ausdruck.

In allen befragten Großbetrieben sind in den letzten Jahren im Zuge eines Philosophiewandels in Richtung auf eine rein bedarfsorientierte Ausbildung Ausbildungskapazitäten abgebaut worden. Diese werden nunmehr für Weiterbildungszwecke genutzt, und zwar nicht nur für Betriebsangehörige, sondern im Rahmen von profit-center-Konzepten auch für Betriebsexterne. Damit sind neue Weiterbildungsanbieter auf den Markt getreten, die nunmehr in unmittelbarer Konkurrenz zu traditionellen Weiterbildungsträgern stehen. Dies erhöht die Heterogenität und Intransparenz der regionalen Weiterbildungslandschaft und erzeugt zusätzlichen Informationsbedarf auf Seiten potentieller Teilnehmer. Auch diese Entwicklung spricht für die Entwicklung neuer regionaler Kooperationsmodelle im Weiterbildungsreich.

Faßt man die Aussagen zur regionalen Weiterbildungssituation zusammen, so läßt sich aus betrieblicher Sicht weniger ein Mangel an Angeboten als ein Mangel an Informationstransparenz feststellen. Großbetriebe sind informationell über-, KMU unterversorgt. In diesem Punkt treffen sich die Informationsbedarfe der Betriebe mit jenen von intermediären Institutionen. So beklagen Weiterbildungsträger einen Mangel an Infrastrukturen zur Angebotspräsentation. Der Aufbau geeigneter Datenbanken, plziert im Internet, wird für sinnvoll gehalten. Auch in einem zweiten Punkt treffen sich die Informationsbedarfe von KMU und Weiterbildungsträgern, in diesem Fall jedoch in Form einer gegenseitigen Anforderung. So werden beidseitig frühzeitige Informationen über qualifikatorische Auswirkungen im Zusammenhang betrieblicher Reorganisationen für notwendig erachtet. Dieser gegenseitig artikulierte Informationsbedarf ist strukturell nur dann zu befriedigen, wenn es zu einem neuen Verhältnis zwischen KMU und

Weiterbildungsträger, die sich zu Dienstleistungszentren im Weiterbildungsbereich weiter zu entwickeln hätten, kommen würde.

4.1.6 Problemlagen und Informationsbedarfe in Krefeld/Viersen

Krefeld/Viersen war in der Vergangenheit von strukturellen Krisen in gleich zwei Branchen besonders betroffen. Die Arbeitsplatzverluste infolge von Rationalisierungen und Produktionsverlagerungen ins Ausland im Bereich der Chemie und im Textilbereich - beides regional prägende Branchen - konnten durch Arbeitsplatzgewinne in anderen Bereichen nur zu einem kleinen Teil ausgeglichen werden. Die Einschätzung der regionalen Branchenstruktur in den Expertengesprächen fällt vor diesem Hintergrund unterschiedlich aus. Während eine intermediäre Institution die Regionalstruktur in dieser Hinsicht positiv beurteilt, fällt die Einschätzung der meisten anderen Befragten skeptischer aus. Gerade jene Institutionen und Organisationen, die mit Fachkräftevermittlung (Arbeitsamt, Zeitarbeitsfirmen) und Qualifikationsfragen (Weiterbildungsträger) befaßt sind, artikulieren einen Informationsbedarf im Hinblick auf Branchenentwicklungen bzw. läßt sich ein solcher - im Falle der Weiterbildungsträger - aus den Aussagen der Befragten interpretieren. Dabei richtet sich das Interesse vor allem auf ex-ante-Einschätzungen, auch wenn den regionalen Akteuren durchaus bewußt ist, daß Qualifikationsbedarfsprognosen - zumal auf regionaler Ebene - kaum wissenschaftlich fundierbar sind. Angeregt werden regelmäßige Selbsteinschätzungen von Betrieben verschiedener Branchen. Unsere Untersuchung kann hierzu quasi als „Abfallprodukt“ unserer Expertengespräche zu den Informationsbedarfen einige Hinweise zu ausgewählten Branchen geben.

Informationsbedarf: Zukünftige Branchenentwicklungen (regelmäßige Betriebsbefragungen)

Mit einem wachsenden Arbeitskräftebedarf wird (aufgrund der regionalen altersstrukturellen Entwicklung) im Pflegebereich - und hier vor allem bei den privaten Pflegediensten -, im Bereich der Ver- und Entsorgung (aufgrund der Einführung des Grünen Punktes), der Zeitarbeit (aufgrund von Flexibilisierungsbemühungen in der Arbeitszeitorganisation vor allem bei Großbetrieben) und der neuen Technologien/neuen Medien gerechnet.

Im Hinblick auf die Entwicklung des zuletzt genannten Sektors ist zwar nicht explizit ein Informationsbedarf artikuliert worden, jedoch läßt sich ein solcher vor dem Hintergrund der sozialökonomischen Megatrends rekonstruieren. Auf regionaler Ebene sind hierzu kaum Informationen verfügbar. Unsere Expertengespräche mit Vertretern solcher Betriebe deuten zwar auf Arbeitsplatzgewinne in der Vergangenheit hin - alle Unternehmen in den sog. „Zukunftsbranchen“ haben ihre Beschäftigtenzahlen in den vergangenen Jahren deutlich ausgeweitet und äußern zum Teil vor allem im Hinblick auf Hochqualifizierte Rekrutierungsprobleme (vgl. hierzu weiter unten) -, jedoch verweist eine regionale Ausdifferenzierung des Informationssektors,

Informationsbedarf: Regionale Branchenentwicklungen im Bereich der neuen Technologien

die angesichts der mangelnden Datenlage nur hilfswiese auf der Grundlage des 4-Sektorenmodells von Dostal (1984) möglich ist, daß die Region auch in diesem Bereich sowohl im Hinblick auf den Landes- als auch hinsichtlich des Bundesdurchschnittes noch rückständig ist.

Im Gegensatz zu verschiedenen intermediären Institutionen und Weiterbildungsanbietern der Region, die von einem ausreichenden und ausgewogenen, regionalen Arbeitskräfteangebot in allen Bereichen sprechen, artikulieren Unternehmen aus den sog. Zukunftsbranchen in verschiedenen Feldern Rekrutierungsprobleme. So wird von Zeitarbeitsfirmen der immer stärker werdende Facharbeitermangel im gewerblich-technischen Bereich beklagt, wohingegen international operierende Klein- und Mittelunternehmen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen im Bürokommunikationsbereich äußern. Bewerbern aus diesem Bereich fehlen häufig notwendige Zusatzqualifikationen (z.B. Fremdsprachen). Auch im Pflegebereich ist das Angebot an Fachkräften im Vergleich zur Nachfrage gering, so daß die staatlichen Vorgaben in bezug auf die Relation der Fachkräfte zu den beschäftigten Hilfskräften nur sehr schwer erreicht werden können.

Die sekundärstatistischen Auswertungen zeigen, daß nicht nur im Chemie- und Textilbereich Arbeitsplatzverluste infolge von Rationalisierungen zu verzeichnen sind. Nur wenige alteingesessene Firmen haben ihre Mitarbeiterzahlen summa summarum erhöht. Arbeitsplatzzugewinne lassen sich vor diesem Hintergrund im wesentlichen nur durch Neuansiedlungen erreichen. Dies ist den regionalen Akteuren - vor allem im intermediären Bereich, aber auch bei Zeitarbeitsfirmen - durchaus bewußt. Sie artikulieren einen Informationsbedarf, der auf die Lösung von Standortproblemen von Unternehmen gerichtet ist.

Informationsbedarf: Ansätze zur Lösung von Standortproblemen

Dabei ist die Auffassung der einzelnen intermediären Institutionen über die Art der neu anzusiedelnden Unternehmen allerdings unterschiedlich. In einem Fall richten sich die Vorstellungen eher auf eine Förderung von Ansiedlungen von Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, andere Experten sehen eher die Notwendigkeit verstärkter Ansiedlungsbemühungen im Bereich der sog. Zukunftsbranchen, wie Multimedia, Ambulante Pflege und Dienstleistung.

Wenn es darum geht, neue Betriebe in einer Region anzusiedeln, dann ist von besonderem Interesse, mit welchen Qualifizierungs- und Ansiedlungsproblemen junge Betriebe konfrontiert sind. Arbeitsamt und Zeitarbeitsfirmen artikulieren hier explizit einen Informationsbedarf. Dabei wird auch in anderen Intensivinterviews implizit davon ausgegangen, daß das regionale Qualifikationspotential hierfür von Bedeutung ist. Insofern läßt sich auch bei anderen regionalen Akteuren ein Informationsbedarf im Hinblick auf Ansiedlungsprobleme zumindest interpretieren.

Informationsbedarf: Qualifizierungs- und Ansiedlungsprobleme junger Betriebe

Im Zuge unserer Expertengespräche konnten hierzu - wiederum quasi als „Nebenprodukt“ - einige Informationen gewonnen werden. Einheitlich wird von den befragten Betrieben darauf verwiesen, daß Kostenaspekte (kommunale Abgaben in Relation zu umliegenden Regionen) und logistische Gesichtspunkte (Autobahnanbindung, Hafen, aber mittlerweile auch Telekommunikationsnetze) entscheidende Ansiedlungsgründe sind. Hier ergeben sich kommunale Ansatzpunkte. Das regionale Qualifikations- und Weiterbildungsangebot spielt dagegen keine Rolle. Eventuelle Qualifikationsprobleme werden durch überregionale Rekrutierungen oder Weiterbildungsaktivitäten bearbeitet. Der diesbezüglich relativ geringe Stellenwert von Qualifizierungsfragen korrespondiert mit Angaben der Befragten zum Ausbildungsmarkt. Zwar wird hier überwiegend auf eine nachlassende Bewerbereignung verwiesen, jedoch ist in keinem Fall darauf hingewiesen worden, daß deswegen Stellen unbesetzt geblieben sind. Ein Problem besteht eher darin, aus der Vielzahl der Bewerber die Geeigneten auszuwählen.

Aus betrieblicher Sicht erweist es sich in der Ansiedlungsphase als schwierig, an alle notwendigen Informationen zu kommen. Die Vielfältigkeit der damit verbundenen Fragen (z.B. Grundstücksflächen, Fördermittel, Kredite, Arbeitskräfte, Weiterbildung usw.) bedingt eine Heterogenität der anzusprechenden Institutionen. Für Klein- und Mittelbetriebe, die nicht auf eingespielte Kontaktkanäle (z.B. als Folge von outsourcing-Prozessen) zurückgreifen können, erweist sich dies als außerordentlich aufwendig. Betrieblicherseits läßt sich hier ein Informationsbedarf interpretieren, der von einem Mittelbetrieb explizit artikuliert wurde, nämlich der Bedarf an gebündelten Informationen mit einheitlichen Ansprechpartnern. Hier wird ange-regt, das Informationsmanagement über das Internet abzuwickeln. Informationsträger könnte hier die Kommune sein. Ein Bedarf wird also nicht im Hinblick auf zusätzliche Informationen geäußert, sondern hinsichtlich einer verbesserten Aufbereitung. Auch hier ergeben sich kommunale Ansatzpunkte.

Informationsbedarf:
Besseres regionales
Informationsmanage-
ment als Standortfrage

Während es in Krefeld infolge der Entwicklungen im großbetrieblichen Bereich insgesamt zu einem Arbeitsplatzabbau gekommen ist, konnten in Viersen per Saldo neue Arbeitsplätze hinzugewonnen werden. Gerade im mittelständischen Bereich ist es hier zu einem deutlichen Arbeitsplatzzu-gewinn gekommen. In Viersen ist es offensichtlich zu ersten Schritten in Richtung auf einen erfolgreichen Strukturwandel gekommen. Die intraregional unterschiedlichen Entwicklungen spiegeln sich auch auf dem Arbeitsmarkt wider. Die Arbeitslosenquote lag in Viersen bereits in der Vergangenheit unter der von Krefeld. Bedenklich ist jedoch, daß diese mikro-räumlichen Diskrepanzen in den letzten Jahren noch gestiegen sind. Die Stadt Krefeld erreicht mittlerweile Arbeitslosenquoten, wie sie im Ruhrgebiet üblich sind. Dieses Problem wird nicht von allen regionalen Experten

gleichermaßen gesehen. Während einige intermediäre Institutionen die Region (mit Verweis auf die durchschnittliche Arbeitslosenquote für Krefeld/Viersen) als diesbezüglich nicht besonders belastet betrachten und Klein- und Mittelbetriebe aus „Zukunftsbranchen“ zumindest in Teilbereichen (und zwar vor allem im Hochqualifiziertenbereich) über Rekrutierungsprobleme klagen, verweisen andere intermediäre Institutionen angesichts der prekären Situation in der Stadt Krefeld auf besonderen Handlungsbedarf. In keiner anderen Frage weichen die Einschätzungen der Experten so stark ab wie im Hinblick auf das Thema der Arbeitsmarktsituation. Ein einheitliches Problemverständnis liegt hier regional nicht vor. Regionalpolitische Aktivitäten fallen unter solchen Rahmenbedingungen schwer.

Ein Arbeitsmarktproblem ist angesichts der skizzierten mikroräumlichen Unterschiede, in regionalen Mobilitätsbarrieren zu sehen, die sich für Arbeitskraftvermittlungen als hinderlich erweisen. Als ein Informationsbedarf, der zwar nicht explizit artikuliert worden ist, lassen sich hier Untersuchungen ableiten, die den Ursachen dieser Mobilitätsbarrieren nachgehen und Vorschläge zu deren Überwindung entwickeln. Von einer Zeitarbeitsfirma, aber auch von Weiterbildungsträgern wird in diesem Zusammenhang auf den Abbau von öffentlichen Verkehrsverbindungen verwiesen. Arbeitskräfte aus Krefeld seien durchweg auf einen eigenen PKW angewiesen, wenn sie in Viersen tätig werden sollen.

Informationsbedarf: Ursachen von Mobilitätsbarrieren

Die wirtschaftsstrukturellen Probleme der Region Krefeld/Viersen kommen spiegelbildlich auch auf dem Ausbildungsmarkt zum Ausdruck. Auch hier werden beträchtliche intraregionale Diskrepanzen sichtbar. Im Langfristvergleich hat sich die Versorgungslage regional deutlich verschlechtert, wenngleich sich in 1996 eine leichte Verbesserung der Lage ergeben hat. Dies kann kaum mit einer nachlassenden Ausbildungseignung begründet werden. Gemessen an den Schulabschlüssen ist das Vorbildungsniveau sogar gestiegen. Nach Einschätzung der Mehrzahl der betrieblichen Experten verbergen sich jedoch quasi hinter diesen formalen Kriterien Leistungsverschlechterungen. Diese Niveauverschiebung bei den Auszubildenden hat für die Unternehmen nicht unerhebliche Folgen. Durch diese Entwicklung wird die Ausbildung für die Unternehmen kostenintensiver, da die Ausbilder sich mit neuen Anforderungsprofilen auseinandersetzen müssen. Diese erfordern einen höheren Betreuungsaufwand und somit mehr Zeit im Umgang mit den Auszubildenden. Ausbildungsstellen sind deswegen allerdings nicht unbesetzt geblieben.

Für die Verschlechterung der Versorgungslage ist vielmehr eine insgesamt nachlassende Ausbildungsintensität in allen Betriebsgrößenklassen ursächlich. Nach wie vor wird die Hauptlast der Ausbildung von Klein- und Mittelbetrieben getragen, jedoch ist auch deren Ausbildungsvolumen deut-

lich gesunken. Ursächlich hierfür ist zum einen ein bei allen befragten Betrieben festzustellender Philosophiewandel in Richtung auf eine bedarfsorientierte Ausbildung. In jenen Betrieben, die aufgrund politischer Initiativen über Bedarf ausbilden, entsteht ein neuer Informationsbedarf im Hinblick auf die Art der Zusatzausbildung. Sinnvoll erscheint nur eine Ausbildung, für die zumindest in anderen Betrieben noch ein Bedarf ist. Hier erfolgt zwar eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, Zeitarbeitsfirmen geben hier allerdings andere Einschätzungen.

Durch die Ausbildung über den unternehmenseigenen Bedarf entsteht - so die Zeitarbeitsfirmen - nach der Ausbildungszeit das Problem der Integration der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt, zumal dann, wenn es sich - wie im Chemiebereich - um sehr spezialisierte Fachkräfte handelt. Da die Unternehmen die Überkapazitäten nicht in ihrem eigenen Unternehmen absorbieren können, treten diese Auszubildenden als Arbeitssuchende auf dem ersten Arbeitsmarkt auf. Als Folge wird von den ausbildenden Unternehmen ein weiterer Anstieg bei den arbeitslosen Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung befürchtet. Dieses Problem ist den intermediären Institutionen bekannt, wird aber momentan regional als nicht aktuell angesehen.

Ein zweiter Grund für die nachlassenden Ausbildungsintensitäten ist ein sich abzeichnender Verdrängungswettbewerb von Hochschulabsolventen gegenüber Ausbildungsabsolventen, der allerdings neue Informationsprobleme im Hinblick auf die Rekrutierung von Personal verursacht (vgl. hierzu weiter unten).

Informationsbedarf:
Bessere Informationen
über das Angebot an
Jungakademikern

Auch im Hinblick auf den Ausbildungsmarkt läßt sich regional kein einheitliches Problemverständnis feststellen. Dies kommt bereits in der unterschiedlichen Einschätzung der Ausbildung über Bedarf zum Ausdruck. Dafür spricht aber auch, daß zum Themenbereich „Ausbildungsmarkt“ kein regionaler Akteur explizit einen Informationsbedarf artikuliert hat. Lediglich Folgeprobleme, nämlich Planungsaspekte der Jugendberufshilfe, sind Gegenstand artikulierter Informationsbedarfe. Für notwendig erachtet werden solche Informationen, die Aufschluß darüber geben, in welchen qualifikatorischen Bereichen Klein- und Mittelbetriebe noch einen Arbeitskräftebedarf haben, der durch regionale Qualifizierungskonzepte im Rahmen von Zielgruppenarbeit gedeckt werden könnte. Dabei wird vor allem an Modulqualifikationen jenseits anerkannter Ausbildungsberufe gedacht, die sowohl auf Strukturprobleme des Arbeitsmarkts gerichtet sein können als auch als Vorstufe einer geregelten Ausbildung fungieren können.

Informationsbedarf:
Qualifikationsbedarf
jenseits anerkannter
Ausbildungsberufe

Auch wenn im Hinblick auf den Ausbildungsmarkt selbst keine Informationsbedarfe geäußert worden sind, so lassen sich aufgrund der in den Expertengesprächen geäußerten Problemlagen solche interpretieren bzw. re-

Informationsbedarf:
Verbesserte Beratungs-
infrastruktur zur Berufs-
orientierung

konstruieren. So äußern einzelne Betriebe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Dabei handelt es sich vor allem um Betriebe aus „Problembereichen“ (Textilindustrie). Aufgrund antizipierter ungünstiger Beschäftigungschancen ist es schwierig, Jugendliche selbst dann für eine Aufnahme einer Ausbildung zu bewegen, wenn aus betrieblicher Sicht, gute Übernahmechancen bestehen. Hier wären Überlegungen anzustellen, wie die Informationslage bei Schulabgängern verbessert werden könnte. Dazu gehört auch, daß Konzepte zu entwickeln wären, wie potentielle Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt, aber auch auf dem Arbeitsmarkt in ihrer Informationskompetenz gestärkt werden können. Aus der Sicht vieler Betriebe stellt es sich häufig als Problem dar, geeignetes Personal zu rekrutieren. Dabei wird vielfach die Einschaltung des Arbeitsamts bereits als „Negativsignal“ interpretiert. Gerade Klein- und Mittelbetriebe verweisen auf den hohen Zeitaufwand bei einer unzureichenden Vorselektion der Bewerbergruppe. Daß eine solche Vorauswahl durch das Arbeitsamt nur bedingt sinnvoll ist, wird dadurch deutlich, daß andere Betriebe zugleich darüber klagen, daß überhaupt keine geeigneten Bewerber vermittelt worden sind. Dieser betriebliche Informationsbedarf ist aufgrund seiner widersprüchlichen Erwartungen strukturell kaum durch eine „dritte“ Vermittlungsinstanz (Arbeitsamt) zu lösen. Zu überdenken wäre, inwiefern die Informationskompetenz auf der Angebots- und Nachfrageseite des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkts verbessert werden kann, indem die Akteure verstärkt zu einem aktiven Informationsmanagement befähigt werden.

Weitere Informationsbedarfe lassen sich aus den Problemlagen in der Region rekonstruieren. Angesichts der problematischen Versorgungslage auf dem Ausbildungsmarkt stellt sich unter bildungspolitischen Gesichtspunkten die Frage nach Ansatzpunkten zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe. Diskutiert werden hier vor allem Prinzipien der Anreizsetzung (z.B. Umlagefinanzierung) und die Konstruktion neuer Ausbildungsberufe (z.B. im Multimediabereich). Das zuerstgenannte Instrument zielt auf eine Reduktion der Ausbildungskosten, das zweite auf eine Ausweitung des Kreises der Ausbildungsbetriebe. Unsere Befragungsergebnisse in den Expertengesprächen zu den Informationsbedarfen lassen Skepsis im Hinblick auf den Erfolg solcher Maßnahmen aufkommen. Keines der von uns befragten Unternehmen, auch keines der Klein- und Mittelbetriebe, würde die Auszubildendenzahlen erhöhen, wenn finanzielle Anreize gesetzt würden. Allenfalls wären Mitnahmeeffekte zu erwarten.

Auch ist kaum ein Bedarf an neuen Berufsbildern festzustellen. Lediglich im Hinblick auf die Aktualität in der Diskussion zu neuen Berufsbildern wurde ein Informationsbedarf artikuliert. Nach unseren Ergebnissen stehen viele Betriebe aus dem Multimediabereich den neuen Ausbildungsberufen in diesem Bereich reserviert gegenüber. Trotz aller Flexibilisierungen innerhalb der Ausbildungsordnungen seien die Entwicklungen zu schnell,

Informationsbedarf:
Wirksamkeit von Anreiz-
setzungen für die Aus-
bildungsbereitschaft der
Betriebe

als daß sie in Ausbildungsordnungen integriert werden können. Selbst Weiterbildungskurse seien hier zu träge.

Hinter den Arbeitsplatzgewinnen, die in den letzten Jahren vor allem in Viersen zu verzeichnen waren, verbergen sich beschäftigungsstrukturell disparate Entwicklungen. Mit der Expansion der betroffenen Betriebe ging eine Verlagerung der Produktionsprozesse ins Ausland und eine Konzentration auf hochwertige Produkte einher. Verblieben sind Kernaufgaben der Verwaltung, des Marketing und der Logistik, also typische Tätigkeitsfelder für Hochqualifizierte. Auch der weiter oben angesprochene Verdrängungswettbewerb zu Lasten von Ausbildungsabsolventen kommt dieser Beschäftigungsgruppe entgegen. Allerdings artikulieren viele Betriebe in diesem Bereich Rekrutierungsprobleme. Dabei handelt es sich vor allem um Klein- und Mittelbetriebe. Während eine eigene Ausbildung für die jeweiligen Unternehmen auch eine Informationsfunktion im Hinblick auf die Rekrutierung geeigneten Personals hat und so mittelbar zur Senkung von Personalbeschaffungskosten beitragen, wirft eine externe Rekrutierung über den Arbeitsmarkt neue Informationsprobleme auf, insbesondere dann, wenn es sich um Hochqualifizierte handelt. Großbetriebe können hier zu meist auf eingespielte Kontakte zu Lehrstühlen an den Hochschulen zurückgreifen. Dieser Weg ist - wie unsere Expertengespräche gezeigt haben - Klein- und Mittelbetrieben weitgehend versperrt. Die Abschaffung des regionalen Fachvermittlungsdienstes trifft diese Unternehmen daher besonders.

Die Hochschulen sind strukturell auf einen solchen Informationsbedarf bislang nicht eingerichtet. Weder sind sie in der Lage, den Betrieben geeignete Studienabsolventen zu vermitteln, noch existieren Mechanismen, Stellenangebote in geeigneter Form Studierenden zugänglich zu machen. Wenn es um die Innovationsfähigkeit einer Region geht, so wären verstärkt Überlegungen anzustellen, wie die Einbindung der örtlichen Hochschulen in die Region verbessert werden kann. Dies bezieht sich - wie unsere Gespräche zeigen - sowohl auf den Bereich der Forschung, als auch auf den Bereich der Studienabsolventen und Praktikanten. Hier sehen gerade Klein- und Mittelbetriebe einen großen Informationsbedarf, der bislang nicht gedeckt ist. Folge hiervon ist, daß einige Betriebe Stellen nicht besetzen konnten, und dies obwohl die Akademikerarbeitslosigkeit in Krefeld/Viersen besonders hoch ist. Vor dem Hintergrund dieser Friktionen ist es nicht verwunderlich, daß der Beschäftigtenanteil der Hochqualifizierten regional unterdurchschnittlich liegt. Zugleich verweist die Situation darauf, auch bei Studierenden (und nicht nur bei Schulabgängern) die Informationskompetenz im Sinne einer aktiven Informationsbeschaffung zu verbessern.

Informationsbedarf:
Verbesserte Informationen über FH-Absolventen

Ein zweiter Informationsbedarf zu dieser Thematik läßt sich interpretieren. Von mehreren Betrieben ist auf den veralteten Ausbildungsstand der örtlichen Fachhochschule verwiesen worden. Eine Rekrutierung von Absolventen aus der örtlichen Fachhochschule wirft daher Qualifizierungsprobleme auf. Im Medienbereich wird daher zum Teil lieber auf ausländische Bewerber zurückgegriffen, da diesen ein aktuellerer Wissensstand zugeschrieben wird. Dieser „Qualifizierungslücke“ der Absolventen, die sich sowohl bei Fachqualifikationen, aber auch bei den „Sozialkompetenzen“ zeigt, steht eine Lücke im regionalen Weiterbildungsangebot gegenüber. So verweisen Weiterbildungsträger darauf, daß ihr Angebot bislang nicht auf diese Zielgruppe ausgerichtet ist. Unter Arbeitsmarktgesichtspunkten, aber auch in bildungspolitischer Perspektive wären vor diesem Hintergrund differenzierte Informationen über Qualifikationsdefizite bei Studienabsolventen und entsprechende Qualifizierungsangebote bei den Weiterbildungsträgern anzustreben. Die Universität Duisburg erprobt in diesem Zusammenhang die Öffnung studiengangfremder Seminare, um Absolventen mit Zusatzqualifikationen (etwa Fremdsprachen oder Kenntnisse im Arbeitsrecht) auszustatten.

Informationsbedarf:
Qualifikationsdefizite bei
FH-Absolventen

Mit Bezug auf den Weiterbildungsbereich werden in der Region kaum Angebotsdefizite gesehen. Es besteht hier weniger ein Bedarf an mehr Angeboten als vielmehr an einer verbesserten Informationstransparenz. Dabei fallen die informationellen Probleme aktorenspezifisch unterschiedlich aus. Großbetriebe beklagen sich über eine Informationsüberflutung durch Weiterbildungsbroschüren von Weiterbildungsträgern, Klein- und Mittelbetriebe sehen sich dagegen mit einer informationellen Unterversorgung konfrontiert. Die Weiterbildungsträger wiederum sehen kaum Wege, ihre Angebote in geeigneter Form zu präsentieren und - wie sie formulieren - „an den Mann zu bringen“.

Informationsbedarf im
Weiterbildungsbereich:
Verbesserte Informati-
onstransparenz

Insbesondere zwischen KMU und regionalen Weiterbildungsträgern existiert ein gegenseitig artikulierter Informationsbedarf im Hinblick auf betriebliche Bedarfe und Qualifizierungsangebote. Die Träger wünschen möglichst frühzeitige Informationen über qualifizierungsrelevante betriebliche Entwicklungen (z.B. bei Reorganisationen), die Klein- und Mittelbetriebe sehen sich hierzu angesichts ihrer Arbeitsbelastungen nicht in der Lage und erwarten ihrerseits eine partizipierende aktive Rolle im Rahmen des Planungsprozesses.

Informationsbedarf:
Qualifikationsbedarf von
Betrieben (beidseitig ar-
tikuliert von KMU und
Weiterbildungsträgern)

Der gegenseitige Informationsbedarf impliziert die Notwendigkeit eines neuen Verhältnisses zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern. Zu überdenken sind in diesem Kontext Ansätze, die verstärkt auf eine Weiterentwicklung von Weiterbildungsträgern in Richtung regionaler Dienstleistungszentren im Weiterbildungsbereich setzen. Solche Kooperationsmodelle, die sich auch im didaktisch-methodischen Bereich durch den Einbe-

Informationsbedarf:
Voraussetzungen für
regionale Kooperati-
onsmodelle zwischen
KMU und Weiterbil-
dungsträgern

zug des Lernens am Arbeitsplatz in KMU niederschlagen müßten, könnten im beidseitigem Interesse sein: Klein- und Mittelbetriebe fänden Unterstützung bei der Lösung ihrer qualifikatorischen Probleme bspw. im Zuge technischer Innovationen. Und die Dienstleistungszentren fänden durch die Entwicklung zielgruppenspezifischer Weiterbildungskonzepte, die den gesamten Prozeß von der Bedarfsanalyse bis Evaluation von Maßnahmen zu umfassen hätten, Zugang zu Klein- und Mittelbetrieben, in denen immerhin drei Viertel aller Mitarbeiter beschäftigt sind. Der gegenseitig geäußerte Informationsbedarf würde so obsolet.

Im Rahmen solcher Kooperationsmodelle wären die Nutzungspotentiale der neuen Netzdienste mitzubedenken. Insbesondere Betriebe aus der Multimediabranche greifen derzeit zu Qualifizierungszwecken verstärkt auf News-Groups zurück. Darüber hinaus steigt auch das Angebot an Tele-learning-Angeboten rapide. Solche Ansätze sind für KMU insofern von besonderem Interesse als sie geeignet sind, das Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Im Zuge von zu entwickelnden regionalen Kooperationen zwischen Weiterbildungsträgern und Betrieben wäre zu prüfen, inwiefern die verschiedenen Netzdienste solche Lernort-Kombinationen unter Ein-schluß des Lernens am Arbeitsplatz auf instrumenteller Ebene unterstützen könnten. Denkbar wären hier etwa neue Formen des Coaching zwischen Trainern bei den Weiterbildungsträgern und Mitarbeitern in den KMU.

Faßt man die in den verschiedenen Themenbereichen artikulierten bzw. rekonstruierten Informationsbedarfe zu den verschiedenen Themenbereichen akteurstypenspezifisch zusammen, so ergeben sich die in der folgenden Synopse aufgeführten Zuordnungen.

Versucht man aus der Synopse ein generelles Fazit für den Aufbau von Berufsbildungs-Informationssystemen zu ziehen, so sind folgende Aspekte von Belang:

- Generell besteht ein nur geringes Interesse an Informationen im Sinne neuer Statistiken, vor allem dann, wenn sie vergangenheitsbezogen sind. Konzepte wie etwa regionale Berufsbildungsberichte stoßen vor diesem Hintergrund bei keinem Akteurstyp auf positive Resonanz. Durchweg läßt sich bei den befragten regionalen Akteuren *ein entscheidungsorientiertes Informationsverhalten* feststellen, das auch den geäußerten Informationsbedarf prägt. Maßgeblich sind die von den Experten wahrgenommenen je eigenen Problemsituationen des „Alltagsgeschäfts“. Die Art der Aufgabe bestimmt den Informationsbedarf. Zum Teil läßt sich aber auch ein *problemidentifizierendes Informationsverhalten* feststellen, so zum Beispiel dann, wenn es aus betrieblicher Sicht darum geht, qualifikatorische Konsequenzen im Zusammenhang betrieblicher Entwicklungen durch Weiterbildungsträger frühzeitig ermitteln zu lassen.

Informationsbedarf im Hinblick auf entscheidungs- und problemidentifizierendes Informationsverhalten

Allerdings zeigt sich ein solches Informationsverhalten, das auf die Aufdeckung von Problemen zielt, auf der Ebene der artikulierten Informationsbedarfe nur selten, da menschliche Problemlöser angesichts unvollständiger Definitionen der Problemsituationen ihren (objektiven) Informationsbedarf nicht vollständig kennen. Solche Bedarfe lassen sich zumeist nur rekonstruieren bzw. antizipieren. Ein *exploratives*, also auf allgemeine Aufklärung gerichtetes *Informationsverhalten* kommt in unseren Expertengesprächen nicht zum Ausdruck, weder bei den Intermediären noch bei den Betrieben oder den Weiterbildungsträgern.

- Akteursübergreifend lassen sich durchaus analoge Informationsbedarfe identifizieren, jedoch lassen sich in Relation der *Akteurstypen* zueinander (*Intermediäre, KMU, Großbetriebe, Weiterbildungsträger*) kaum Schnittmengen im Hinblick auf die artikulierten und rekonstruierten Informationsbedarfe feststellen. Ursächlich hierfür ist, daß intermediäre Institutionen mit anderen Problemlagen konfrontiert sind als etwa Großbetriebe und diese wiederum mit anderen als Klein- und Mittelbetrieben. Das in den Expertengesprächen festgestellte entscheidungsbedingte Informationsverhalten orientiert sich zunächst an den jeweils eigenen Problemsituationen, nicht aber an denen anderer Akteure. Im Hinblick auf Qualifizierungsaspekte betrifft dies auf betrieblicher Ebene vor allem Fragen der Personalrekrutierung und -weiterqualifizierung, auf intermediärer Ebene (inkl. der Weiterbildungsträger) der Maßnahmeplanung. Angesichts vergleichbarer Problemlagen innerhalb der Akteurstypen, aber auch im Kontext vorhandener regionaler Politiknetze auf der Ebene der Intermediären und der Weiterbildungsträger, innerhalb derer es aufgrund der vorhandenen Beziehungsgeflechte auch zur Berücksichtigung von Bedarfen anderer Organisationen desselben Typs kommt, lassen sich innerhalb der genannten Gruppen auch Überschneidungen bei den geäußerten Informationsbedarfen feststellen.

Kaum Schnittmengen zwischen den akteurs-typspezifischen Informationsbedarfen

Synopse zu den Informationsbedarfen nach Akteurstypen

Akteurstyp	Wirtschafts-/Beschäftigungsstruktur	Erstausbildung	Arbeitsmarkt	Weiterbildung
Intermediäre Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedlungsprobleme von Betrieben • Ansätze zur Lösung von Standortproblemen • Ex-ante-Einschätzungen zu Branchenentwicklungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gründe und Maßnahmen im Hinblick auf die nachlassenden Ausbildungsintensitäten der Betriebe (rekonstruiert) • Wirksamkeit von Anreizsystemen (rekonstruiert) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf der Betriebe • Verbesserte Informationen seitens KMU im Hinblick auf Personalrekrutierung • Ursachen von Mobilitätsbarrieren • Maßnahmen zur Reduzierung der Akademikerarbeitslosigkeit 	
KMU	<ul style="list-style-type: none"> • Bündelung von Informationen zur Standortentscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Beratungsinfrastruktur für die Berufsorientierung von Schulabgängern (rekonstruiert) • Informationsinfrastruktur zur Vereinfachung der Auszubildendenrekrutierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsinfrastruktur zur Vereinfachung externer Rekrutierungsprozesse • Informationsinfrastruktur über Fach/Hochschulabsolventen • aktives Informationsmanagement der Bewerber • Informationsinfrastruktur über qualifikatorische Erwartungen der Betriebe im Hinblick auf Studienabsolventen • Verbesserte Informationen seitens intermediärer Institutionen bei Personalrekrutierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationstransparenz zu regionalen Weiterbildungsangeboten • Informationen über betriebliche Qualifikationsbedarfe im Kontext betrieblicher Entwicklungen
Großbetriebe				<ul style="list-style-type: none"> • Abbau der Informationsüberflutung im Hinblick auf Angebote
Weiterbildungsträger				<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktur zur Angebotspräsentation • Informationen über betriebliche Qualifikationsbedarfe im Kontext betrieblicher Entwicklungen

- Im Hinblick auf betriebliche Akteure lassen sich markante Unterschiede zwischen Großbetrieben auf der einen Seite und KMU auf der anderen

Markante Unterschiede zwischen Informationsbedarfen der Großbetriebe und der KMU

Seite festmachen. Unsere Expertengespräche deuten darauf hin, daß hierfür nicht nur der unterschiedliche Grad an funktioneller Ausdifferenzierung in der betrieblichen Organisation maßgeblich ist, sondern auch ein unterschiedlicher Grad an Kommunikationsdichte und -güte in Relation zu intermediären Institutionen. Während Großbetriebe - zum Teil mit ausdrücklichem Verweis auf ihre guten Kontakte zu intermediären Institutionen - nur einen geringen Informationsbedarf artikulieren, äußern KMU - zum Teil ebenfalls mit ausdrücklichem Verweis auf ihre problematischen Kontakte zu intermediären Institutionen - deutlich häufiger Informationsdefizite. Diese Problematik ist nicht etwa auf Nachlässigkeiten seitens der intermediären Institutionen zurückzuführen, sondern strukturell bedingt. Die Ansprüche der KMU gleichen aus der Sicht der Intermediären den Erwartungen an eine „eierlegende Wollmilchsau“, wie es einer ihrer Vertreter ausdrückte.

- In den wenigen Fällen, bei denen sich Überschneidungen der Informationsbedarfe zwischen intermediären Institutionen (inkl. der Weiterbildungsträger) und KMU ergeben, handelt es sich um gegenseitig artikulierten Informationsbedarfe. So erwarten Weiterbildungsträger rechtzeitige Informationen über qualifikationsrelevante betriebliche Entwicklungen bei den Betrieben. Umgekehrt äußern KMU die Erwartung, daß diesbezügliche Informationen durch die Weiterbildungsträger zu ermitteln seien. Auch im Hinblick auf die Personalrekrutierung läßt sich ein solcher gegenseitiger Informationsbedarf identifizieren. So richten KMU an die Arbeitsverwaltung die Erwartung, daß diese eine gezieltere Vorselektion der Bewerber unternimmt, umgekehrt sieht sich das Arbeitsamt angesichts unzulänglicher Vorinformationen seitens Betriebe hierzu nicht in der Lage. Ein drittes Beispiel: Während intermediäre Institutionen einen Bedarf an Informationen über Standort- und Ansiedlungsprobleme artikulieren, sehen KMU gerade in der mangelnden Informationstransparenz und deren organisatorischen Zersplitterung auf der Ebene der intermediären Institutionen ein Problem. Solche gegenseitig artikulierten Informationsbedarfe lassen sich strukturell kaum lösen. Sie erfordern angebots- und nachfrageseitig (und dies gilt auch im Hinblick auf die betroffenen Subjekte des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkts) eine Verbesserung der jeweiligen Informationskompetenz. Hierzu läßt sich ein Forschungsbedarf rekonstruieren. Im Hinblick auf das zweite Beispiel löst sich der Informationsbedarf erst dann auf, wenn es zu neuen Kooperationsmodellen zwischen KMU und Weiterbildungsträgern kommt. Hier besteht regionaler Handlungsbedarf, der sich auf verfügbare Informationen zu den Voraussetzungen solcher kooperativer Strukturen stützen kann (vgl. z.B. Wegge 1996).

Gegenseitige Informationsbedarfsartikulationen

Zieht man ein vorläufiges Fazit aus den thematisierten Informationsbedarfen, so zeigt sich, daß gerade jene Betriebe, an die im Hinblick auf einen Strukturwandel die größten Erwartungen gerichtet werden, mit systematischen Informationsdefiziten konfrontiert sind, die sich jedoch nicht in den von den intermediären Institutionen geäußerten Informationsbedarfen widerspiegeln. Dieses Auseinanderfallen ist im entscheidungsbedingten Informationsverhalten, aber auch in der mangelnden Einbindung der KMU in regionale Politik-Netzwerke begründet. So zeigen Untersuchungen zu regionalen Entwicklungskonzepten und zu regionalen Diskussionsverläufen überwiegend, „daß branchen- und betriebsspezifische Probleme in der regionalisierten Strukturpolitik bislang kaum von Bedeutung waren. Unternehmensleitungen ... spielten ebenfalls eine überwiegend geringe ... Rolle“ (Kremer 1996, S. 745). Die Heterogenität der Ansprüche der KMU, die nur schwer eine Vertretung auf intermediärer Ebene möglich macht, sowie die mangelnde Einbindung in solche lokalen Netzwerke führt tendenziell zu einer Nichtbeachtung derer Informationsbedarfe, was dysfunktional für eine regionale Strukturpolitik ist, die auf eine verstärkte Förderung des Mittelstandes setzt.

Systematische Informationsdefizite bei KMU, die sich nicht in den Informationsbedarfen der Intermediären widerspiegeln

Für den Aufbau regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme bedeutet dies, daß den akteurstypspezifisch unterschiedlichen thematischen Ansprüchen und Erwartungen ebenso Rechnung zu tragen ist, wie dem akteursübergreifend festgestellten Informationsverhalten. Berufsbildungsberichte oder -Informationssysteme, die sich ihren Inhalten nach ausschließlich auf die intermediäre Ebene fokussieren, blenden systematisch Informationsbedarfe spezifischer regionaler Akteurstypen aus. Den Informationsbedarf „der Region“ können solche Berufsbildungsberichte - wie sie im Zuge der Regionalisierung der Berufsbildungsberichterstattung entwickelt worden sind (vgl. Abschnitt 1) - nicht decken. Sie bedürfen vielmehr einer Ergänzung um eine zweite Säule der Berichterstattung. Diese hätte verstärkt die Belange der betrieblichen Akteure, vor allem der KMU, zu berücksichtigen. Beide Standbeine regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme haben jedoch eines gemein: Die informationelle Versorgung sollte verstärkt auf die Unterstützung von entscheidungsorientiertem und problemidentifizierendem Informationsverhalten ausgerichtet sein. Bisherige Berichterstattungen unterstützen eher exploratives Informationsverhalten, das für die Öffentlichkeit, auch die wissenschaftliche Öffentlichkeit bedeutsam ist, sie haben aber für regionale Akteure eher Nachrichten- als Informationscharakter. Nachrichten und Informationen unterscheiden sich vor allem durch den stets subjekt- bzw. institutionenbezogenen Zweckbezug beim Nachrichtempfänger. Gerade dieser Zweckbezug wird bei der vorhandenen Berufsbildungsberichterstattung als kaum gegeben angesehen. Sie folgen dem Kern nach eher der Linie einer Produktorientierung und weniger der einer Nutzerorientierung.

Zwei Standbeine regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme; Focus auf Problemlösungsinformationen

Wir plädieren vor diesem Hintergrund für den Aufbau pluraler, problem- und nutzerorientierter Berufsbildungs-Informationssysteme. Darauf wird in Kapitel 4.2 zurückzukommen sein.

- 4.2 Informationsverhalten und Informationsbedarfe von Hochschulabsolventen sowie Klein- und Mittelbetrieben
- 4.2.1 Das Informationsverhalten der Marktakteure auf dem Teilarbeitsmarkt für Jungakademiker im Spiegel der Theorie
- 4.2.1.1 Zum Informationsverhalten von Hochschulabsolventen bei der Stellensuche

Wie in Kapitel 4.1 dargelegt wurde, stellt sich das Verhältnis der Hochschulen zum Beschäftigungssystem generell und zu den jeweiligen Tätigkeitsfeldern in den einzelnen Regionen im besonderen aus Sicht der befragten KMU problematisch dar. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf einen möglichen Forschungstransfer, sondern vor allem auch hinsichtlich eines Absolventen- und Praktikantentransfers. Hier äußern die Referenzbetriebe gravierende Rekrutierungsprobleme in quantitativer und qualitativer Hinsicht, und dies trotz einer vergleichsweise hohen Akademikerarbeitslosigkeit.

Das Thema der Beziehung zwischen Studium und Beruf sowie der Einbindung von Hochschule in die jeweilige Region ist in den vergangenen Jahrzehnten Gegenstand einer Vielzahl von Abhandlungen gewesen. Die hier vorgelegte Studie soll einen neuen Akzent setzen, indem sie auf das Informationsverhalten Studierender und von Hochschulabsolventen im Hinblick auf potentielle Tätigkeitsfelder nach Abschluß des Studiums fokussiert wird.

Unter Informationsverhalten wird im allgemeinen „das auf Information gerichtete Tun und Unterlassen von Menschen (verstanden, d. Verf.). Es umfaßt die Entgegennahme, die Verarbeitung sowie die Abgabe von Informationen“ (Witte 1976, S. 1916). Das Informationsverhalten ist gemäß dieser Definition prozessual zu verstehen. Die erste Phase, die Informationsbeschaffung, bildet einen zentralen Ansatzpunkt, wenn es etwa um die Gestaltung von nutzerorientierten Informationssystemen für die Unterstützung von Absolventen und Studierenden bei der Arbeitsplatzsuche geht. Diese Phase ist wiederum selbst prozessual definiert (Gemünden 1993). Sie umfaßt das Herausbilden des je individuellen Informationsbedürfnisses, die Phase der Auswahl der Quellen, die konkrete Informationsnachfrage sowie die jeweilige Aufnahme der Informationen.

Definition „Informationsverhalten“

Der Prozeß der Informationsbeschaffung wird sowohl von subjektiven als auch von objektiven Komponenten beeinflusst. So konfiguriert sich beispielsweise der Informationsbedarf auf objektiver Ebene als Resultat des zu lösenden Problems (Arbeitsplatzsuche). Das Informationsverhalten selbst wird also wiederum von den antizipierten Beschäftigungschancen und -problemen mit beeinflusst. Auf der subjektiven Ebene äußert sich der

Einflußfaktoren auf den Prozeß der Informationsbeschaffung

Informationsbedarf in einem je individuellen Bedürfnis an *hinreichenden* Informationen. Auch die Quellenauswahl wird etwa durch subjektive Präferenzen, aber auch durch das objektiv vorhandene Informationsangebot bestimmt. Die angebotene Informationsmenge alleine garantiert angesichts des Risikos eines „*information-overload*“ noch nicht die Güte von Entscheidungen (Witte 1976, S. 1918). Allerdings stellt ein systematischer Mangel an Informationsangeboten, wie etwa im Hinblick auf zur Verfügung stehende Arbeitsplätze für Hochqualifizierte in KMU, die Effektivität der Phase der Informationsbeschaffung und damit die Entscheidungsqualität grundsätzlich in Frage.

Nach vorliegenden Ergebnissen spielen beim Informationsverhalten Studierender, wie im Hinblick auf das Studierverhalten generell, regionale Aspekte eine besondere Rolle. Ein solcher Regionsbezug ist vielfältig belegt (vgl. bspw. Wenzel/Ehrhardt/Rolfes 1990, Buttler u.a. 1985, Rolfes 1996). Er hat seine Ursachen vor allem in persönlich-emotionalen Aspekten. Regionale Arbeitsbedingungen, genauer individuelle Wahrnehmungen der regionalen fach- und branchenspezifischen Arbeitsmärkte bestimmen nachdrücklich die Übergangsphase nach Studienende. Die fachspezifischen Arbeitsmarktchancen erweisen sich in Verbindung mit regionalen Arbeitsmarktungleichgewichten als zwei der bedeutsamsten Bedingungsvariablen für den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche (vgl. zusammenfassend Rolfes 1996, S. 51 f. und die dort angegebene weiterführende Literatur). Die Art und Weise, wie diese Bedingungen wahrgenommen werden, hat dabei zugleich einen Einfluß auf das Übergangsverhalten der Absolventen. So steht beispielsweise die regionale Mobilitätsbereitschaft in einem engen Zusammenhang mit der Dauer der Übergangsphase (vgl. Buttler u.a. 1985, Rolfes 1996): Mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit wächst die Bereitschaft zu einem regionalen Wechsel. Auch das Studierverhalten selbst (straffe Organisation vs. Selbstverwirklichungsorientierung) wird von der Wahrnehmung der Arbeitsmarktrisiken beeinflusst (Wenzel 1989, S. 98). Bei den „heimatorientierten“ Studierenden handelt es sich überwiegend um solche, die ein „geradliniges“ Studium absolviert haben. Neigungsorientierte Studierende weisen dagegen eine geringere räumliche Fixierung auf und ergreifen deutlich umfangreichere Informationsaktivitäten (Wenzel/Ehrhardt/Rolfes 1990, S. 138).

Zur regionalen Orientierung von Hochschulabsolventen

Studier-, Informations- und Übergangsverhalten stehen also nach den vorliegenden Ergebnissen in einem engen Zusammenhang zur subjektiven Wahrnehmung regionaler Arbeitsmarktchancen und -risiken. Eine Studie zum Informationsverhalten Studierender und von Hochschulabsolventen, die nach zielgruppenspezifischen Förderungsmöglichkeiten durch die Hochschule fragt, ist damit eingebettet in die aktuelle Diskussion zur Arbeitsmarktlage und Berufstätigkeit von Hochschulabsolventen. Diese hat mit den wachsenden Übergangsproblemen in den letzten Jahren

(Teichler/Winkler 1990) noch an Brisanz gewonnen. Gefordert wird politischerseits eine verstärkte Orientierung des Studiums an beruflichen Anforderungen. Dabei handelt es sich um einen Anspruch, der bildungs- und wissenschaftstheoretisch zumindest nicht unumstritten ist.

Im Verständnis der Westdeutschen Rektorenkonferenz (1988, S. 8) dienen „Hochschulen ... der Pflege und Entwicklung der Wissenschaft in Forschung, Lehre und Studium. Sie sind die wichtigsten Träger der Grundlagenforschung und tragen durch ihren Wissenstransfer zur Lösung konkreter Probleme in Wirtschaft und Gesellschaft bei ... Im Zusammenhang mit diesen Primäraufgaben bieten sie eine Fülle von Dienstleistungen an, die von der Hochschulmedizin bis zu kulturellen Angeboten reichen.“

Zur Aufgabe der Hochschulen

Im Hinblick auf das arbeitsmarktbezogene Informationsverhalten der Studierenden kann die Frage nach einer hochschulseitigen Förderung sowohl auf die Primäraufgabe der Lehre als auch auf die Dienstleistungsfunktion dieser Institution rekurrieren. Zunächst zur Sekundär-, d.h. Dienstleistungsaufgabe der Hochschulen.

Während ein engeres Verhältnis zwischen Hochschule und Region für den Bereich der Lehre zumindest umstritten ist, wird ein solcher Bezug im Rahmen der Dienstleistungsaufgaben der Hochschulen zumeist als wünschenswert, zum Teil als notwendig angesehen. So forderte die Westdeutsche Rektorenkonferenz bereits 1988, daß die vielfältigen Dienstleistungen von den Hochschulen „auch als Beitrag zur regionalen Entwicklung“ stärker ausgebaut (1988, S. 13) und zur vierten Säule hochschulseitiger Leistungen gebündelt werden sollten (S. 60). Gefordert wurde, daß die Hochschulen sich zu „regionalen Zentren“ (S. 59 f.) entwickeln müßten. Auch der Wissenschaftsrat (1988) verweist in seinen Empfehlungen zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren auf die hohe Relevanz des Dienstleistungsbereichs dieser Institutionen. Schwerpunktmäßig wird dabei auf den Technologietransfer rekurrert (Westdeutsche Rektorenkonferenz 1988, S. 60; Wissenschaftsrat 1988, S. 24). Auch Beratungsaufgaben werden unternehmensbezogen ausgelegt. Eine auf die Studierenden fokussierte Beratung wird dagegen zumindest nicht explizit thematisiert.

Zur Dienstleistungsfunktion: Hochschulen als „regionale Zentren“

Gleichwohl ist der Bereich der Studienberatung in Hochschulen seit Beginn der 80er Jahre deutlich ausgeweitet und gesetzlich verankert worden. So sind im § 82 UG des Landes Nordrhein-Westfalen folgende Aufgaben festgeschrieben: Beratung zur Studienneigung (Studienentscheidung), über Studienmöglichkeiten, -inhalte, -aufbau und -anforderungen inklusive einer psychologischen Beratung im Falle studienbedingter persönlicher Schwierigkeiten. Neben dieser allgemeinen Studienberatung, die von einer zentralen Beratungsstelle durchzuführen ist, erfolgt in den Fachbereichen eine studienbegleitende Fachberatung. Erfahrungsberichte zentraler Studienbe-

Ausweitung des Tätigkeitsspektrums hochschulischer Studienberatungen

beratungen (ZSB), wie beispielsweise der ZSB der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg, belegen, daß sich in den ersten Jahren die Beratung vornehmlich auf Studieninteressierte, also auf die Zugangsstrukturen fokussierte. Erst in den letzten Jahren konzentrierte sich die Beratung zunehmend auf bereits Studierende, also auf die Bestandsstrukturen. Im Mittelpunkt stehen dabei individuelle Probleme während des Studiums. Weniger Aufmerksamkeit hat bislang die Beratung der Hochschulabsolventen, also die Unterstützung der Abgangsstrukturen gefunden. Erst in jüngster Vergangenheit wird auch die Schwelle des Übergangs vom Studium in das Beschäftigungssystem als eine Dienstleistungsaufgabe der Hochschule begriffen. Dies kommt in verschiedenen Service-Funktionen zum Ausdruck, beispielsweise durch Stellenaushänge bei einzelnen Lehrstühlen, Absolventenkataloge einzelner Fachbereiche oder auch ganzer Hochschulen, Messebeteiligungen und Betriebspräsentationen im Rahmen von Hochschul-Kongressen sowie - in einzelnen Hochschulen - durch Kooperationen mit dem Arbeitsamt im Hinblick auf koordinierte Beratungsangebote. Bislang sind diese Informationsangebote noch wenig koordiniert und - wie unsere Betriebsbefragungen gezeigt haben - den Bedürfnissen der Betriebe, insbesondere der KMU kaum angemessen.

Der Stellenwert, den solche Informationsangebote für den Übergang in das Beschäftigungssystem aus subjektiver Sicht haben, ist bislang weitgehend ungeklärt. Allenfalls für einzelne Medien, wie etwa Absolventenkataloge, wird versucht, die Nützlichkeit und den Erfolg im Rahmen von Nachbefragungen ehemaliger Absolventen festzustellen. Angesichts der Übergangsprobleme von Hochschulabsolventen käme es jedoch darauf an, die partiellen Dienstleistungsangebote der Hochschule in diesem Bereich zu bündeln, systematische Defizite festzustellen und zielgruppenadäquate Informationsangebote zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen der in Abschnitt 4.2.2.1 dargestellten empirischen Studie soll daher im einzelnen folgenden Fragen nachgegangen werden:

Empirisches Forschungsdefizit: Stellenwert und Desiderate hochschulischer Informationsangebote für Hochschulabsolventen

- F1. Wie werden die Informationsangebote der Hochschule genutzt und welchen Stellenwert nehmen sie im Kontext der übrigen Informationsangebote außerhalb der Hochschule ein?
- F2. Welche Probleme stellen sich bei der Nutzung und welche Defizite sehen die Absolventen bei der Inanspruchnahme der verschiedenen Informationssysteme?
- F3. Welche Ansprüche und Erwartungen artikulieren Absolventen im Hinblick auf geeignete Informationssysteme zur Unterstützung des Übergangsverhaltens?

Fragen

Dabei wird von drei grundlegenden Thesen ausgegangen:

- T1. Klein- und Mittelbetriebe präsentieren ihre Stellenangebote im Rahmen der verfügbaren Informationssysteme nur partiell. Eine Stellenbesetzung erfolgt hier - wenn überhaupt - in großem Umfang über informelle Kontakte. Thesen
- T2. Das Informationsverhalten der Studierenden und Absolventen wird nicht nur von den antizipierten Beschäftigungschancen beeinflusst, sondern hat selbst wiederum einen Einfluß auf die Arbeitsplatzfindung nach Abschluß des Studiums.
- T3. Neue Informationsangebote alleine werden die Übergangsprobleme der Absolventen allenfalls rudimentär lindern. Erforderlich sind flankierende Maßnahmen zur Förderung der Informationskompetenz auf Seiten der Absolventen.

Die zuerstgenannte These bedarf an dieser Stelle keiner ausführlichen Begründung. Dies ist - auf der Grundlage unserer Betriebsbefragungen - bereits an anderer Stelle erfolgt (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2.1.2). Im Hinblick auf die Analysen der hier zu diskutierenden Absolventenbefragung läßt sich aus dieser These als abgeleitete Forschungsfrage formulieren:

- F4. Spiegelt sich die in den Unternehmensbefragungen zum Ausdruck kommende Unterrepräsentanz der KMU im Informations- und Bewerbungsverhalten der Studierenden und Hochschulabsolventen wider, und welche Konsequenzen sind ggf. daraus im Hinblick auf die Weiterentwicklung ergänzender Informationsangebote zu ziehen?

These 2 bedarf einer theoretischen Erörterung. Den Einfluß antizipierter Beschäftigungschancen auf das Informationsverhalten belegen verschiedene empirische Studien, auf die einleitend bereits verwiesen wurde. Allerdings wird dem Informationsverhalten je nach theoretischem Bezugsrahmen ein unterschiedlicher Stellenwert zugemessen, wenn es um die Erklärung der Stellenfindung von Akademikern geht. Dabei sind zumindest drei zentrale Theoriestränge von Belang (vgl. Noll 1985, Rolfes 1996):

- Neoklassische Theorie
- Job-Search-Theorie
- Kontaktnetztheorie

Beim *neoklassischen Ansatz* ist das Einkommen die zentrale Variable, die für das Individuum, hier für den Hochschulabsolventen, handlungsleitend ist. Der Arbeitsmarkt funktioniert im Prinzip wie jeder andere Markt, auf dem Käufer und Verkäufer in Abhängigkeit vom Preis unterschiedlich agieren. Unterstellt wird das Ideal eines homo oeconomicus, der auf einem vollkommenen Markt agiert und über vollständige Informationen verfügt. Der Hochschulabsolvent investiert in sein eigenes Humankapital - also in

Zur Stellenfindung gemäß neoklassischer Ansätze

das Studium, aber auch in regionale Mobilität - (Davanzo 1981, S. 39). Er verfolgt das Ziel einer Einkommensmaximierung. Die Kritik an diesem Ansatz richtet sich auf mehrere der obengenannten Annahmen. Im Gegensatz zu anderen Gütermärkten ist der Arbeitsmarkt außerordentlich heterogen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sehen sich zunächst unbekanntem qualitativen Aspekten des jeweils anderen Marktpartners gegenüber, wie z.B. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsbelastungen auf Seiten der Arbeitsplatzanbieter, Engagement oder Werteorientierung auf Seiten der Arbeitsplatznachfrager. Solche Qualitätsgesichtspunkte sind aber - um ein Ergebnis unserer Absolventenbefragung vorwegzunehmen (vgl. Abschnitt 4.2.2.1) - in den subjektiven Arbeitsplatzwartungen weitaus bedeutsamer als Einkommensdifferenzen. Darüber hinaus wirft selbst die Identifizierung potentieller Marktpartner - wie die eigenen Erhebungen zu den Rekrutierungsschwierigkeiten von KMU im Hochqualifiziertenbereich zeigen (vgl. Kapitel 4.1) - gravierende Probleme auf. Neoklassische Ansätze unterschätzen tendenziell die informatorische Dimension beim Marktgeschehen. Beidseitig existiert ein hoher Informationsbedarf. Dies wirft die Frage auf, wie die Marktakteure ihre Informationsprobleme auf dem Arbeitsmarkt für Jungakademiker lösen. Auf die Perspektive der Informationsbeschaffung auf Seiten der KMU wird auf theoretischer Ebene in Abschnitt 4.2.1.2 und auf empirischer Ebene in Abschnitt 4.2.2.2 näher eingegangen. Aus Sicht der Hochschulabsolventen wird die Frage der informationellen Versorgung vor allem im Rahmen der Job-Search-Theorie aufgegriffen.

In der *Job-Search-Theorie* wird die Annahme der vollkommenen Markttransparenz und der vollkommenen Informiertheit fallengelassen. Sucht ein Studierender bzw. Absolvent einen Arbeitsplatz, so versucht er zunächst, diesbezüglich Informationen zu sammeln. Die Beschaffung von Informationen verursacht einen Aufwand und damit Kosten. Obwohl grundsätzlich alle arbeitsplatzrelevanten Merkmale mit in die Abwägungen einbezogen werden können, beschränken sich die meisten Modellannahmen auf Kalkulationen im Hinblick auf das zu erzielende Gehalt: Der Suchende hat dabei ein bestimmtes Lohnanspruchsniveau; alle Angebote, die diesem Schwellenwert entsprechen oder diesen überschreiten werden akzeptiert. Bei einfachen Modellen der Job-Search-Theorie wird vorausgesetzt, daß die marktsegmentspezifischen Löhne bekannt seien, die Suchkosten eine bekannte und konstante Größe darstellen und daß die off-the-job-Suche aufgrund des größeren zur Verfügung stehenden Zeitbudgets effektiver sei als die on-the-job-Suche. Elaboriertere Ansätze verzichten zumindest zum Teil auf solche zum Teil unrealistischen Annahmen. Besonders kritisch und empirisch zu hinterfragen erscheinen die Annahmen, daß Beschäftigungsangebote entweder regelmäßig beim Suchenden eingehen oder aber im Zufallsverfahren ermittelt werden sowie die zumeist zugrunde gelegte These der vornehmlichen Orientierung an ökonomischen Kriterien. Auch

Zur Stellenfindung
gemäß Job-Search-
Theorien

steht in Frage, ob in jedem Fall eine mehr oder weniger systematische Informationsbeschaffung eine Voraussetzung für eine Stellenfindung ist.

Die Vertreter der *Kontaktnetztheorie* relativieren die arbeitsmarktrelevante Bedeutung einer individuellen Informationssuche. Sie verweisen auf die relativ hohe Bedeutung informeller Kontakte für die Stellenfindung. Stellenvermittlungen erfolgen häufig über private Beziehungen, die den Vorteil hätten, daß jeder Akteur bereits im Bewerbungsverfahren über Hintergrundinformationen über den jeweiligen Marktpartner verfügt. Handlungsrelevante Informationen werden also nicht gezielt gesucht, sondern sind eher Ergebnisse von sozialen Interaktionen, die sich beispielsweise aus beruflichen Zusammenhängen an einem Arbeitsplatz ergeben können.

Zur Stellenfindung gemäß Kontaktnetztheorien

Empirische Untersuchungen (vgl. z.B. Noll 1985) stützen vor allem die Annahmen der Kontaktnetztheorie. Die aktive Suche nach Informationen ist nur *eine* Form des Informationsverhaltens, und sie ist nicht einmal die verbreitetste. Deutlich häufiger kommen Stellenfindungen über persönliche Kontakte zustande. Nur rund 40 % der Befragten geben an, daß sie aktiv nach Stellen gesucht haben und nur 10 % haben die Stelle über das Arbeitsamt, 15 % über Zeitungsannoncen gefunden. Allerdings beziehen sich diese Angaben auf die Gesamtheit aller Mobilitätsvorgänge, also insbesondere auf solche zwischen zwei verschiedenen Erwerbstätigkeiten. Anders sieht es bei Berufsanfängern aus. Sie verfügen in der Regel noch nicht über ausreichende Kontakte, um eine Arbeitsstelle über diesen Weg zu finden. Daher ist es nicht verwunderlich, daß für die Mehrzahl der Berufsanfänger die Stellenfindung ein Ergebnis aktiver Suchprozesse ist. Allerdings haben auch hier institutionalisierte Vermittlungsinstanzen (Arbeitsamt, Zeitungsannoncen) nur einen geringen Stellenwert (Noll 1985, S. 285).

Stellenfindung bei Berufsanfängern ausschließlich nach Prinzipien der Job-Search-Theorien?

Resumierend zu den theoretischen Konzepten stellt Rolfes (1996, S. 49) fest, daß zwar die Mehrheit der Mobilitätsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt durch kontaktnetztheoretische Prinzipien zu erklären sind, daß aber für die Teilgruppe der Berufsanfänger - und dies gilt auch für Hochschulabsolventen - die Stellenfindungen eher nach den Annahmen der Job-Search-Theorie erfolgen.

Unter dieser theoretischen Annahme läßt sich die Übergangsphase am Ende des Studiums als Funktion des jeweiligen Informationsverhaltens betrachten (These 2). Allerdings lassen Ergebnisse aus der Entscheidungsforschung Zweifel daran aufkommen, daß sich das Übergangsverhalten von Hochschulabsolventen generell durch die Prinzipien der Job-Search-Theorie erklären ließen. Als wesentliche personale Einflußfaktoren des Entscheidungs- und Informationsverhaltens werden in der Entscheidungsforschung angeführt: Zielsetzungen und Werte, Einstellungen, Engage-

Stellenfindung bei Hochschulabsolventen auch nach kontaktnetztheoretischen Prinzipien

ment, Alter, Ausbildung und Erfahrung (Neulinger/Rößl 1991, S. 99). Gerade im Hinblick auf die beiden zuletztgenannten Aspekte sind bei der Klientel der Hochschulabsolventen bedeutsame Unterschiede zu erwarten. Eine zuvor absolvierte Ausbildung, studienfach-affine Praktika und Erwerbstätigkeiten während des Studiums oder Tätigkeiten als studentische Hilfskraft können quasi als Abfallprodukt Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten liefern. Es läßt sich erwarten, daß für die Arbeitsplatzfindung dieser Absolventengruppe eher Prinzipien der Kontaktnetztheorie maßgeblich sind. Darüber hinaus hat diese Klientel im Unterschied zu anderen Absolventen, die ohne Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit ihr Studium beendet haben, in der Regel zumindest Vorerfahrungen im Hinblick auf den Informationsbeschaffungsprozeß bei der Stellensuche, was die Effektivität steigern dürfte. So belegen Untersuchungen zur Entscheidungsfindung im betrieblichen Bereich, daß die Informationsbeschaffung in innovativen Situationen ineffizienter ist als in repetitiven (Hauschildt 1989), weil entsprechende Strategien bekannt sind.

Die vorangegangenen Ausführungen lassen sich zur folgenden These bündeln:

- T4. Das vorhandene weitgehend standardisierte Informationsangebot, das im wesentlichen auf Stellenangebote institutionalisierter Vermittlungsinstanzen (Arbeitsamt, Presse) fokussiert ist, stößt auf einen höchst heterogenen Informationsbeschaffungsprozeß bei Jungakademikern und findet daher allenfalls bei einer Teilklientel Akzeptanz. Aufgrund subjektiver Komponenten konfiguriert sich der Informationsbeschaffungsprozeß bei Studierenden in allen Teildimensionen, also sowohl im Hinblick auf die Informationsbedürfnisse als auch hinsichtlich Quellenauswahl und konkreter Informationsnachfrage, unterschiedlich. Ein Teil der Studierenden setzt auf eine aktive Arbeitsmarktsuche (Kontaktnetzknüpfer, Initiativbewerbungen), ein anderer Teil auf Hilfe Dritter (institutionalisierte Vermittlungsinstanzen). Vorhandene Informationsangebote unterstützen bislang weitgehend nur den Informationsbeschaffungsprozeß der zuletztgenannten Klientel, die allerdings damit zugleich von den Beschränkungen dieser Informationssysteme - vor allem im Hinblick auf potentielle Marktpartner im KMU-Bereich - besonders betroffen sind. Das Informationsverhalten der Klientel der aktiven Informationssucher wird dagegen bislang nur unzureichend unterstützt. Zumindest für diese Teilgruppe erscheint es erforderlich in Ergänzung zu vorhandenen Informationsangeboten, hochschulseitig plurale, nutzerorientierte und - vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Betriebsbefragungen - auf die Region zugeschnittene Informationssysteme zu entwickeln, die den je spezifischen Informationsbedürfnissen vor allem im Hinblick auf die
- These

Unterstützung der *selbstgestützten Informationssuche und -präsentation* gerecht werden.

Im Hinblick auf die in Abschnitt 4.2.2.1 dargestellte empirische Analyse zum Informationsverhalten Studierender lassen sich als Forschungsfragen formulieren:

Fragen

- F5. Folgt das Informationsverhalten Studierender bzw. der Absolventen eher den Annahmen der Job-Search-Theorie oder denen der Kontaktnetztheorie?
- F6. Lassen sich innerhalb der Absolventengruppe Teilgruppen identifizieren, die sich im Hinblick auf das Informationsverhalten deutlich unterscheiden und welche Konsequenzen sind ggf. daraus für den Aufbau ergänzender Informationssysteme zu ziehen?

Die hochschulseitige Bereitstellung neuer problembezogener Informationsangebote im Hinblick auf regionale Beschäftigungsfelder für Akademiker ist unseres Erachtens eine wichtige Voraussetzung zur Reduzierung von Übergangsproblemen bei Hochschulabsolventen sowie von Rekrutierungsschwierigkeiten der KMU in diesem Bereich und stellt daher eine wichtige Dienstleistungsaufgabe von Hochschulen im regionalen Kontext dar. Der Wissenschaftsrat drückt dies bereits in seinen Empfehlungen von 1988 (S. 402) aus und weist dies als Aufgabe der Studienberatung zu, in der auch eine Informationsberatung im Hinblick auf Arbeitsmarktaspekte zu erfolgen hätte. Solche Informationsangebote stellen alleine jedoch allenfalls eine notwendige, keinesfalls aber eine hinreichende Bedingung zur Flankierung der Übergangsphase am Ende des Studiums dar, denn sie nutzen wenig, wenn Studierende (und Betriebe) nicht gelernt haben, solche Angebote entsprechend zu nutzen. Dies setzt beidseitig - wie in These 3 angesprochen - eine arbeitsmarktbezogene Informations- und Problemlösungskompetenz voraus.

Verbesserung hochschulseitiger Informationsangebote als notwendige, aber nicht als hinreichende Bedingung zur Flankierung des Übergangs

Wenn Studierende - wie Griesbach u.a. (1995) darlegen - ein unzureichendes Informationsverhalten aufweisen, das beispielsweise in einer unzureichenden Nutzung von Informationsquellen und - wenn überhaupt - in einer Bevorzugung passiv-rezeptiver Informationsquellen (Schulmeister 1995, S. 339) zum Ausdruck kommt, und gerade dieses defizitäre Informationsverhalten auch zu Desorientierung beiträgt (Griesbach u.a. 1995, S. 229), dann ist auch nach Ansatzpunkten für eine Förderung der Informationskompetenz zu suchen. Sofern dies überhaupt thematisiert wird, so wird auch dies als Aufgabe der Studienberatung angesehen (Klaus/Müller/Vahrenkamp 1995, S. 413). Zu fragen ist jedoch, ob dies durch punktuelle Maßnahmen überhaupt möglich ist sowie ob und ggf. in welcher Form eine solche Förderung nicht vielmehr auch als Aufgabe des Studiums anzusehen ist. Hierzu werden in Abschnitt 4.2.4 einige Gedanken skizziert. Zwar

Förderung der Informationskompetenz als Aufgabe der Lehre?

können Hochschulen nicht gezielt auf Berufskarrieren hin qualifizieren und wollen dies angesichts ihrer wissenschaftsbezogenen Ausrichtung auch gar nicht. Umso mehr ist es unseres Erachtens daher ihre Aufgabe, zumindest die Voraussetzung für ein entsprechendes Selbstmanagement auf Seiten der Studierenden zu schaffen. Und dazu gehören sowohl nutzeradäquate, zielgruppenspezifische Informationsangebote, die im Rahmen der Dienstleistungsaufgabe der Hochschulen zur Verfügung zu stellen sind, als auch gezielte Förderungen des Informationsverhaltens im Kontext ihres Studiums.

4.2.1.2 Zum Informationsverhalten von Klein- und Mittelbetrieben bei der Personalrekrutierung im Hochqualifiziertenbereich

Im Rahmen dieses Abschnitts wird der Frage nach dem Informationsverhalten von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) im Personalbereich nachgegangen. Dabei wird ein Focus auf die Personalakquirierung im Hochqualifiziertenbereich gelegt.

Wenn vom Informationsverhalten der KMU die Rede ist, so ist zunächst das begriffliche Verständnis von „Informationsverhalten“ und „Klein- und Mittelunternehmen“ darzulegen. Der zuerst genannte Begriff bedarf hier keiner weiteren Erörterung, da dies bereits im Abschnitt 4.2.1.1 erfolgt ist. Der Begriff „KMU“ wird häufig synonym mit dem des „Mittelstands“ verwandt. Die verschiedenen Definitionsansätze (vgl. z.B. Zeitel 1979, Kautler 1975, S. 82 f., Günzel 1975, Gantzel 1962) unterscheiden sich vor allem durch ihren qualitativen bzw. quantitativen Blickwinkel. Im qualitativen Untersuchungsbereich orientiert man sich am Besitzstand des Unternehmens, der fehlenden Finanzkraft oder der Unabhängigkeit des Unternehmens. In quantitativer Hinsicht erfolgen Abgrenzungen über Umsatzhöhe, Kapitaleinsatz oder über die Mitarbeiterzahl (vgl. Günzel 1975; Kann 1978). Das zuletzt genannte Kriterium wird am häufigsten verwandt und wird daher auch dieser Studie zugrundegelegt. In die Expertengespräche, über die in Abschnitt 4.1 und 4.2.2.2 berichtet wird, sind nur solche Betriebe als Klein- und Mittelunternehmen einbezogen worden, die eine Mitarbeiterzahl von 500 nicht überschreiten. Die meisten dieser befragten Unternehmen variieren zwischen 20 und 100 Mitarbeitern.

Begriffsverständnis von KMU

Informationen bilden einen Grundstein des strategischen Managements. Im Hinblick auf die Informationsgewinnung und -verarbeitung stellen sich dabei nach Klaes (1986) folgende problemfokussierende Fragen:

Fragen der Informationsgewinnung und -verarbeitung

- Wer gewinnt
- welche Informationen
- mittels welcher Formen
- aus welchen Quellen

- wie regelmäßig,
- und wer verarbeitet diese Informationen
- mit welchen Methoden?

Wenn es um die Gestaltung nutzerorientierter Informationssysteme geht, dann kommt der Phase der Informationsbeschaffung (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) und damit den zuerst genannten Fragen eine besondere Bedeutung zu. Im Hinblick auf den Personalbereich sind die Fragen nach der Art der Information, der Art und Weise der Informationsgewinnung und die nach den genutzten Informationsquellen (vgl. Klaes 1986, S. 4 ff.) über potentielle Bewerber zentral.

Bei der Personalrekrutierung im akademischen Bereich standen nach einer Untersuchung von Landsberg (1980) klassische Informationsquellen im Vordergrund (vgl. Tabelle 4.2.1.2/1).

Tabelle 4.2.1.2/1: Rekrutierungswege von akademischem Nachwuchs

	genutzt (in v.H.)	hauptsächlich genutzt (in v.H.)
Inserate in Zeitungen	97,5	78,0
Einschaltung von Arbeitsämtern	73,5	22,5
Aushänge in den Hochschulen	55,5	10,5
Schreiben an die Lehrstühle	48,5	8,5

Quelle: Landsberg 1980, S. 28 ff.

Zu diesen klassischen Personalrekrutierungswegen haben sich in den 80er und 90er Jahren eine Vielzahl neuer Akquirierungswege herausgebildet. Dabei steht die regelmäßige betriebliche Präsenz an der Hochschule sowie auf hochschulspezifischen Fachmessen und Tagungen im Vordergrund. Weitere Instrumente eines gezielten betrieblichen Hochschulmarketings sind (vgl. Fröhlich/Langecker 1989, S. 154):

- Angebot von Praktikumsplätzen,
- Vergabe von Diplomarbeiten,
- Unterstützung bei Dissertationen,
- befristete Projektstätigkeit,
- Firmenpräsentationen bei Hochschultagen,
- Schenkungen an Universitäten,
- Anzeigen von Hochschulpublikationen,
- Vergabe von Stipendien,
- Besichtigungen der Unternehmungen,
- Mitarbeit in Gremien und
- Fachvorträge im Rahmen von Vorlesungen.

Neue Akquirierungs-
wege bei Akademikern

Auch nach Staufenbiel (1994, S. 380) stehen Hochschulmessen, Fachmessen, Firmenpräsentationen als Einzelveranstaltungen, Exkursionen/Betriebsbesichtigungen, Diplomarbeiten, Fachseminare/Workshops und Praktika an vorderster Stelle, wenn es um die Kontaktaufnahme zu Jungakademikern geht. Bei der Personalrekrutierung stehen also zunehmend persönliche Kontakte zu Studierenden im Vordergrund. Auf anonyme, an die Allgemeinheit gerichtete Stellenausschreibungen wird immer häufiger verzichtet. Fehleinschätzungen und -beurteilungen können so auf beiden Seiten reduziert werden. Der Hochschulabsolvent hat bereits vor dem Berufseinstieg konkrete Erfahrungen mit und in seinem Aufgabenbereich gesammelt bzw. zumindest das Unternehmen und seine Strukturen kennengelernt. Und das Unternehmen kann den potentiellen Bewerber sicherer beurteilen (vgl. Schewe/Dreesen 1994, S. 381) und so Fehlinvestitionen vermeiden.

Hohe Bedeutung persönlicher Kontakte im Vorfeld von Personalrekrutierungen

Auch wenn dieser Informationsbedarf - wie die Ausführungen in Abschnitt 4.1 zeigen - weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße zu sehen ist, stellt sich diese Form der Informationsgewinnung für Klein- und Mittelunternehmen angesichts des damit verbundenen hohen Aufwandes problematisch dar. Angesichts der dadurch bedingten Bindung von Humankapital-Ressourcen besteht insbesondere für KMU das Risiko, in anderen betrieblichen Funktionsbereichen Leistungseinbußen hinnehmen zu müssen.

Neue Rekrutierungswege für KMU problematisch

Auch der Weg der Personalbeschaffung über Zeitungsinserate erweist sich für die KMU als problembeladen (vgl. Abschnitt 4.1, 4.2.2.2, ähnlich auch Schneider/Huber/Müller 1991). So besteht das Risiko der Überflutung des Unternehmens mit Bewerbungen. Auch die Einschaltung des Arbeitsamtes im Zuge solcher Personalrekrutierungen wird insgesamt wenig erfolgreich eingeschätzt (vgl. ebenda).

Traditionelle Rekrutierungswege für KMU problematisch

Vor diesem Hintergrund läßt sich als These formulieren, daß die bislang zur Verfügung stehenden Informationskanäle den spezifischen Informationsbedarfen von Klein- und Mittelunternehmen nicht gerecht werden (ähnlich auch Schneider/Huber/Müller 1991, S. 38). Traditionelle Rekrutierungswege (über Zeitungen und Arbeitsamt) erweisen sich als problematisch und aus ihrer Sicht ineffektiv, neuere Akquirungsverfahren als zu kostenintensiv. Im Rahmen der empirischen Analysen in Abschnitt 4.2.2.2 soll dieser These näher nachgegangen werden. Dabei soll insbesondere ein Focus auf die Frage gelegt werden, inwiefern die Internet-Dienste hierbei eine neue Rolle erhalten können.

These

4.2.2 Das Informationsverhalten der Marktakteure auf dem Teilarbeitsmarkt für Jungakademiker im Spiegel der Empirie

4.2.2.1 Zum Informationsverhalten von Hochschulabsolventen bei der Stellensuche

Anlage der Untersuchung

Grundlage der empirischen Analysen zum Informationsverhalten der Hochschulabsolventen ist eine Befragung an der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg sowie an der Niederrheinischen Fachhochschule in Krefeld im Herbst 1997. Angesprochen wurden alle Absolventen, die sich in den jeweiligen Absolventenkatalogen als Stellensuchende des Jahres 1996 präsentiert haben. Für Duisburg war eine Einschränkung auf den Fachbereich Sozialwissenschaften erforderlich, da nur hier eine entsprechende Broschüre vorlag. In allen anderen Fachbereichen wurde bislang auf ein solches Instrument, das aus Sicht der von befragten KMU zwar als verbesserungswürdig, aber dennoch als wünschenswert angesehen wurde, bislang verzichtet.

Befragungsgruppe

Die Befragung erfolgte postalisch. Von den insgesamt 208 angeschriebenen Absolventen beteiligten sich 114 an dieser Erhebung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 55 %. Diese im Vergleich zu anderen postalischen Erhebungen vergleichsweise hohe Response-Rate ist zumindest zum Teil auf ein inhaltliches Interesse der Befragten zurückzuführen. So äußerte ein Teil der Befragten über die vorgegebenen Frage-/Antwortkategorien hinaus in Form offener Zusatzbemerkungen ein großes Interesse an internetbasierten Stellen- und Praktikantenbörsen. Gewünscht wurden telefonische oder schriftliche Zusatzinformationen, zum Teil verbunden mit der Bitte, sich selbst im entwickelten internetbasierten Kommunikations- und Informationscenter präsentieren zu dürfen. Die überraschend hohe Rücklaufquote sowie die genannten Zusatzbemerkungen seitens der Absolventen geben bereits einen ersten Hinweis auf die negative Einschätzung vorhandener Informationsangebote und auf deren Ergänzungsbedürftigkeit aus Sicht der ehemaligen Studierenden.

Art der Befragung

Erhebungsinstrument war ein standardisierter Fragebogen, der schwerpunktmäßig auf die Thematik der Informationsbeschaffung vor, während und am Ende des Studiums fokussiert ist. Dabei wurde versucht, sowohl Informationsbedürfnisse als auch Defizite vorhandener Informationssysteme zu erfassen. Daneben richtete sich ein Teil der Fragen auf die bisherigen Erfahrungen der Probanden im Umgang mit dem Internet und den Stellenwert sowie den subjektiven Nutzen-Risiko-Abwägungen, die diesen neuen Medien im Hinblick auf die Stellensuche zugeschrieben werden. Ziel dieses Fragenkomplexes ist es festzustellen, ob und ggf. für wen ergänzende internetgestützte Angebote bei der Arbeitsmarktsuche sinnvoll

Erhebungsinstrument und Themenbereiche

einsetzbar sind. Schließlich richtete sich ein letztes Fragemodul auf das Interesse bzw. auf mögliche Vorbehalte gegenüber Beschäftigungsfeldern im KMU-Bereich.

Grundlegende These der Untersuchung ist, daß sich aufgrund des spezifischen Informationsverhaltens der Marktakteure auf dem Arbeitsmarkt für Jungakademiker traditionelle Informationsangebote institutionalisierter Stellenvermittler, die etwa für Schulabgänger durchaus adäquat sein können, zumindest für Teilgruppen der Jungakademiker als nicht ausreichend erweisen.

These

Ergebnisse der Studie

(1) Zur Problematik des Übergangs von Hochschulabsolventen

Betrachtet man die Beschäftigungssituation der von uns befragten Hochschulabsolventen etwa ein Jahr nach Studienende, so stellt sie sich zwar keineswegs dramatisch dar, jedoch belegen die Angaben auch, daß sich der Übergang aus Sicht vieler ehemals Studierender als durchaus problembeladen darstellt (vgl. Tabelle 4.2.2.1/1 in der Anlage).

Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen nicht dramatisch, aber problematisch

Die Übergangsproblematik betrifft - wie die Tabelle zeigt - weniger das Risiko der Arbeitslosigkeit als das der inadäquaten Beschäftigung. Die „Arbeitslosenquote“ liegt mit 8,2 % deutlich unter den entsprechenden Regionalquoten der übrigen Erwerbstätigengruppen. Ein Vergleich mit bundesdurchschnittlichen Werten aus den Jahre 1994 deutet jedoch darauf hin, daß sich auch für diese Erwerbspersonengruppe das Risiko der Arbeitslosigkeit erhöht hat.¹ Dabei verweist auch unsere Untersuchung auf große fachrichtungsbezogene Diskrepanzen. So sind in der genannten Gruppe Sozialwissenschaftler mit insgesamt 5 von 9 Fällen deutlich überrepräsentiert.

Problem: Inadäquate Beschäftigung

Die Übergangsproblematik äußert sich jedoch für die Mehrzahl der Absolventen weniger in einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko als vielmehr in einem inadäquaten Einsatz. 13,7 % sind aus subjektiver Sicht mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten konfrontiert, weitere 5,5 % sind in Ausbildungs- bzw. Trainee-Maßnahmen. Diese „Dequalifizierten-Quote“ liegt in etwa in

Umfangreiche Bewerbungsaktivitäten

¹ Die Arbeitslosenquote lag 1994 in den alten Bundesländern bei 3,9 % bei Universitätsabsolventen bzw. 3,6 % bei Fachhochschulabsolventen (Parmentier/Schreyer/Tessaring 1996, S. 66). Ein unmittelbarer Vergleich unserer Daten mit den Repräsentativdaten ist natürlich nicht möglich, da sich unsere Angaben nur auf bestimmte Fachrichtungen beziehen. Rechnet man die Angaben der Universität Duisburg (und damit alle Sozialwissenschaftler) heraus, dann beträgt die bereinigte Arbeitslosenquote für die FH Niederrhein 4,0 %.

der Mitte des Schätzkorridors für die unterwertige Beschäftigung von Akademikern im Jahr 1991.² Der insgesamt hürdenreiche Übergang wird auch mit Bezug auf die Bewerbungsaktivitäten deutlich. Die Hälfte der Absolventen hat immerhin mehr als 30 Bewerbungen verfaßt, jeder Neunte sogar mehr als 100. Der Durchschnitt liegt dabei deutlich über entsprechenden Bundeswerten Mitte der 80er Jahre.³ Auch dies unterstreicht die offensichtlich verschärfte Übergangsproblematik. Das Studium garantiert offensichtlich immer weniger - wie noch in den 70er Jahren üblich - einen adäquaten Arbeitsplatz.

Zum Instrument der Initiativbewerbungen wird dagegen - wie die Tabelle zeigt - deutlich seltener gegriffen. Vor diesem Hintergrund kommt der Vollständigkeit des Informationsangebots über zur Verfügung stehende Arbeitsplätze eine herausragende Funktion zu. Insbesondere der Übergang in Beschäftigungsfelder im KMU-Bereich erweist sich vor diesem Hintergrund problematisch, weil einerseits diese Betriebe häufig die Einschaltung institutionalisierter Stellenvermittler unterlassen und mehr auf informelle Kontakte setzen und andererseits für Hochschulabsolventen die Identifizierung potentieller Marktakteure zum Zwecke der Initiativbewerbungen problematisch ist. Darauf wird weiter unten zurückzukommen sein.

Initiativbewerbungen
seltener

Die Problematik des Übergangs scheint vordergründig dadurch relativiert zu werden, daß immerhin rund die Hälfte der Absolventen im Rahmen ihres Suchprozesses schon einmal Stellenangebote abgelehnt haben. Allerdings ist der wichtigste Grund dafür, daß ein anderes - besseres - Angebot vorgelegen hat (14 % aller Nennungen). Ebenso häufig ist ein solches Angebot aus finanziellen Abwägungen nicht angenommen worden. Auch in einer Untersuchung von Teichler/Winkler (1990, S. 57) wurde dieser Aspekt am häufigsten genannt. Analysiert man diese Teilgruppe auf der Grundlage unserer Daten jedoch genauer, so zeigt sich, daß dieses Argument stets mit weiteren verknüpft worden ist (nicht-gewünschter Tätigkeitsbereich, anderes Angebot, zu große Entfernung, schlechte Aufstiegsmöglichkeiten etc.). Dem Lohn kommt demnach keine herausragende Rolle zu, wenn es um die Stellenfindung von Jungakademikern geht. Dies belegen auch die Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Arbeitsplatzkriterien (vgl. Abbildung 4.2.2.1/1).

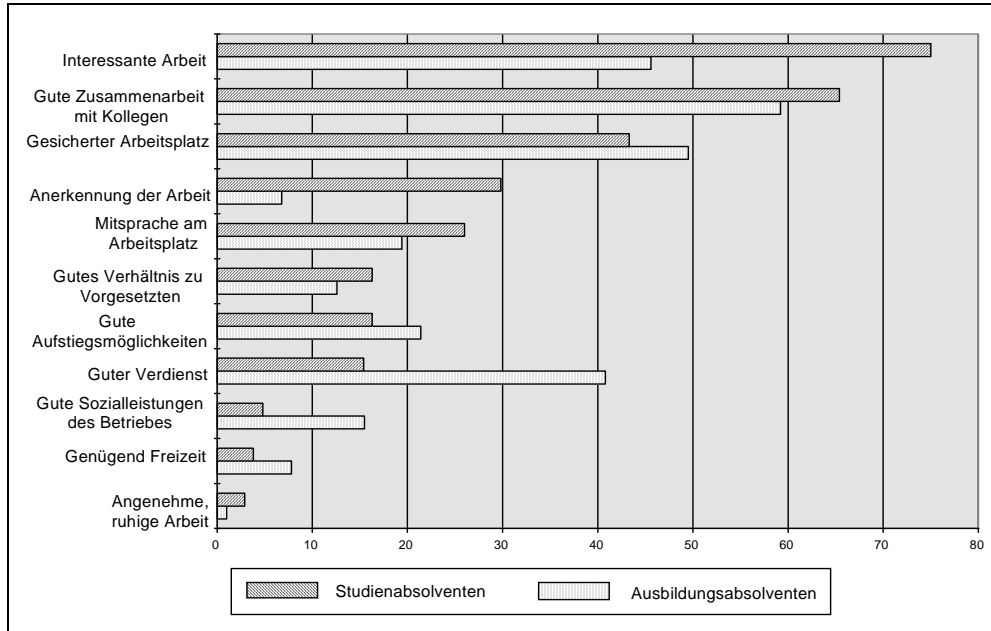
Ablehnung von Stellenangeboten aus rationalen Gründen

Lohn hat für Stellenfindung untergeordnete Bedeutung

² Vgl. Parmentier/Schreyer/Tessaring (1996, S. 55) unter Berufung auf Plicht/Schober/Schreyer (1994).

³ Damals hatten sich die Befragten durchschnittlich um knapp 19 Stellen beworben (Teichler/Winkler 1990, S. 65).

Abbildung 4.2.2.1/1: Arbeitsplatzbewertungen bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997 im Vergleich zu jenen der Ausbildungsabsolventen¹⁾ in Duisburg 1989



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

¹⁾ Ausbildungsberufe: „Industriekaufmann/Industriekauffrau“, „Bürokaufmann/Bürokauffrau“ und „Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau“

Die drei wichtigsten Kriterien bei der Arbeitsplatzbeurteilung von Jungakademikern sind „Interessante Arbeit“, „Gute Zusammenarbeit mit Kollegen“ und „Gesicherter Arbeitsplatz“. Diese Kriterien stimmen - sieht man von der Reihenfolge ab - völlig überein mit den Angaben von Ausbildungsabsolventen in einer eigenen früheren Studie (Klose/Kutscha/Stender 1993). Verdienstfragen haben bei Hochschulabsolventen - möglicherweise angesichts eines vergleichsweise niedrigen Grenznutzens - einen noch geringeren Wert (achtwichtigstes Kriterium) als bei Ausbildungsabsolventen (viertwichtigstes Kriterium). Dafür hat die Anerkennung der Arbeit einen weitaus höheren Stellenwert.

Wichtigste Kriterien der Arbeitsplatzbeurteilung

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse kommt den neoklassischen Erklärungsansätzen im Hinblick auf die Stellenfindung bei Jungakademikern nur ein untergeordneter Stellenwert zu. Aber auch klassische Job-Search-Theorien, die sich ausschließlich auf den Faktor Gehalt fokussieren, greifen zu kurz. Bei der Stellensuche werden von den Hochschulabsolventen andere qualitative Kriterien zugrundegelegt. Die Statusorientierung ist zumindest bei der Gruppe der Jungakademiker (noch) nicht stark ausgeprägt,

Neoklassische und klassische Job-Search-Theorien, die auf den Faktor Gehalt rekurrieren, greifen zu kurz

eine Einstellung, die später jedoch durchaus noch revidiert werden kann (Teichler 1990, S. 252).

Zu den qualitativen Gesichtspunkten gehört auch die Entfernung vom Wohnort. Immerhin jeder Neunte gibt an, daß schon mal eine Stelle wegen zu großer Entfernung abgelehnt worden sei. Eine solche regionale Orientierung, die die Ausführungen in Abschnitt 4.2.2.1 bestätigen, zeigt sich auch in den Kriterien der subjektiven Informationsbedürfnisse. Eine herausragende Bedeutung haben dabei - wie weiter unten dargelegt wird - Informationen über Betriebe und Arbeitsplätze in der Region.

Regionale Orientierung

Faßt man die Aussagen zum Übergang von Hochschulabsolventen in das Beschäftigungssystem zusammen, so läßt sich diese Phase als durchaus hürdenreich etikettieren. Klassische Erklärungsansätze zur Stellenfindung, die auf den Faktor Lohn setzen, greifen dabei allerdings zu kurz. Bewerbungen zentrieren sich (zunächst) vor allem auf die Heimatregion, zumindest liegen hier die Prioritäten auf der individuellen Präferenzskala. Nutzeradäquate Informationssysteme, die die Stellenfindung von Jungakademikern unterstützen sollen, haben diesen Kriterien ebenso Rechnung zu tragen wie dem Bedürfnis nach eher qualitativen Informationen über potentielle Tätigkeitsfelder.

Zusammenfassung

(2) Zur Problematik der Stellenfindung

Die Form der Stellenfindung kann ersten Aufschluß über die Akzeptanz von Informationssystemen geben. Fast jeder Absolvent - genau 86,4 % - zieht im Informationsbeschaffungsprozeß Zeitungsannoncen zu Rate. Zweitwichtigstes Medium sind Initiativbewerbungen. Immerhin drei Viertel der Absolventen haben dieses Instrument mindestens einmal eingesetzt.⁴ Daneben spielen aber auch informelle Kontakte eine nicht zu unterschätzende Rolle. Fast die Hälfte hat sich auch aufgrund von Empfehlungen von Freunden oder Bekannten in Unternehmen beworben, je rund ein Viertel hat sich auch in jenem Unternehmen beworben, in dem das Praktikum absolviert bzw. während des Studiums gejobt worden ist. Vorerfahrungen in Ausbildung und/oder Praktika beeinflussen offensichtlich - wie im Modell von Neulinger/Rößl (1991, S. 99) unterstellt - das Informationsverhalten der Studierenden bzw. Absolventen. Sie liefern als Abfallprodukt Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten und erlauben so eine kontaktnetztheoretisch begründete Stellensuche. Dies bedeutet nicht, daß auch die Stellenfindung notwendigerweise kontaktnetztheoretisch erfolgen muß, denn - wie weiter unten noch dargelegt wird - sind jene Absolventen, die über Kontakte verfügen, zugleich auch informationsaktiver, ziehen also häufiger

Hohe Bedeutung von Zeitungsannoncen und informellen Kontakten

⁴ Diese Ergebnisse stimmen im Prinzip mit Untersuchungen von Teichler/Winkler (1990) überein. Wichtigstes Medium sind nach dieser Untersuchung - wie in der vorliegenden Studie - Zeitungsannoncen (75 % aller Befragten), gefolgt von direkter Kontaktaufnahme ohne vorliegendes Stellenangebot (49 %).

unterschiedliche Informationsquellen zu Rate. Die Ansprache bekannter Unternehmen hat dabei in fachrichtungsspezifischer Differenzierung einen unterschiedlichen Stellenwert. Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich spielen solche Kontakte eine deutlich stärkere Rolle als etwa im sozialwissenschaftlichen Bereich⁵, wo weitaus häufiger auf Zeitungsannoncen und Initiativbewerbungen zurückgegriffen wird.⁶ Dem Arbeitsamt kommt dagegen im Informationsbeschaffungsprozeß bei Jungakademikern im Kontext anderer Informationsquellen ein geringer Stellenwert zu (vgl. Abbildung 4.2.2.1/2).

42 % der Befragten haben die persönliche Beratung des Arbeitsamts überhaupt nicht in Anspruch genommen, im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich sogar 53 %. Diejenigen, die sich dort haben beraten lassen, äußern sich darüber hinaus fast ausnahmslos negativ. Die Hälfte aller Befragten - das sind 86 % von jenen, die das Arbeitsamt überhaupt eingeschaltet haben - bewertet das Ergebnis mit „hat mir gar nicht geholfen“, weitere 7 % geben an „hat mir kaum geholfen“. Nur ein einziger Absolvent (von 114!) äußert sich mit der Beurteilung „hat mir etwas geholfen“ tendenziell positiv. Das Berufsinformationszentrum des Arbeitsamt schneidet nur etwas günstiger ab. Es wird ähnlich selten in Anspruch genommen, aber immerhin 12 beurteilen das BIZ mit „hat mir sehr/etwas geholfen“ positiv.

Skeptische Einschätzung des Arbeitsamts

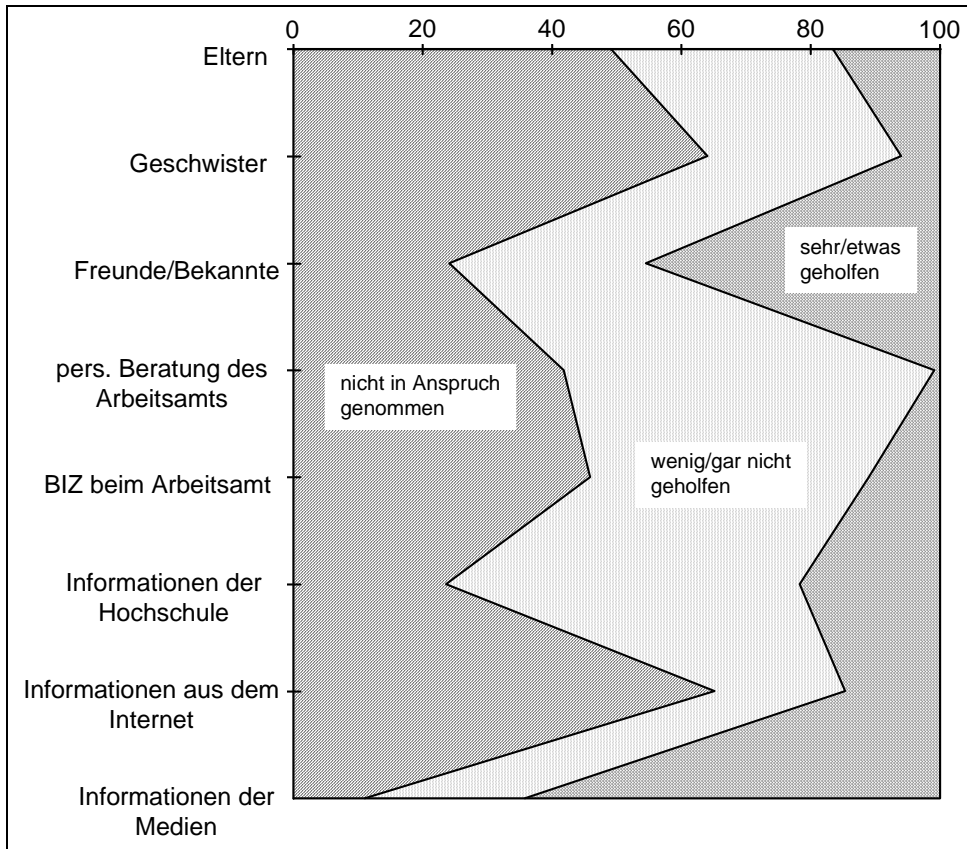
Während das Arbeitsamt also - wie die Borkener Studie zeigt (vgl. Kapitel 2) - die mit Abstand am häufigsten genutzte Informationsquelle bei der Ausbildungsplatzfindung ist, wird diese institutionalisierte Vermittlungsinstanz offensichtlich den Bedürfnissen Hochqualifizierter nicht gerecht. Sie wird selten in Anspruch genommen und - wenn sie einbezogen wird - äußerst schlecht beurteilt. Jede andere Informationsquelle wird günstiger beurteilt. Nicht wesentlich günstiger schneiden allerdings auch die Informationen der Hochschulen ab. Sie werden zwar etwas häufiger in Anspruch genommen als die des Arbeitsamts, jedoch wird die Informationsqualität überwiegend negativ beurteilt. Im Hinblick auf den Informationsbeschaffungsprozeß leisten Hochschulen aus Sicht der Absolventen bislang also keine hinreichende Unterstützung.

Skeptische Einschätzung hochschulischer Informationsangebote

⁵ „Vorher im unternehmen Praktikum absolviert“: Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich 29,4 %, im sozialwissenschaftlichen Bereich 21,2 %. „Vorher im Unternehmen gejobbt“: Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich 23,5 %, im sozialwissenschaftlichen Bereich 18,2 %.

⁶ „Zeitungsannoncen“: Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich 76,5 %, im sozialwissenschaftlichen Bereich 84,8%. „Initiativbewerbungen“: Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich 58,8 %, im sozialwissenschaftlichen Bereich 72,7 %.

Abbildung 4.2.2.1/2: Inanspruchnahme und Akzeptanz von Informationsquellen im Informationsbeschaffungsprozeß bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



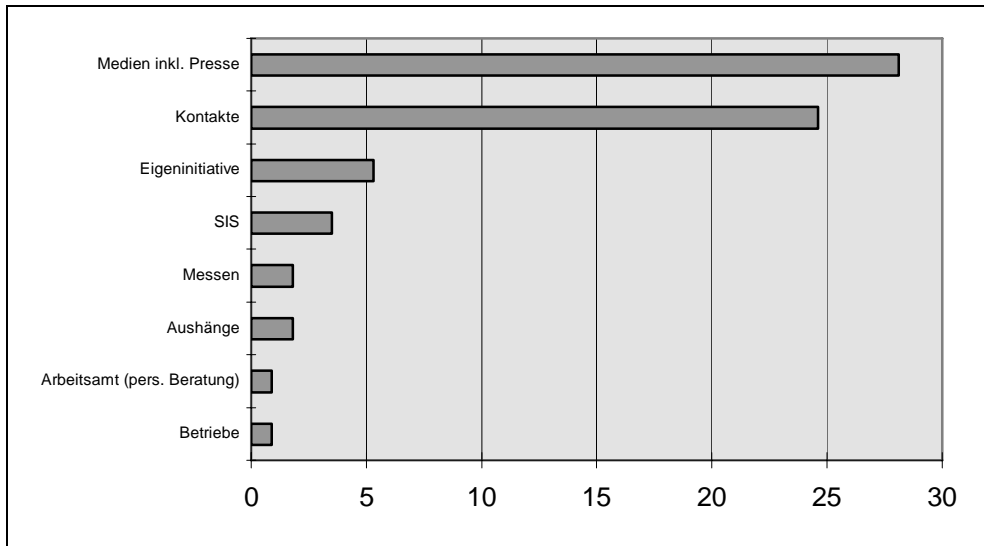
Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Weitaus wichtigste Informationsquelle sind die Medien (insbesondere Zeitungsannoncen), die nahezu alle Absolventen in Anspruch genommen haben und zwei Drittel von ihnen positiv bewerten. Aber auch informelle Kontakte (Freunde/Bekannte) spielen unter quantitativen, aber auch qualitativen Gesichtspunkten eine große Rolle. Das Internet ist immerhin schon von jedem dritten Absolventen im Informationsbeschaffungsprozeß eingesetzt worden, davon äußerten sich über 40 % positiv. Obwohl es sich dabei um ein außerordentlich junges Medium handelt, wird ihm aus Sicht der Absolventen bereits jetzt ein vergleichsweise hoher Stellenwert zuteil. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß es im Rahmen des Informationsbeschaffungsprozesses von vergleichsweise vielen Absolventen mehrfach eingesetzt worden ist. 85 Absolventen haben Medien (Zeitungen) mehrfach genutzt, das SIS wurde von 38 und das Internet von 17 mehrfach zur Stellensuche eingesetzt. Die persönliche Beratung des Arbeitsamts wurde nur von 11 Probanden mehrfach in Anspruch genommen. Aufgrund der unbeschränkten Zugänglichkeit wird das Internet bereits jetzt - ohne daß es bislang zu nutzeradäquaten Informationssystemen für diese Klientel im Rahmen dieses Mediums gekommen ist - als flankierendes Instrument bei der Informationsrecherche eingesetzt.

Internet hat zunehmende Bedeutung bei der Arbeitsplatzsuche

Die quantitative Nutzung und qualitative Beurteilung von Informationsangeboten sind zwei wichtige, aber allein noch nicht aussagekräftige Indikatoren für deren klientelspezifische Akzeptanz und Relevanz. Nicht auszuschließen ist, daß Informationsangebote beispielsweise aufgrund unzureichender Präsentationsformen oder aufgrund des Nutzungsaufwandes negativ beurteilt werden, diese aber dennoch unter dem Erfolgskriterium der Stellenfindung positive Ergebnisse liefern. Aussagekräftige Hinweise hierauf liefern die Angaben unserer Probanden zu jener Informationsquelle, die für die Stellenbesetzung entscheidend war (vgl. Abbildung 4.2.2.1/3)

Abbildung 4.2.2.1/3: Entscheidende Informationsquellen bei der Stellenfindung aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Auch die Aussagen zur entscheidenden Informationsquelle bestätigen die dominante Rolle der Medien - und hier vor allem der Presse - sowie der persönlichen Kontakte. Die persönliche Beratung des Arbeitsamts spielt auch in dieser Hinsicht kaum eine Rolle. Besser noch schneidet das Stellen-Informationssystem des Arbeitsamts ab. Die Stellenfindung von Hochschulabsolventen ist aber - auch dies macht die Abbildung deutlich - nicht nur Ergebnis eines systematischen Informationsbeschaffungsprozesses, wie es im Rahmen der Job-Search-Theorie unterstellt wird. Auch bei der Erstpositionierung spielen Kontakte eine wesentliche Rolle. Dabei haben im Detail persönliche Kontakte, aber auch Nebenerwerbstätigkeiten oder Praktika während des Studiums eine wichtige Funktion. Auch hier wird wiederum deutlich, daß das Informationsverhalten durch vorangegangene Erfahrungen beeinflusst wird. Nicht nur bei der Stellensuche spielen solche Kontakte eine Rolle, sondern auch bei der Stellenfindung. Dies schließt nicht aus, daß auch diese Absolventen eine systematische Informationsbeschaffung vollziehen - und genauere Analysen zeigen, daß sie vorhandene Informationsangebote intensiver nutzen -, ihre Einmündung erfolgt jedoch eher nach den Prinzipien der Kontaktnetztheorie.

Medien und persönliche Kontakte als entscheidende Informationsquellen

Welche Konsequenzen sind aus diesen Befunden zu ziehen? Der Stellenfindung von Hochschulabsolventen geht fast ausnahmslos eine aktive Stellensuche im Sinne eines Informationsbeschaffungsprozesses auf Seiten der Studierenden voraus. Dies gilt auch für jene Teilgruppe, die im Rahmen ihres Studiums Kontakte knüpft. Vorhandene Kontakte, die etwa

Zusammenfassung

über eine vor Studienbeginn absolvierte Ausbildung oder studienbegleitende Praktika bzw. Erwerbstätigkeiten zustande kommen, werden in der Regel zusätzlich zu traditionellen Informationsquellen genutzt. Die Informationsbeschaffung dieser Gruppe ist also breiter angelegt mit der Folge, daß die Stelleneinmündung sowohl kontaktnetztheoretisch als auch nach den Prinzipien der Job-Search-Theorie begründet sein kann. Nur für eine Teilgruppe läßt sich also die Stellenfindung kontaktnetztheoretisch begründen (Frage 5). Das Informationsverhalten bei Hochschulabsolventen hat demnach für einen großen Teil der Absolventen einen Einfluß auf die Stellenfindung (These 5). Allerdings stoßen vorhandene Informationsangebote bei Hochschulabsolventen kaum auf Akzeptanz (These 4a). Insbesondere die Informationsangebote des Arbeitsamts, aber auch der Hochschule (Frage 1) werden kaum genutzt und wenn doch, dann überwiegend negativ beurteilt. Größte Bedeutung im Informationsbeschaffungsprozeß der Hochschulabsolventen haben die Medien, insbesondere Zeitungsannoncen. Damit kommt diese Untersuchung zu einem anderen Ergebnis als der Wohlfahrtssurvey 1980 (Noll 1985, S. 285), nach dem die Stellenfindung bei Schüler und Studenten nur zu 6 % über Annoncen erfolgt.⁷

Im Informationsverhalten spiegeln sich also Chancen, aber auch Probleme vorhandener Informationsangebote wider. In bezug auf die Hochschule kommt diese ihrer Dienstleistungsfunktion in diesem Bereich bislang nur unzureichend nach. Wenn es darum geht, Studierende bereits während ihres Studiums mit Aspekten der eigenen Karriereplanung verstärkt vertraut zu machen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1), dann ist den spezifischen Informationsbedürfnissen Studierender Rechnung zu tragen. Dies erfordert, daß den Studierenden ermöglicht wird, sowohl während des Studiums Kontaktnetze aufzubauen als auch - möglichst frühzeitig - Informationssysteme im Hinblick auf potentielle Beschäftigungsfelder gezielt zu nutzen. An die Stelle isolierter, punktueller Informationsangebote sind solche zu setzen, die studienbegleitenden und kommunikationsunterstützenden Charakter im Hinblick auf den Dialog von Studierenden und Betrieben haben. Dies erfordert eine selbstgestützte Informationsbeschaffung, an der - und auch das belegen unsere Ergebnisse - Jungakademiker ein hohes Interesse haben.

(3) Absolvententypen im Hinblick auf das Informationsverhalten

Die Studierenden bzw. Absolventen unterscheiden sich nicht nur im Hinblick auf das Ergebnis des Informationsbeschaffungsprozesses, also hinsichtlich der *entscheidenden* Informationsquelle. Auch bezüglich der beiden anderen Teilaspekte des Informationsbeschaffungsprozesses, nämlich des individuellen Informationsbedarfs sowie der Informationsquellen-Nutzung lassen sich unterschiedliche Absolventen-Typen identifizieren.

⁷ Möglicherweise spielt hier die unterschiedliche Bezugsbasis (inklusive Schüler), aber auch der unterschiedliche Zeitbezug eine Rolle.

Um einen Überblick über das Informationsverhalten Studierender bzw. von Absolventen zu erhalten und Ansatzpunkte für eine gezielte Förderung zu gewinnen, ist es sinnvoll, nach Absolvententypen zu suchen, die sich im Hinblick auf das Informationsverhalten maximal unterscheiden. Eine solche Möglichkeit bietet die Cluster-Analyse.

Bei der Cluster-Analyse handelt es sich um ein statistisches Klassifizierungsverfahren. Dabei geht es darum, Objekte (z.B. Personen, Tätigkeiten) so zu gruppieren, daß sie sich innerhalb einer Gruppe möglichst ähnlich und in Relation zu solchen anderer Gruppen möglichst unähnlich sind. Das Verfahren zielt also auf die Bildung homogener Gruppen aus einer heterogenen Gesamtheit von Objekten. Dadurch sollen Ähnlichkeitsstrukturen ermittelt werden, ohne daß explizit ein Trennungskriterium vorgegeben ist (vgl. z.B. Späth 1983, Stahl 1985). Bei der Cluster-Analyse kann zwischen hierarchischen und nicht-hierarchischen Verfahren einerseits und agglomerativen und divisiven Verfahren andererseits unterschieden werden. Die jeweils angewendeten Berechnungsmethoden unterscheiden sich durch die Art und Weise, wie die Distanzen zwischen den einzelnen Clustern berechnet werden.

Theoretischer Ansatz

Zur Clusterbildung wurden zwei Variablen herangezogen. Die eine betrifft die Informationsbedarfe der Absolventen, die andere die genutzten Informationsquellen. Im Hinblick auf den Informationsbedarf unterscheiden sich die Absolventen bei den meisten Antwortkategorien nur geringfügig. Sie wurden fast durchgängig für wichtig bzw. sehr wichtig gehalten. Lediglich hinsichtlich der Items „Hilfestellungen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen“ und „Hilfestellungen für Bewerbungsgespräche“ lassen sich deutlich unterscheidbare Relevanzzuschreibungen feststellen. Eine Teilgruppe von Absolventen hält eine solche Unterstützung für dringend geboten, eine andere hält sie für verzichtbar. Da die zuerstgenannten Antwortkategorien nur wenig zu einer Typenbildung beitragen können, wurde bei der Clusteranalyse im Hinblick auf den Informationsbedarf nur auf die beiden zuletztgenannten Items zurückgegriffen. Daneben sind als Merkmale berücksichtigt worden, welche Informationsquellen in Anspruch bzw. nicht in Anspruch genommen worden sind. Die Clusteranalyse liefert drei deutlich unterscheidbare Typen als Ergebnis (vgl. Tabelle 4.2.2.1/2).

In Cluster 1 („Strategischer Typ“) sind alle Studierenden zusammengefaßt, die nur einen geringen Hilfebedarf hinsichtlich von Bewerbungsunterlagen bzw. Bewerbungsgesprächen haben. Im Hinblick auf die in Anspruch genommenen Informationsquellen liegt der Aktivitätsgrad zwischen denen der beiden anderen Cluster. Die Absolventen der beiden anderen Cluster erachten Hilfestellungen bei Bewerbungen für bedeutsam. Sie unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf die eingesetzten Informationsquellen. Während in Cluster 3 („Hektischer Typ“) fast alle Absolventen nahezu alle zur Verfü-

3 Absolventen-Typen

gung stehenden Informationsquellen nutzen, konzentrieren sich die Studierenden aus Cluster 2 („Anzeigen-Typ“) vor allem auf Zeitungsannoncen. Auch Kontaktnetze spielen im Unterschied zu Cluster 3 nur eine untergeordnete Rolle.

Versucht man die drei angesprochenen Absolventen-Cluster, die sich hinsichtlich Informationsbedarf und -quellennutzung deutlich unterscheiden, mittels weiterer Merkmale näher zu beschreiben, so lassen sich diese Cluster unter drei Typenbezeichnungen rubrizieren:

- Cluster 1: Der strategische Typ
- Cluster 2: Der Anzeigen-Typ
- Cluster 3: Der hektische Typ

Eine Charakterisierung der Absolventen der drei Cluster findet sich in Tabelle 4.2.2.1/3.

Cluster 1: Der strategische Typ

Die Studierenden in diesem Cluster können als „informationsorientiert“ bezeichnet werden. Hilfestellungen für Bewerbungen werden als wenig bedeutsam erachtet. Ihr Informationsbedarf fokussiert sich vor allem auf „hard facts“ über Stellen, Branchenentwicklungen etc. Um einen Überblick hierüber zu erhalten, beschäftigen sie sich mit der Informationsbeschaffung bereits frühzeitig während des Studiums. Auch wird versucht, frühzeitig Kontakte aufzubauen. Dieser Informationstyp hat bereits während des Studiums gelernt, sich selbständig Informationen zu erschließen. So hat die deutliche Mehrzahl dieser Absolventen Literatur überwiegend selbständig recherchiert.

Frühzeitige Informationssuche, Interesse an „hard facts“

Im Hinblick auf die Bewerbungsaktivitäten nehmen die Absolventen dieses Clusters in Relation zu den beiden anderen einen mittleren Aktivitätsgrad ein. Dies gilt auch hinsichtlich der für die Stellenfindung entscheidenden Informationsquelle. Da sich dieser strategische Informationstyp bereits während des Studiums sowohl systematisch Informationsquellen und Kontakte erschließt, spielen auch beide Bereiche bei der Stelleneinmündung eine Rolle.

Das dargestellte Informationsverhalten erweist sich als typisch insbesondere für viele Absolventen der Sozialwissenschaften und der Elektrotechnik. Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage versuchen diese Studierenden, über verschiedene Kanäle frühzeitig an Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten zu gelangen. Rechtzeitige Informationen stellen für sie einen „Schlüssel“ zur Bewältigung der individuellen Beschäftigungsrisiken dar.

Typisch für Sozialwissenschaften/Elektrotechnik

Cluster 2: Der Anzeigen-Typ

Die meisten Absolventen dieses Clusters beschäftigen sich mit Arbeitsmarktfragen erst gegen Ende ihres Studiums. Als Haupt-Informationsquelle fungieren hier die Medien und dabei vor allem Zeitschriften-Annoncen in Form von Stellenangeboten und Stellengesuchen. Andere Informationsquellen haben eine deutlich geringere Relevanz. Auch Kontaktnetze (über Eltern, Geschwister, Freunde, Bekannte) werden kaum geknüpft. Die Studierenden dieses Typs entfalten insgesamt die vergleichsweise geringsten Bewerbungsaktivitäten.

Späte Informationssuche, fast ausschließliche Nutzung von Zeitungsannoncen

Angesichts dieses Informationsverhaltens wäre ein relativ problematischer Übergang ins Beschäftigungssystem zu erwarten. Betrachtet man die Verbleibsstrukturen, so stellt man jedoch fest, daß gerade diese Gruppe in besonderem Ausmaß in qualifizierte Stellen für Jungakademiker einmündet. Dies läßt darauf schließen, daß der berufliche Verbleib hier nicht die Folge eines bestimmten Informationsverhaltens ist, sondern daß umgekehrt, dieses Informationsverhalten von den antizipierten Beschäftigungschancen abhängt. In diesem Cluster sind nämlich Wirtschaftswissenschaftler deutlich überrepräsentiert. Die vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktperspektiven machen weder eine frühzeitige noch eine intensive Beschäftigung mit potentiellen Tätigkeitsfeldern erforderlich. Es „reicht“, Stellenanzeigen auszuwerten oder eigene zu plazieren. Darüber hinaus dürfte es hierbei eine Rolle spielen, daß bei diesem Typ Männer aus Selbständigenfamilien überrepräsentiert sind. Es läßt sich vermuten, daß ein Teil dieser Absolventen im elterlichen Betrieb eine Stelle finden oder aber hierüber Kontakte erhalten.

Gute Beschäftigungsperspektiven machen umfangreiche Informationsbeschaffungen entbehrlich

Typisch für Wirtschaftswissenschaften

Neue Informationsangebote über Betriebe, Stellen etc. dürften für diesen Informationstyp von geringerer Bedeutung sein als bei den anderen beiden Informationstypen. In dieser Gruppe erweisen sich nicht „hard facts“ als Nadelöhr, sondern vielmehr Hilfestellungen bei Bewerbungen. Nicht das Finden von Stellen erweist sich bei ihnen als schwierig, sondern die geeignete Selbstpräsentation zur Besetzung dieser Stellen.

Interesse an Hilfestellungen bei Bewerbungen

Cluster 3: Der hektische Typ

Hinsichtlich des Informationsbedarfs ähnelt dieser Typ dem „Anzeigen-Typ“. Auch bei ihnen besteht ein Hilfebedarf hinsichtlich der Bewerbungsaktivitäten. Im Unterschied zu diesem fokussiert sich jedoch die Nutzung der Informationsquellen nicht auf ein einziges Medium. Vielmehr nutzen fast alle Absolventen dieses Typs nahezu alle zur Verfügung stehenden Informationsquellen. Auch wird versucht, Kontaktnetze aufzubauen.

Interesse an Hilfestellungen bei Bewerbungen, Nutzung nahezu aller Informationsquellen,

Im Unterschied zum „strategischen Typ“ beginnt ihr Informationsbeschaffungsprozeß jedoch erst gegen Ende des Studiums, dann jedoch sehr intensiv, was auch darin zum Ausdruck kommt, daß dieser Absolvententyp die höchsten Bewerbungs- und Initiativbewerbungsaktivitäten ergreift. Das Informationsverhalten kommt am ehesten den Kern-Gedanken klassischer Job-Search-Theorien nahe, nach denen eine „full-time-Suche“ effektiver sein müßte als eine „Teilzeit-Suche“ während des Studiums. Dieser Informationstyp, der in allen Studiengängen vertreten ist, handelt nach dem Motto „erst das Studium zu Ende bringen und dann die Stellensuche“. Angesichts drohender Arbeitslosigkeit werden dann umfangreiche, zum Teil wenig zielgerichtete Informationsbeschaffungs- und Bewerbungsaktivitäten ergriffen, zumindest spricht die durchschnittliche Bewerbungsanzahl von 60 bei nur 5 Vorstellungsgesprächen für eine mangelnde Zielgenauigkeit dieser Aktivitäten. Am Ende des Informationsbeschaffungsprozesses erweisen sich dann vergleichsweise häufig vorhandene Kontakte (über Familie und Bekannte) als entscheidend für die Stellenfindung.

Späte Suche, Bewerbungen wenig zielgerichtet

Faßt man die Aussagen zusammen, so lassen sich innerhalb der Gruppe der Studienabsolventen Informationstypen identifizieren, die sich im Informationsverhalten deutlich unterscheiden (Frage 6). Die Daten lassen den Schluß zu, daß das Informationsverhalten für die Stellenfindung zwar bedeutsam ist, weitaus stärker scheint jedoch das Informationsverhalten von den antizipierten Berufsperspektiven geprägt zu sein (These 2). Studierende reagieren in ihrem Informationsverhalten unterschiedlich auf ihre absehbaren Übergangsschwierigkeiten. Werden diese für gering erachtet, kann die Informationsbeschaffung zeitlich weit hinausgeschoben und auf wenige Aktivitäten beschränkt werden („Anzeigen-Typ“). Neue Informationsangebote erreichen diesen Informationstyp nur dann, wenn sie verstärkt Hilfsangebote im Hinblick auf das Bewerbungsverhalten liefern. Informationell ist diese Gruppe ausreichend versorgt. Auf ungünstige Beschäftigungsperspektiven reagieren Studierende mit einem unterschiedlichen Informationsverhalten. Der „strategische Typ“ beginnt frühzeitig mit dem Informationsbeschaffungsprozeß und versucht ebenso frühzeitig, Kontakte aufzubauen. Dieser Informationstyp wird am ehesten durch solche Informationsangebote erreicht, die parallel zum Studium eine systematische Beschaffung von „hard facts“ über das relevante Arbeitssegment ermöglichen sowie den Aufbau von Kontakten, beispielsweise in Form von Praktika oder Diplomarbeiten in Betrieben, unterstützen. Hochschuleitig sind hierzu bislang nur unzureichende Informationssysteme vorhanden. Ein letzter Informationstyp („hektischer Typ“) reagiert auf die subjektiven Beschäftigungsrisiken erst sehr spät, dann jedoch umso intensiver. Dieser Informationstyp wird jedes neue Informationsangebot zusätzlich nutzen. Für den Aufbau neuer Informationssysteme kann man aus ihrem Informationsverhalten nur wenige Schlußfolgerungen ziehen.

Zusammenfassung

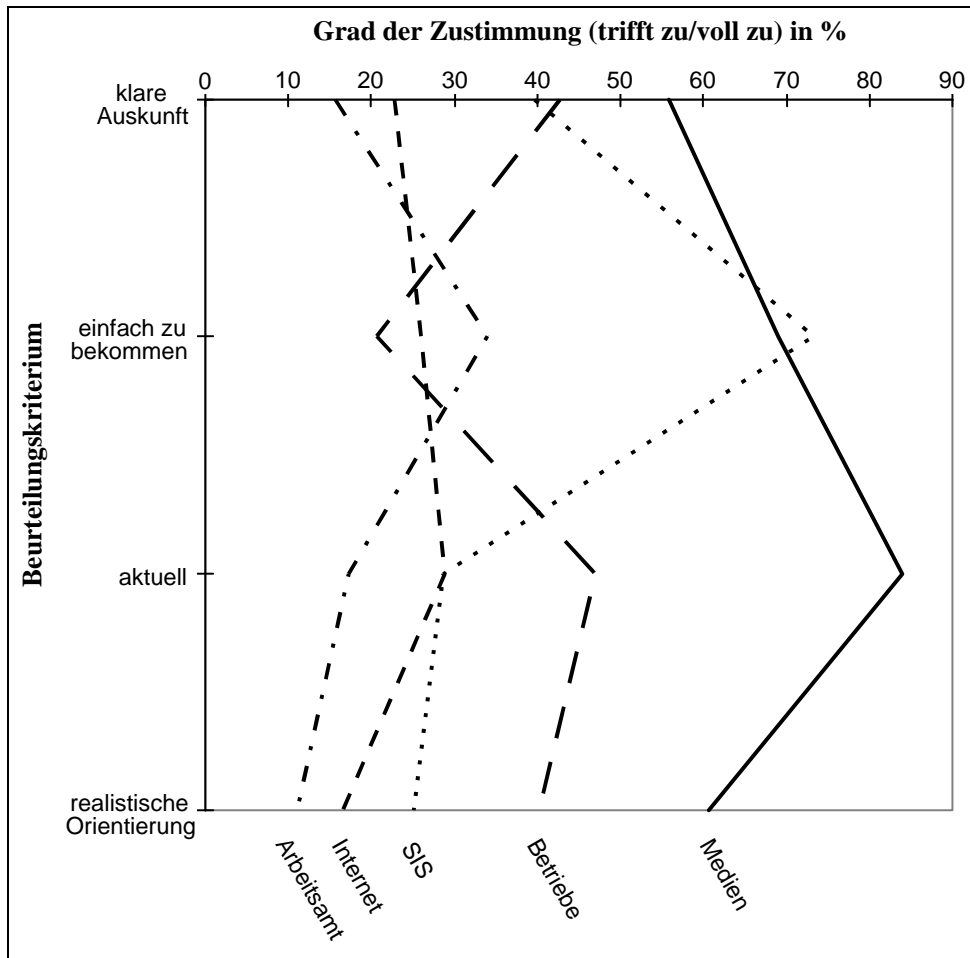
Der Informationsbeschaffungsprozeß konfiguriert sich damit auch im Hinblick auf die Phasen der Quellenauswahl als auch hinsichtlich der konkreten Informationsnachfrage unterschiedlich. Ein Teil setzt auf eine aktive Arbeitsmarktsuche inklusive dem Aufbau von Kontaktnetzen, ein anderer Teil bedarf der Hilfe Dritter (These 4b). Für den Aufbau neuer Informationssysteme bedeutet dies, daß dem gruppenspezifisch unterschiedlichen Informationsverhalten Rechnung zu tragen ist. Sinnvoll erscheint dabei aber auch, Angebote so zu gestalten, daß sie das Informationsverhalten selbst wiederum beeinflussen, zum Beispiel im Sinne einer Förderung einer frühzeitigen, systematischen und studienbegleitenden Beschäftigung mit Fragen der Arbeitsmarktperspektiven. Dazu können neue Informationsangebote alleine nur einen Teil-Beitrag liefern. Vielmehr stellt sich dies auch als eine Frage der Studiengestaltung dar. Darauf wird zurückzukommen sein (vgl. Abschnitt 4.2.4).

(4) Zur Kritik an vorhandenen Informationssystemen und Verbesserungsvorschläge

Im Unterabschnitt (2) ist dargelegt worden, daß die Informationsangebote institutionalisierter Stellenvermittler, vor allem des Arbeitsamts, aber auch die der Hochschule sowohl unter quantitativen als auch qualitativen Gesichtspunkten im Hinblick auf die Nutzergruppe der Jungakademiker skeptisch zu beurteilen sind. Eine negative Einschätzung allein ist im Hinblick auf die Weiterentwicklung und Ergänzung solcher Angebote noch wenig aussagekräftig, wenn nicht zugleich dargelegt wird, auf welche *inhaltlichen* Bezugspunkte die Kritik fokussiert ist. Dabei ist zwischen der *Qualität* der jeweiligen Informationen und der *thematischen Strukturierung* zu unterscheiden. Im Hinblick auf qualitative Beurteilungskriterien gibt Abbildung 4.2.2.1/4 Auskunft. Bei der Beurteilung vorhandener Informationsangebote gibt es - mit einer Ausnahme - kaum Unterschiede zwischen den obengenannten Informationstypen. Medien inklusive Presse erhalten in allen Beurteilungsdimensionen die besten Bewertungen. Vor allem der Aktualitätsgrad wird hervorgehoben. Die persönliche Beratung des Arbeitsamts erhält dagegen in fast allen Dimensionen die ungünstigsten Werte. Selbst Internet-Angebote, die in diesem Bereich erst seit kurzer Zeit und bislang noch in unsystematischer Form vorliegen, erhalten durchweg günstigere Beurteilungen. Deutlich besser noch schneidet das Stelleninformationssystem des Arbeitsamts ab. Die Stärken dieses Informationsangebots werden vor allem im Bereich der Zugänglichkeit und der Aktualität gesehen, aber auch im Hinblick auf die Aussagefähigkeit. Die markanten Bewertungsunterschiede im Hinblick auf die verschiedenen Informationsangebote des Arbeitsamts sprechen für ein hohes Interesse der Absolventen an selbstgestützter Informationsbeschaffung. Eine persönliche Beratung kommt den Interessen vieler Jungakademiker offensichtlich kaum entgegen.

Zur Qualität vorhandener Informationsangebote

Abbildung 4.2.2.1/4: Beurteilung von Informationsangeboten durch Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Weitgehend positive Bewertungen finden betriebliche Informationen. Sie geben aus Sicht der Absolventen klare Auskunft sowie eine realistische Orientierung und sind aktuell. Allerdings liegt ihre Schwäche in der Zugänglichkeit. Betriebliche Informationen genießen aus der Sicht der Studierenden eine hohe Wertschätzung. Sie sind jedoch für viele Absolventen, die sich nicht mit systematischer Informationsbeschaffung beschäftigt haben, schwer zu bekommen. Eine frühzeitige Informationsbeschaffung bereits während des Studiums kann dies erleichtern. Dies wird deutlich bei einem Vergleich der Informationstypen im Hinblick auf die Beurteilung betrieblicher Informationen. Der strategische Typ beurteilt dieses Informationsangebot in allen Dimensionen erheblich positiver. Infolge ihrer frühzeitigen Beschäftigung mit Fragen bezüglich potentieller Tätigkeitsfelder fällt es ihnen auch deutlich leichter als den anderen Informationstypen, an betriebliche Informationen zu gelangen.⁸ Für den Aufbau neuer Informationsangebote für Studierende bedeutet dies, daß insbesondere die Zugänglichkeit zu betrieblichen Informationen verbessert werden muß und daß Instrumente offeriert werden sollten, die eine frühzeitige Beschäftigung mit diesen Fragen unterstützen.

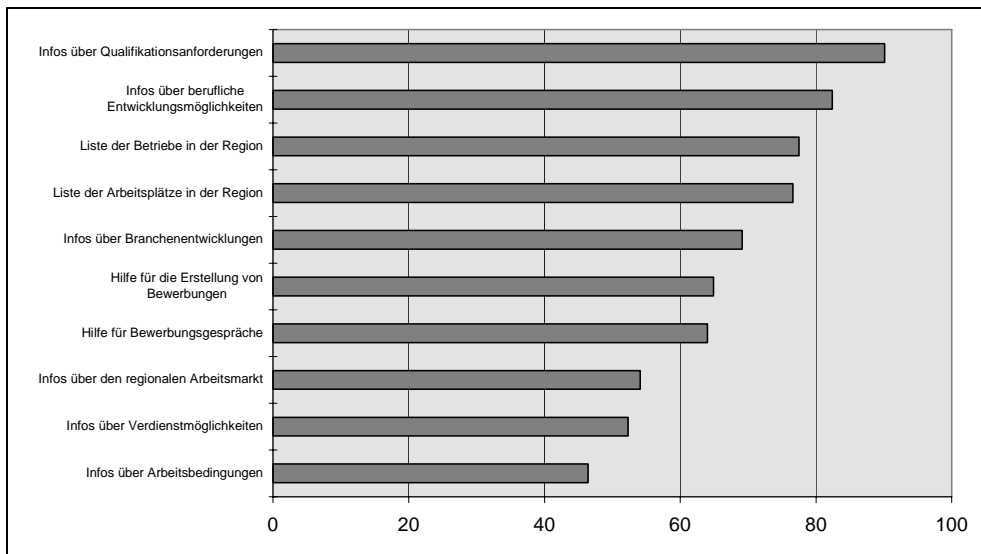
Positive Beurteilung:
Betriebliche Informationen. Problem: Zugänglichkeit

Unter *thematischen* Gesichtspunkten dominieren bei den Informationsbedarfen Aspekte potentieller regionaler Beschäftigungsfelder und deren Qualifikationsanforderungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Abbildung 4.2.2.1/5). Generelle Hilfestellungen bei Bewerbungen oder Informationen über Verdienstmöglichkeiten werden von vielen Absolventen als weniger relevant eingestuft. Dabei lassen sich gerade bei den zuletztgenannten Aspekten große informationstypspezifische Beurteilungsunterschiede feststellen. Während fast alle Absolventen des strategischen Typs solche Hilfestellungen für unbedeutend halten, erachtet die deutliche Mehrheit der übrigen Absolventen (bei den anderen Informationstypen) solche Angebote für wichtig.

Informationsbedarfe unter thematischen Gesichtspunkten

⁸ Jeder dritte Absolvent des strategischen Informationstyps hat keine Schwierigkeiten, an betriebliche Informationen zu kommen, bei den anderen beiden Typen betrifft dies nur jeden sechsten bzw. achten.

Abbildung 4.2.2.1/5: Informationsbedarfe von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach thematischen Kriterien 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Der Gesichtspunkt der Qualifikationsanforderungen wird auch bei den offenen Antwortkategorien mehrfach thematisiert. Gewünscht werden hier beispielsweise Informationen über sinnvolle Zusatzqualifikationen und Einsatzmöglichkeiten, aber auch über übliche Kriterien bei der Bewerberauswahl. Diese Vorschläge im Hinblick auf die thematische Weiterentwicklung von Berufswahl-Informationssystemen für Hochschulabsolventen beinhaltet zugleich implizit eine studienimmanente Kritik. Unter dem Gesichtspunkt der individuellen Karriereplanung erhalten Studierende - zumindest aus ihrer Sicht - zu wenig Möglichkeiten, sich über fachspezifische Anforderungen zu informieren. Dieser Kritikpunkt stimmt auffällig überein mit Argumentationen auf Seiten der KMU. In den Intensivinterviews mit Vertretern dieser Betriebe wird mehrfach auf die Problematik verwiesen, daß Studierende nicht über die notwendigen Anforderungen ausreichend informiert seien. Dabei wird diese Argumentation durchaus auch selbstkritisch gesehen, weil dies als Aufgabe der Betriebe angesehen wird. Allerdings fehlen hierzu weitgehend die geeigneten Kommunikationsplattformen, denen bei der Weiterentwicklung von Informationssystemen Rechnung zu tragen wären.

Der informationellen und kommunikativen Dimension zwischen Studierenden/Absolventen und Betrieben wird dabei eine hohe Bedeutung zugemessen. Nicht nur verbesserte Firmenpräsentationen werden bei den offenen Antwortkategorien für wünschenswert erachtet, sondern vor allem auch intensivere Kommunikationsmöglichkeiten etwa im Rahmen von Informations- und Kommunikationsbörsen. Die Bedeutung solcher Kontakte kommt auch darin zum Ausdruck, daß etwa im wirtschaftswissenschaftlichen Stu-

Informationsbedarf:
Verbindung informationeller und kommunikativer Elemente zwischen Absolventen und Betriebe

dium, in dem betriebliche Kontakte vergleichsweise intensiv ins Studium einbezogen sind, sich Absolventen weitaus seltener über informationelle Defizite im Hinblick auf berufliche Anforderungen beklagen. Fast 90 % der wirtschaftswissenschaftlichen Absolventen, aber nur 60 % der sozialwissenschaftlichen Absolventen fühlen sich sehr gut oder einigermaßen über berufliche Anforderungen informiert. Ähnliche Ergebnisse lassen sich im Hinblick auf den Informationsstand hinsichtlich beruflicher Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten feststellen.⁹

Faßt man die Angaben der Hochschulabsolventen zu den Informationsbedarfen zusammen, so kommt auch hierin die geringe Akzeptanz vorhandener Informationsangebote zum Ausdruck (These 4a). Alle Angaben zu den Informationsbedürfnissen (Fragen 2 und 3) und den präferierten Instrumenten deuten dabei auf ein absolventenbezogenes Interesse an selbstgestützten, aktiven Informationsbeschaffungsprozeduren, die insbesondere auch eine Kommunikationsplattform zu regionalen Betrieben offerieren. Unter thematischen Gesichtspunkten besteht ein Interesse vor allem an verbesserten Informationen über potentielle regionale Beschäftigungsfelder und deren Qualifikationsanforderungen bzw. beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Zusammenfassung

(5) Zur Internet-Orientierung und zum Internet-Einsatz

Dem Internet wird im Hinblick auf eine Unterstützung des individuellen Informationsbeschaffungsprozesses generell eine hohe Potentialität zugesprochen. Fast alle Befragten - genau 97,1 % - stehen der Einrichtung von Stellenbörsen im Netz positiv gegenüber. Dabei lassen sich allenfalls graduelle Unterschiede im Ausmaß der Zustimmung feststellen. Nur 3 der 114 Befragten stehen solchen Instrumentarien eher ablehnend gegenüber. Fast 90 % sind bereit, sich selbst im Internet im Rahmen von Stellenbörsen zu präsentieren. Dabei fällt die Zustimmung in jenen Studiengängen, die vergleichsweise ungünstige Beschäftigungsperspektiven eröffnen (z.B. Sozialwissenschaften), noch höher aus als in perspektivereicheren Studiengängen (z.B. Wirtschaftswissenschaften). Offensichtlich richten sich vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Informationsbeschaffungsprozeß große Erwartungen an diese neuen Medien. Vorteile des Internet-Einsatzes im Rahmen von Stellenbörsen werden vor allem hinsichtlich der uneingeschränkten Verfügbarkeit, des schnellen und kostengünstigen Zugriffs und der Aktualität gesehen (vgl. Abbildung 4.2.2.1/6).

Hohe Wertschätzung des Internets im Hinblick auf die Stellenfindung

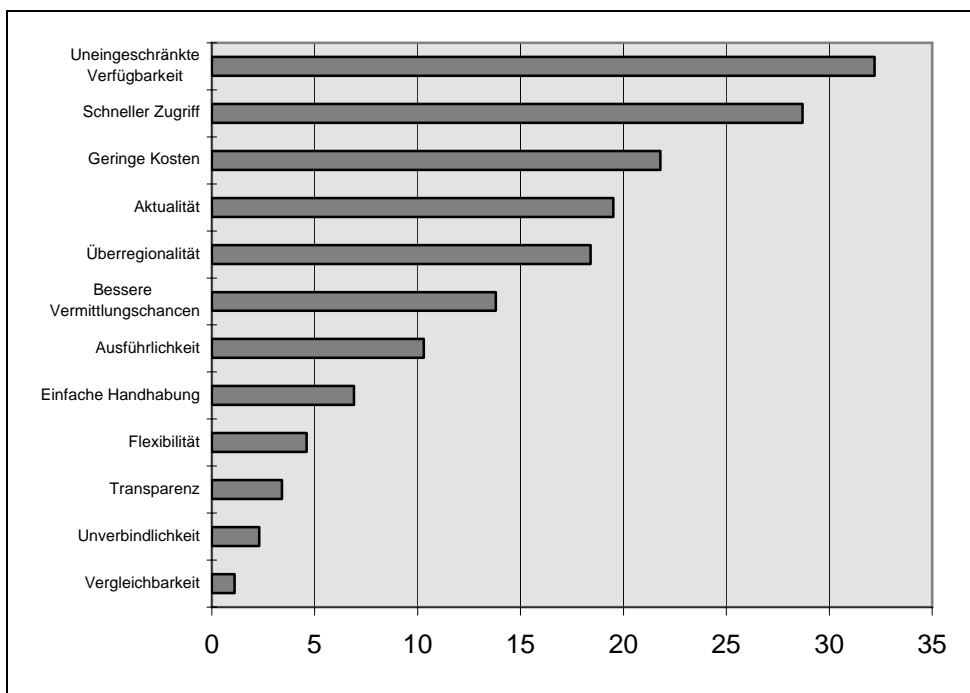
Betrachtet man die in der Abbildung typisierten Antwortkategorien genauer, so werden implizit bislang unbefriedigte Informationsbedarfe und Unzufriedenheiten mit der bisherigen medialen Präsentation vorhandener Informa-

Vorteile des Internets aus Sicht der Absolventen

⁹ Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich fühlen sich diesbezüglich über 70 %, im sozialwissenschaftlichen Bereich weniger als 60 % gut bzw. einigermaßen informiert.

tionskanäle deutlich. So wird in den offenen Antworten betont, daß die neuen Medien sowohl die Chance bieten, sich gezielt Informationen über Firmen zu besorgen (Informationssuche), als auch ein hervorragendes Instrument zur Selbstpräsentation darstellen (Informationspräsentation). Im Hinblick auf die Informationssuche wird nicht nur ein Vorteil im Hinblick auf das Finden zusätzlicher Hintergrundinformationen gesehen, sondern vor allem auch hinsichtlich der Identifizierung potentieller Marktpartner, verbunden mit der Möglichkeit der unmittelbaren Kontaktaufnahme. Ein Proband formuliert: „Man kommt eher an Stellen, die man sonst nicht findet, weil man nicht alle Zeitungen hat“. Zugleich sehen die Absolventen - ähnlich wie die von uns befragten Unternehmen - in einer Bewerbung über das Internet ein positives Selektionskriterium: „Der (potentielle) Arbeitgeber sieht die eigenen Internetkenntnisse“. Auch hinsichtlich der Informationspräsentation werden Vorteile gesehen. So haben Internet-Bewerbungen einen größeren Adressatenkreis als etwa bei Initiativbewerbungen.

Abbildung 4.2.2.1/6: Vorteile internetgestützter Stellenbörsen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997

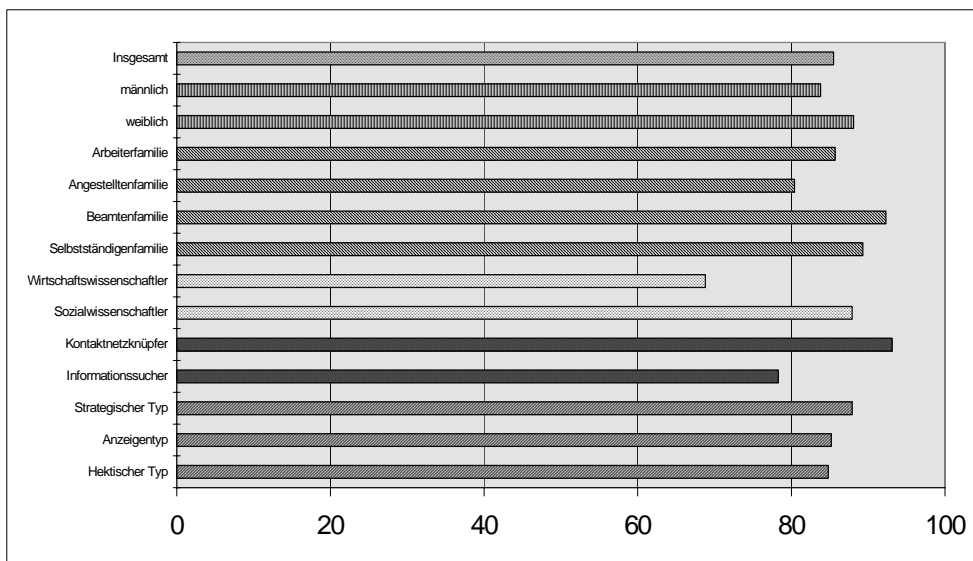


Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Vor dem Hintergrund der hohen Erwartungen der Absolventen ist das große Interesse Studierender an einer Selbstpräsentation im Rahmen internetgestützter Stellenbörsen nicht verwunderlich. Dabei variiert diese Bereitschaft gruppenspezifisch nur geringfügig (vgl. Abbildung 4.2.2.1/7). Weder in geschlechts-, noch sozialspezifischer Hinsicht lassen sich markante Differenzen feststellen. Das überdurchschnittliche Interesse bei Kontaktnetzknüpfen (im Vergleich zu Informationssuchern) und beim strategischen Informationstyp deutet darauf hin, daß in diesem Medium nicht nur die Chance gesehen wird, an zusätzliche Informationen zu gelangen, sondern daß es zugleich die Chance auf neue Kontakte - beispielsweise über Email - eröffnet. Gerade in der Verbindung der informationellen mit der kommunikativen Dimension liegt ein entscheidender Vorteil beim Einsatz der Internetdienste im Rahmen des Informationsbeschaffungsprozesses bei der Stellensuche Hochqualifizierter.

Hohes Interesse an Selbstpräsentationen im Netz

Abbildung 4.2.2.1/7: Bereitschaft von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach zur Selbstpräsentation im Rahmen internetgestützter Stellenbörsen nach ausgewählten Merkmalen 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Auch wenn die grundlegende Einstellung und das Interesse an solchen internetbasierten Stellenbörsen eine deutlich positive Tendenz auf Seiten der Studierenden offenbaren, so sind bei deren Einsatz gleichwohl Risiken und Begrenzungen zu beachten. Und auch diese werden durchaus von den Hochschulabsolventen artikuliert. Betrachtet man das geschlechtstypische Antwortverhalten der Probanden, so ist zwar die Bereitschaft, sich im Netz zu präsentieren bei Frauen und Männern gleichermaßen ausgeprägt. Diese Einstellung betrifft jedoch nur die Netz-Dimension der selbstgestützten

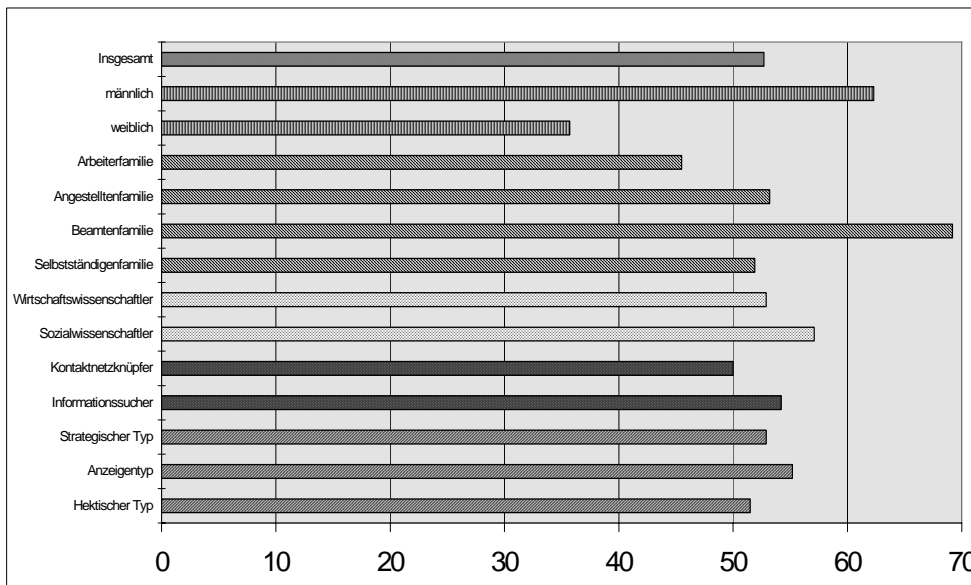
Skeptische Einschätzung des Internets bei Frauen

Informationspräsentation. Ein anderes Ergebnis erhält man, wenn es um die Einschätzung der Vor- und Nachteile eines solchen Instruments geht, also auch die weiteren Dimensionen der Informationssuche und der Kommunikation mit einbezieht. Betrachtet man die von den Probanden geäußerten Vor- und Nachteile in geschlechtsspezifischer Differenzierung typisierend, so fällt bei Frauen eine etwas größere Zurückhaltung auf. Bei allen Probanden, die dieses Medium für die genannten Zwecke grundsätzlich ablehnen, handelt es sich durchweg um Frauen. Und wenn weibliche Absolventen zustimmen, dann handelt es sich häufig um vorsichtige Argumentationen. Bei Männern hingegen dominieren in typisierender Betrachtung starke Zustimmungen. Es werden überwiegend gleich mehrere Vorteile, aber kaum Probleme gesehen.

Diese vorsichtigere Einschätzung auf Seiten der Frauen steht im Zusammenhang mit unterschiedlichen Vorerfahrungen im Umgang mit diesen Netzdiensten. Insgesamt haben etwa die Hälfte aller Befragten bereits Erfahrungen im Umgang mit dem Internet (vgl. Abbildung 4.2.2.1/8). Bei Frauen liegt dieser Anteil bei etwa ein Drittel, bei Männern hingegen bei rund zwei Drittel. Erfahrungsunterschiede im Umgang mit Netzdiensten lassen sich auch in sozialstruktureller Hinsicht festmachen. Studierende aus Arbeiterfamilien sind bislang mit diesen Medien deutlich seltener in Berührung gekommen. In diesen Zahlen deuten sich jene sozio-kulturellen Diskrepanzen an, die aus der Computer-Nutzung generell bekannt sind. Auch im Hinblick auf den Internet-Zugang liegen die Barrieren für Frauen und für Jugendliche aus Arbeiterfamilien höher.

Geschlechts- und
sozialspezifisch unter-
schiedliche Vorerfah-
rungen im Umgang mit
Internet-Diensten

Abbildung 4.2.2.1/8: Internet-Erfahrungen von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Die Hochschulen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach haben diese unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten bislang nicht ausgeglichen. Von den insgesamt 53 Internet-Nutzern haben lediglich 6 (11,3 %) den Zugang über die Hochschule gefunden, 20 von zu Hause aus und 21 (39,6 %) über den jetzigen Arbeitsplatz.¹⁰ Während also vier von zehn Hochschulabsolventen am Arbeitsplatz mit diesen Medien konfrontiert sind, kommt gerade mal jeder neunte damit in der Hochschule in Berührung. Angesichts des einleitend skizzierten Funktionswandels von Hochschulen hin zu einer auch berufsqualifizierenden Funktion, deutet sich in diesen Ergebnissen ein Nachholbedarf an, wenn es um die Förderung der Informationskompetenz auf Seiten der Studierenden geht.

Bislang nur geringe Nutzung der Internet-Dienste im Studium

Der hochschuleitige Nachholbedarf wird auch deutlich, wenn die bisherige Nutzung des Internets nicht nur unter quantitativen, sondern auch qualitativen Aspekten berücksichtigt wird (vgl. Abbildung 4.2.2.1/9). Sieht man vom Hauptanwendungsbereich der elektronischen Kommunikation ab, die sowohl für private als auch für fachliche Zwecke eingesetzt werden kann, dominieren bei Hochschulabsolventen¹¹ bereits fachbezogene Anwendungen. Fast die Hälfte der Internet-Nutzer setzen die Netzdienste ein, um

Hochschuleitiger Nachholbedarf

¹⁰ Darüber hinaus haben weitere sechs Zugang bei Freunden und Bekannten gefunden.

¹¹ Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, daß die Befragung ein Jahr nach Hochschulabschluß stattgefunden hat und damit alle Angaben zur Nutzung des Internets auch die Inanspruchnahme dieser Dienste am Arbeitsplatz, also nach Ende des Studiums mit umfassen.

fachliche Informationen zu finden. Fast ein Drittel bzw. ein Viertel hat sich über Firmen informiert oder sich Informationen über den Stellenmarkt verschafft.

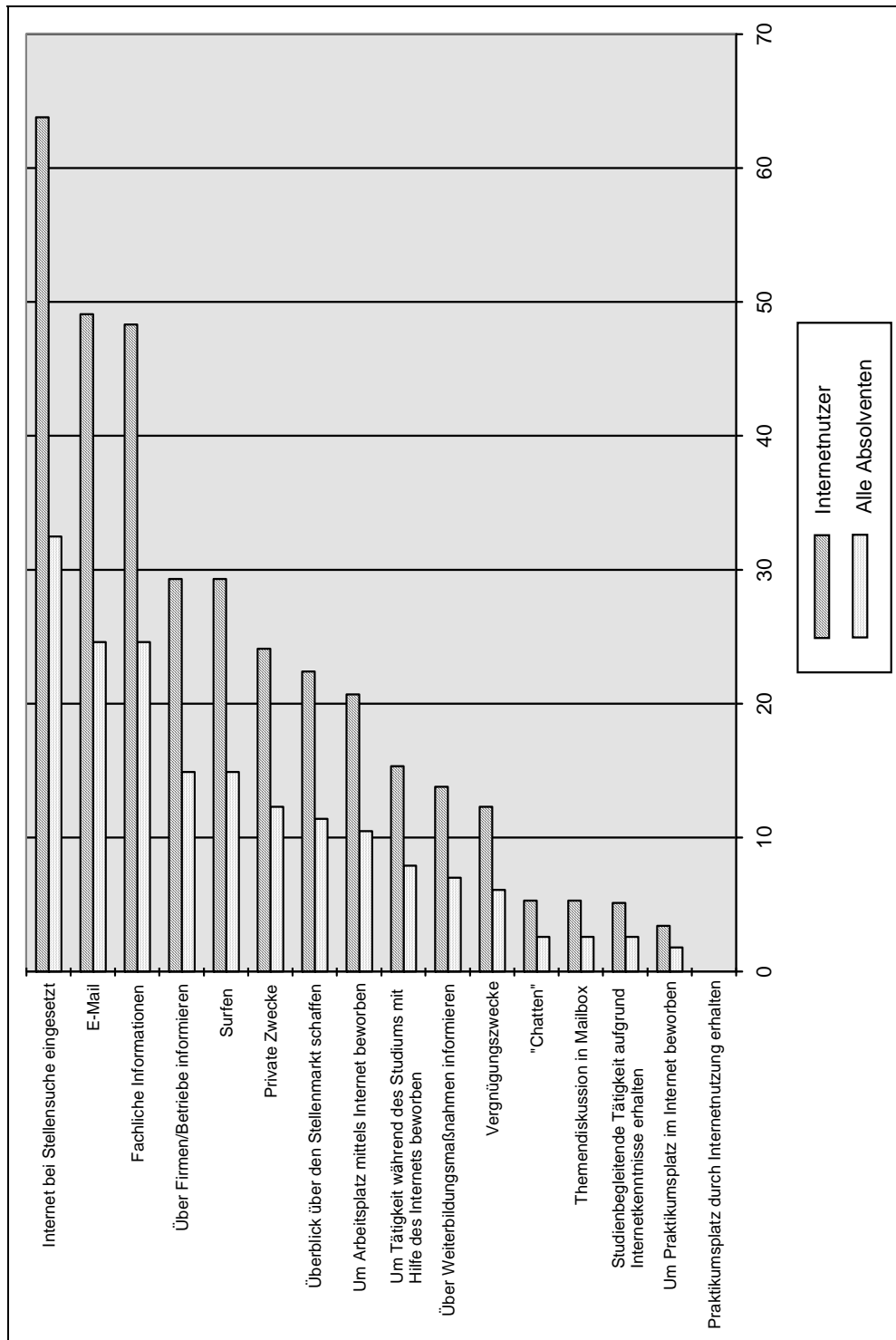
Wie die Abbildung verdeutlicht, werden die Internet-Dienste von einem Teil der Jungakademiker bereits auch zum Zwecke der Stellenbewerbungen genutzt (zu knapp einem Drittel bezogen auf alle Hochschulabsolventen). Anwendungsschwerpunkte sind dabei die Suche nach Stellenangeboten, die Eigenpräsentation in Jobbörsen und die Suche nach Informationen über Unternehmen. Immerhin jeder elfte Absolvent hat sich bereits über das Internet um einen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen beworben.

Nutzung der Internet-Dienste bei Stellenbewerbungen

Die Internet-Dienste gehören offensichtlich zunehmend zum fachlich-beruflichen Alltag von Hochschulabsolventen bzw. akademisch vorgebildeten Berufsanfängern. Umso problematischer ist es, daß der Umgang mit diesen Diensten überwiegend (zu 71 %) autodidaktisch erlernt worden ist. Nur zwei Hochschulabsolventen (4,8 % der Nutzer bzw. 1,8 % aller befragten Absolventen) haben dies im Rahmen des Studiums gelernt.¹² Während also das Interesse an diesen Medien bei Studierenden hoch ist und diese Klientel sie auch bereits außerhalb des Studiums in großem Umfang nutzt, hat der Hochschulsektor auf diese Entwicklung weitgehend noch nicht reagiert. Der systematische Einbezug in das Studium ist nach den Angaben der von uns Befragten bislang noch nicht erfolgt.

¹² Drei Absolventen haben diesbezüglich einen Weiterbildungskurs besucht, sieben haben eine Unterstützung durch Freunde/Bekannte erhalten.

Abbildung 4.2.9.1/9: Einsatzbereiche des Internets bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997

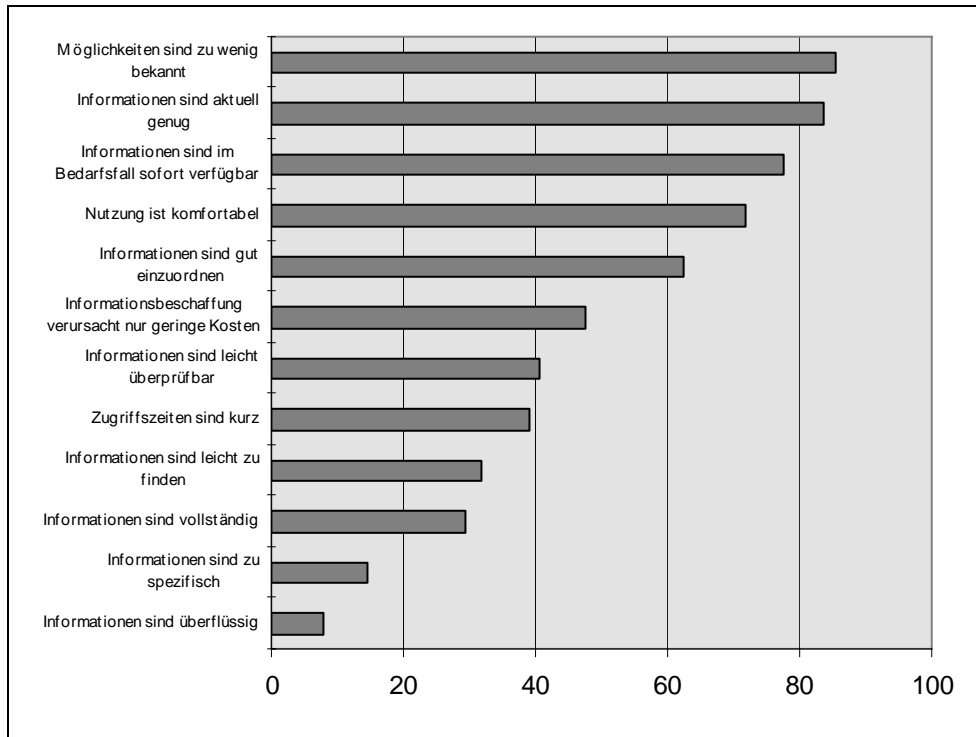


Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Auch wenn die Einstellung zu diesen neuen Medien bei Hochschulabsolventen positiv ist und große Erwartungen an internetbasierte Stellenbörsen

gerichtet werden, so ist diese Einschätzung jedoch durchaus nicht unkritisch. Dies bezieht sich nicht nur auf deren Nutzungsprobleme (vgl. Abbildung 4.2.2.1/10), sondern vor allem auch auf die damit verbundenen Risiken (vgl. Abbildung 4.2.2.1/11).

Abbildung 4.2.2.1/10: Nutzungsprobleme des Internets aus der Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

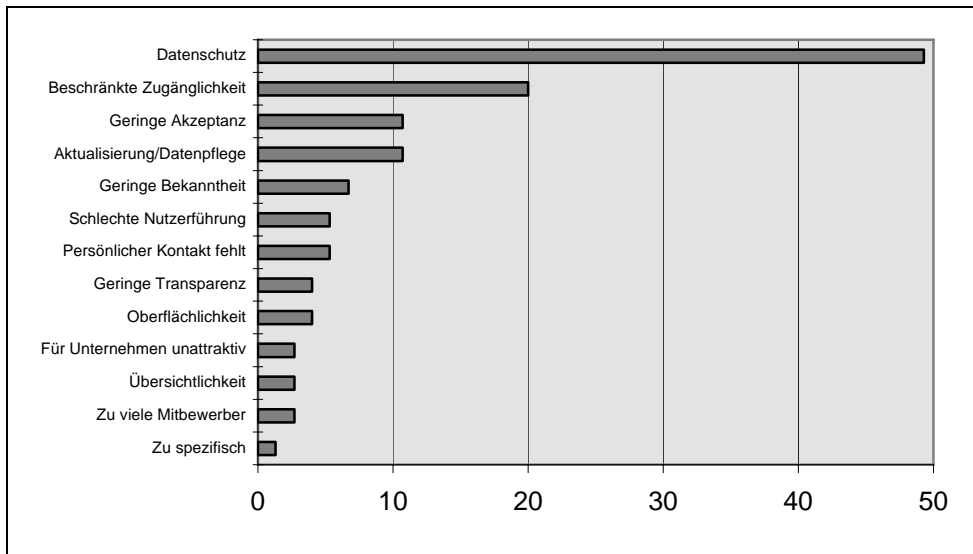
Im Hinblick auf die Nutzungsprobleme dominieren Aspekte der Vollständigkeit, der Transparenz, der Überprüfbarkeit und der Zugriffszeiten. Allerdings werden seitens der Studierenden weitaus weniger Nutzungsprobleme thematisiert als dies bei den von uns befragten Personalleitern in KMU der Fall ist. Gleichwohl zeigen die Daten, daß neue Informations-Angebote allein noch keine Gewähr für eine adäquate Nutzung bieten, wenn sie nicht durch flankierende Maßnahmen begleitet werden. Darauf wird zurückzukommen sein.

Nutzungsprobleme der Internet-Dienste

Hinsichtlich der Anwendungsrisiken dominieren mit großem Abstand datenschutzrechtliche Bedenken vor dem (sozialen) Aspekt der eingeschränkten Zugänglichkeit zu diesen Medien. Allerdings werden diese Einwände von den Befragten zum Teil vor dem Hintergrund der Zielsetzungen internetbasierter Stellenbörsen relativiert. So wurde z.B. das Datenschutzproblem von einem Probanden durch Zusatz „in diesem Fall nicht so gravierend“ ergänzt.

Risiken der Internet-Dienste

Abbildung 4.2.2.1/11: Risiken internetgestützter Stellenbörsen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



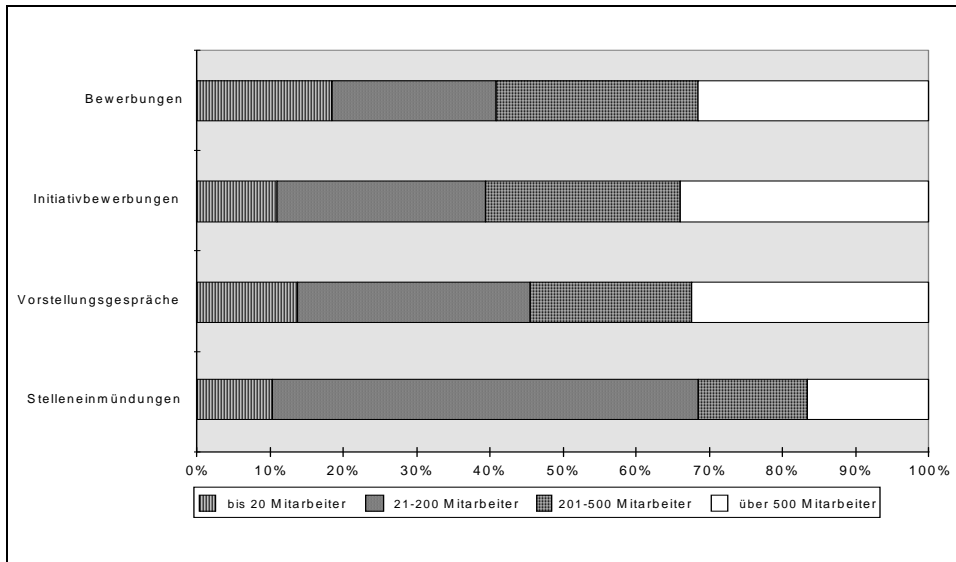
Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Faßt man die Aussagen zur Internet-Orientierung bei Hochschulabsolventen zusammen, so läßt sich eine insgesamt hohe Wertschätzung im Hinblick auf den Einsatz im Rahmen von Informationsbeschaffungsprozessen bei der Berufswahl feststellen. Vorteile werden vor allem im Hinblick auf die verbesserte Zugänglichkeit zu betrieblichen Informationen und hinsichtlich betrieblicher Kontaktaufnahmen gesehen. Aber auch der Selbstpräsentation im Netz wird eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Gerade in der Verbindung der informationellen mit der kommunikativen Dimension werden die entscheidenden Vorteile des Internet-Einsatzes im vorliegenden Kontext gesehen (Frage 3). Auch wenn die Internet-Dienste - wie unsere Untersuchung zeigt - zunehmend zum fachlich-beruflichen Alltag ehemals Studierender gehören, und auch bereits trotz fehlender hochschulseitiger Unterstützung vergleichsweise häufig zum Zwecke von Stellenbewerbungen eingesetzt werden, hat der Hochschulsektor auf diese Entwicklung bislang noch nicht ausreichend reagiert. Nur wenige Hochschulabsolventen haben diese Medien während des Studiums genutzt. Dies ist angesichts eines bislang geschlechts- und sozialspezifisch unterschiedlichen Nutzerverhaltens besonders problematisch. Im Hinblick auf die Entwicklung ergänzender, hochschulseitiger Informationssysteme legen die Befunde nahe, die Internet-Dienste für die Unterstützung des Informationsbeschaffungsprozesses bei Studierenden einzusetzen. Dabei ist der Verbindung der informatorischen mit der kommunikativen Dimension Rechnung zu tragen.

(6) Zur KMU-Orientierung

Wie bereits in Kapitel 4.1.4 dargestellt wurde, erweist es sich aus Sicht der KMU als schwierig, geeignete Jungakademiker zu rekrutieren. Der problematische Übergang von Hochschulabsolventen in den KMU-Bereich läßt sich auch auf der Grundlage der Absolventenbefragung belegen (vgl. Abbildungen 4.2.2.1/12 und /13).

Abbildung 4.2.2.1/12: Stelleneinmündungen, Bewerbungen und Initiativbewerbungen von Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklasse 1997

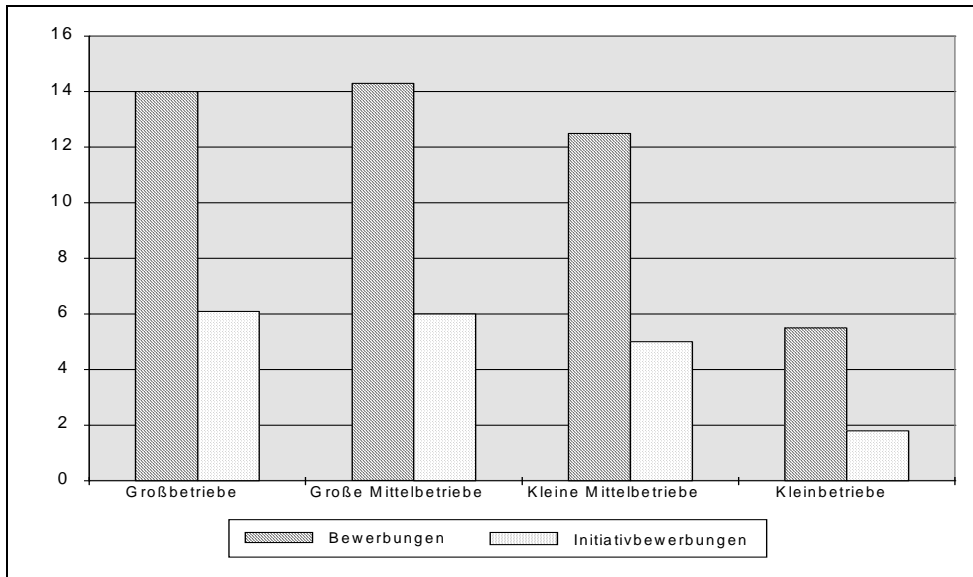


Zahl der Bewerbungen nimmt mit steigender Betriebsklasse zu

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

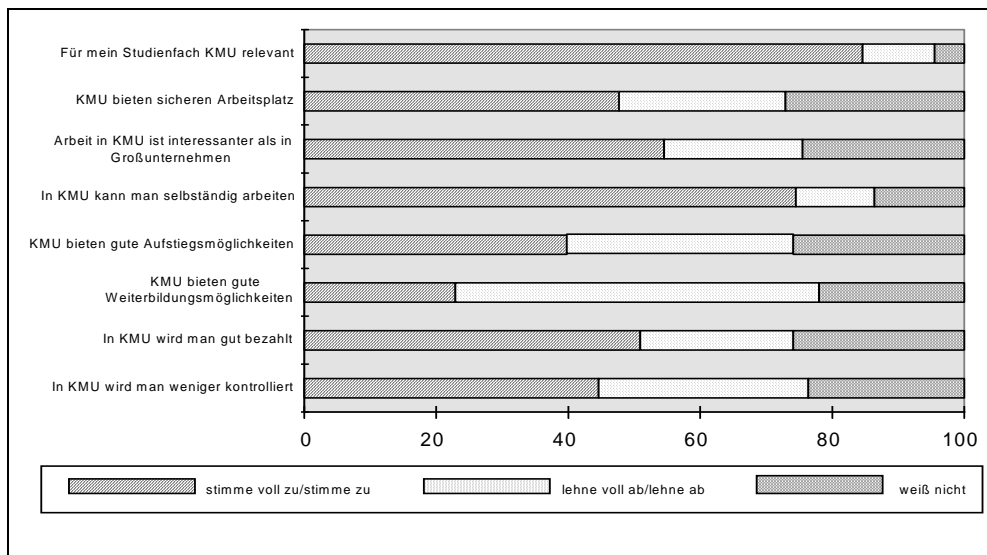
Die Zahl der Bewerbungen, aber auch der Initiativbewerbungen nimmt mit steigender Betriebsgrößenklasse zu. Während das größte Arbeitsplatzpotential auch für Akademiker im Bereich der KMU liegt - immerhin sind drei Viertel der Hochschulabsolventen in Betrieben unter 500 Beschäftigte eingemündet -, richtet sich der Bewerbungsprozeß schwerpunktmäßig auf Großbetriebe. Dies läßt sich kaum durch Vorbehalte der Studierenden gegenüber KMU erklären (vgl. Abbildung 4.2.2.1/14).

Abbildung 4.2.2.1/13: Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen und Initiativbewerbungen von Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklasse 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Abbildung 4.2.2.1/14: Beurteilung der KMU durch Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Arbeitsplatzkriterien 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

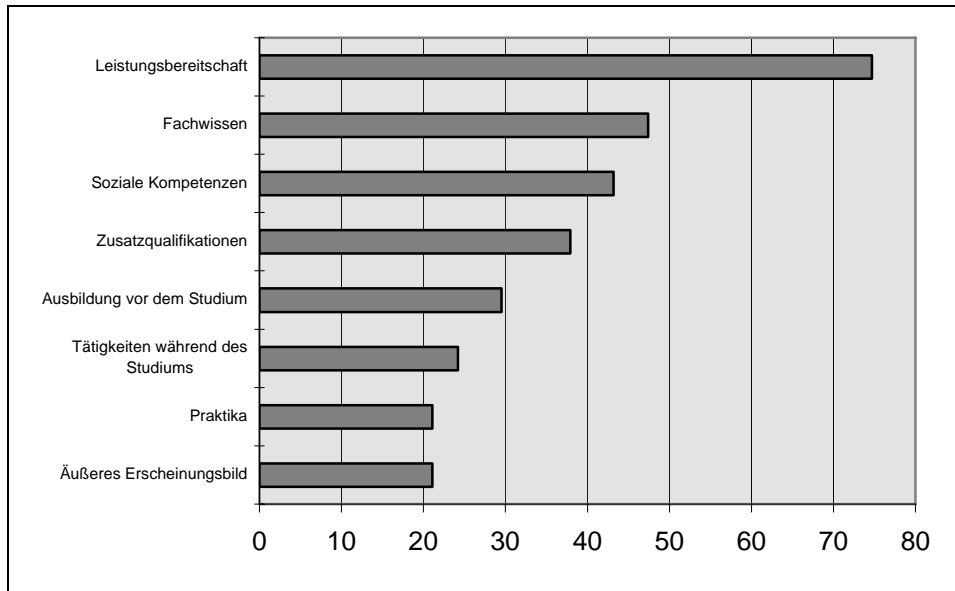
Insgesamt stehen Hochschulabsolventen - ohne große gruppenspezifische Unterschiede - potentiellen Beschäftigungsfeldern im KMU-Bereich positiv gegenüber. Im Rahmen einer Frage mit offenen Antwortmöglichkeiten äußern drei Viertel keinerlei Vorbehalte gegenüber kleinen oder mittleren Betrieben. Probleme werden allenfalls im Hinblick auf die Aufstiegs- und vor allem Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch hinsichtlich einer vergleichsweise intensiven Arbeitsplatzkontrolle gesehen. Auch in dieser Bewertung nehmen finanzielle Bedenken eine untergeordnete Rolle ein.

Positive Einschätzung des KMU-Bereichs

Der Hintergrund für den geringeren KMU-Bezug bei den Bewerbungen von Jungakademikern dürfte eher in informationellen Aspekten zu suchen sein. So wurde bei der offenen Frage mehrfach auf die Problematik der defizitären Informationslage über diese Betriebe verwiesen. Dies korrespondiert auch mit Analysen zum Informationsbeschaffungs- und Einmündungsprozeß, differenziert nach den Teilgruppen der Kontaktnetzknüpfer und der Informationssucher. 64 % derjenigen, die über Kontakte an einen Arbeitsplatz gekommen sind, aber gerade einmal 40 % derjenigen, die sich nur auf vorhandene Informationsangebote gestützt haben, sind in Betriebe bis 200 Mitarbeiter eingemündet. Diese Diskrepanz erweist sich selbst bei den relativ kleinen Fallzahlen als statistisch signifikant. Noch deutlicher werden diese Unterschiede im Hinblick auf die Bewerbungen. Rechnet man angesichts kleiner Fallzahlen Extremwerte wie etwa 320 Bewerbungen einer einzigen Person heraus, so richten sich bei den Informationssuchern im Durchschnitt 36 Bewerbungen an Betriebe über 200 Mitarbeiter, bei den Kontaktnetzknüpfern dagegen nur 21. Im Hinblick auf die Betriebe bis zu 200 Beschäftigte kehren sich die Relationen um: Hier richten Informationssucher seltener Bewerbungen an KMU (im Mittel 17) als Kontaktnetzknüpfer (20). Der Weg in den KMU-Bereich läuft demnach eher über Kontakte als über gezielte Informationssuche (These 1 und Frage 4). Jene Absolventen, die nicht über geeignete Kontakte verfügen, sind schwerpunktmäßig auf den großbetrieblichen Bereich verwiesen. Dies korrespondiert mit der Ausgangsthese, daß vorhandene Informationsangebote im Hinblick auf den KMU-Bereich unzulänglich sind, weil diese Betriebe häufig potentielle Stellenangebote nicht in den Hauptmedien (Zeitung, Medien des Arbeitsamts) plazieren. Die Stellenbesetzung und damit aus der Sicht der Absolventen die Stellenfindung muß hier infolgedessen überwiegend auf informellen Wegen erfolgen. Dabei sind die Einschätzungen über die Erwartungen der Betriebe durchaus nicht unrealistisch (vgl. Abbildung 4.2.2.1/15 und Tabelle 4.2.2.1/4).

Geringer KMU-Bezug bei den Bewerbungen auf informationelle Defizite zurückzuführen

Abbildung 4.2.2.1/15: Wichtige Kriterien der Unternehmen im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Schon im *Vorfeld* von Bewerbungsgesprächen, also bei schriftlichen Bewerbungen oder vergleichbaren Kontaktaufnahmen - auf diesen Bezug wurde in der Fragestellung explizit verwiesen - würde aus Sicht der Absolventen seitens der Betriebe vor allem auf Indikatoren zur Leistungsbereitschaft, zum Fachwissen und zu sozialen Kompetenzen geachtet. Dabei werden nur geringfügige Unterschiede im Hinblick auf die Erwartungsstrukturen bei KMU und Großbetrieben gesehen. In lediglich zwei Bereichen werden unterschiedliche Relevanzen gesehen. Das äußere Erscheinungsbild wird als weniger bedeutsam im KMU-Bereich und eine vorangegangene Ausbildung als weniger relevant für Großbetriebe angesehen. Der insgesamt hohe Stellenwert der Dimensionen Leistungsbereitschaft und soziale Kompetenzen steht im Einklang mit unseren Befragungen von Personalleitern im KMU-Bereich (vgl. Abschnitt 4.1). Allerdings wird in diesen Gesprächen darauf hingewiesen, daß viele Hochschulabsolventen über eben diese Kompetenzen nicht ausreichend verfügen, zumindest keine entsprechenden „Signale“ in ihren Bewerbungsunterlagen ausstrahlen. Diesbezügliche Hintergrundmerkmale können etwa „Engagement im Freizeitbereich“ oder affine Tätigkeiten/Praktika während des Studiums sein. Diesen Indikatoren wird in der Absolventenbefragung jedoch eine untergeordnete Relevanz zugeschrieben. Auch in dieser Hinsicht deuten sich also informationelle Defizite auf Seiten der Studierenden an.

Informationelle Defizite im Hinblick auf die Erwartungen der KMU

Faßt man die Ergebnisse zur KMU-Orientierung der Hochschulabsolventen zusammen, so läßt sich trotz einer insgesamt positiven Grundhaltung gegenüber diesen Betrieben feststellen, daß die Zahl der Bewerbungen mit fallender Betriebsgrößenklasse abnehmen. Die Ursache hierfür ist in einer informationellen Unterversorgung zu suchen. Der Zugang in diesem Bereich erfolgt überwiegend über Kontakte (These 1 und Frage 4). Wenn es um die Entwicklung neuer Informationsangebote für die Unterstützung des Informationsbeschaffungsprozesses von Hochschulabsolventen bei der Stellenfindung geht, dann ist der systematischen Unterversorgung an Informationen über den KMU-Bereich - und dies schließt eine verbesserte informationelle Versorgung über betriebliche Erwartungen ein - ebenso Rechnung zu tragen wie dem Bedürfnis der Studierenden an einer unmittelbaren Kontaktaufnahme mit diesen Betrieben.

Der Übergang von Hochschulabsolventen in den KMU-Bereich ist angesichts informationeller Defizite besonders hürdenreich. Eine diesbezüglich verbesserte hochschulseitige Unterstützung setzt allerdings ein entsprechendes Informationsverhalten auf Seiten der KMU voraus, zumal dann, wenn damit direkte Kontaktaufnahmen zwischen Studierenden und KMU unterstützt werden sollen. Auf Informationsbedarfe und Bedingungen des Informationsverhaltens kleiner und mittlerer Betriebe wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

4.2.2.2 Zum Informationsverhalten von Klein- und Mittelbetrieben bei der Personalrekrutierung im Hochqualifiziertenbereich

Anlage der Untersuchung

Zum Befragungspanel sei auf die Ausführungen in Abschnitt 4.1.1 verwiesen. Unter thematischen Gesichtspunkten dominierten bei den Expertengesprächen neben Fragen nach den Informationsbedarfen (vgl. Abschnitt 4.1) Aspekte der Personalrekrutierung und der Nutzung der neuen Technologien im Personalbereich. Diesen Themen wurde im Rahmen von Expertengesprächen, aber auch auf der Grundlage von Kurzfragebögen nachgegangen.

Ergebnisse der Expertengespräche

In Abschnitt 4.2.1.2 wurde thesenartig dargelegt, daß die bislang zur Verfügung stehenden Informationskanäle den spezifischen Informationsbedarfen von KMU im Unterschied zu Großbetrieben kaum gerecht werden. Sowohl traditionelle als auch neuere Verfahren der Personalrekrutierung werfen für diese Klientel Probleme auf. Dieser These soll im folgenden auf der Grundlage der Ergebnisse der Expertengespräche mit Personalbeauftragten aus KMU und Großbetrieben nachgegangen werden.

Dominierende Medien bei der Personalrekrutierung sind nach wie vor Zeitungen, Fachzeitschriften und Messen. Hohe Bedeutung haben aber auch informelle Kontakte. Allerdings zeigen sich dabei erwartungsgemäß betriebsgrößenspezifisch unterschiedliche Rekrutierungswege und -probleme.

Dominierende Medien

Ein Unternehmen aus der Maschinenbaubranche, das früher großbetrieblich strukturiert war und infolge von Personalabbau sich nunmehr dem „mittelständischen“ Bereich nähert (derzeit ca. 500 Mitarbeiter) hat traditionsgeprägt noch gute Kontakte zu Hochschulen. Dies kommt sowohl in Kooperationen im Forschungsbereich zum Ausdruck als auch durch das Angebot von Praktikumsstellen. Durch diese enge Zusammenarbeit mit der Hochschule hat das Unternehmen keine Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer akademischer Nachwuchskräfte. Auch Initiativbewerbungen von Studierenden bilden in diesem Unternehmen ein wichtiges Rekrutierungsinstrument. Daher kann das Unternehmen auf Stellenausschreibungen in der Fachpresse und auf Messebesuche in bezug auf die Akquirierung von Führungsnachwachskräften fast gänzlich verzichten. Diese Wege werden nur gewählt, wenn es sich um Stellen für Spezialisten handelt.

Fallstudie 1

Ähnliche Wege bestreitet auch ein Großunternehmen aus der Chemieindustrie. Hier bestehen ebenfalls gute Kontakte zu Hochschulen aus der Region, die durch angebotene Praktika, Firmenführungen und Vorträge unterstützt werden. Durch die speziellen Ansprüche an die Bewerber kann in bestimmten Bereichen auf Stellenanzeigen in überregionalen Zeitschriften nicht verzichtet werden, da der Markt, auf dem dieses Unternehmen tätig ist, als oligopolistisch zu bezeichnen ist und somit der Personaldruck sehr hoch ist: „Wir müssen unseren Mitarbeitern viel bieten, damit sie nicht zur Konkurrenz wechseln“ (Personalreferent des Unternehmens X).

Fallstudie 2

Beide Großunternehmen greifen also auf die in Abschnitt 4.2.1.2 dargestellten traditionellen bzw. neuen Wege der Personalrekrutierung im Hochqualifiziertenbereich zurück. Zum Teil wählen auch KMU diese Wege. Durch ihren niedrigen Bekanntheitsgrad, der auch mit einer geringen Zahl von Initiativbewerbungen einhergeht, sind sie häufig auf Zeitungsannoncen angewiesen, obwohl dies nach Aussagen der Personalbeauftragten große Probleme bereitet. Bewerbungszahlen im Rahmen von über 200 Anschreiben sind keine Seltenheit. Dabei entspricht eine Vielzahl der Bewerberprofile nicht dem gewünschten: „Viele Bewerber meinen, daß, wenn wir einen Mitarbeiter für den Vertrieb suchen, auch gleichzeitig einen Gärtner gebrauchen können“ (Mitarbeiterin des Unternehmens A). Diese Kritik, die durchaus auch aus Vorurteilen oder singulären Erfahrungen resultieren kann, wird - wie in Abschnitt 4.1 dargelegt - auch im Hinblick auf eine Einschaltung des Arbeitsamt erhoben.

Betriebsgrößenspezifisch unterschiedliche Probleme bei der Nutzung externer Informationsquellen

Deswegen wird verstärkt auf informelle Kontakte gesetzt: „Wir bekommen sehr häufig Bewerbungen von Hochschulabsolventen, die durch Mitarbeiter unseres Unternehmens auf uns aufmerksam gemacht worden sind. Uns gibt es im Vorhinein schon eine gewisse Sicherheit bei der Personalauswahl“ (Mitarbeiterin des Unternehmens X). Auch in den meisten anderen befragten KMU wird auf die hohe Bedeutung der Stellenbesetzung gemäß den Prinzipien der Kontaktnetztheorie (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) verwiesen. Dies korrespondiert auch mit den Ergebnissen der Absolventenbefragung (vgl. Abschnitt 4.2.2.1). Wenn auch eine Besetzung über informelle Kontakte nicht möglich ist, so bleiben - wie unsere Expertengespräche zeigen (vgl. Abschnitt 4.1.4) - offene Stellen zum Teil unbesetzt in der Hoffnung, daß sich später über Kontaktnetze geeignete Bewerber finden.

Hohe Bedeutung informeller Kontakte; zum Teil keine Besetzung offener Stellen

Unsere Expertengespräche bestätigen die obengenannte These einer betriebsgrößenspezifisch variierenden Problematik im Umgang mit vorhandenen Informationskanälen. Daher ist es kaum verwunderlich, daß insbesondere KMU Internet-Diensten in diesem Bereich eine hohe Potentialität zusprechen. Gleichwohl hat die Inanspruchnahme von Internet-Diensten im Personalbereich auch in den KMU noch keine herausragende Bedeutung erreicht. Es zeichnet sich jedoch ab, daß in den kommenden Jahren mit einer verstärkten Nutzung dieser Medien zu rechnen ist. 89% der befragten Unternehmen verfügen über einen Internetanschluß. Die restlichen richten einen solchen ein. Im Vordergrund stehen allerdings bislang Aspekte der Selbstpräsentation und der Kommunikation mit Kunden, Lieferanten und eigenen Mitarbeitern: „Unsere Techniker und Vertriebsleute, müssen die Möglichkeit haben, jederzeit vor Ort beim Kunden die nötigen Informationen abzurufen. Deshalb haben wir den Anschluß eingerichtet. Es bedeutet Zeit- und Kostenersparnis. Weiterhin besteht die Möglichkeit, Direktkontakt zu unseren Lieferanten herzustellen“ (Unternehmen S).

Hohe Erwartungen an Internet-Dienste im KMU-Bereich

Im Hinblick auf den Interneteinsatz bei der Personalrekrutierung haben die befragten Unternehmen bislang unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Zwei Drittel der Befragten haben angegeben, daß sie Internet-Dienste bei der Personalsuche bereits eingesetzt haben. Allerdings verweisen nur zwei Unternehmen auf Erfolge. Probleme entstehen aus Sicht der Befragten vor allem durch das unübersichtliche Angebot an Informationen im Internet. So erweist es sich als sehr schwierig, geeignete Anbieter im Netz ausfindig zu machen: „Ich kenne ein Unternehmen hier aus der Region, die haben versucht, ihre Mitarbeiter nur über das Internet zu bekommen. Dies wurde nach kurzer Zeit wieder eingestellt, da dieser Weg ohne Erfolg war“ (Mitarbeiter der Unternehmung S). Trotz dieser zum Teil negativen Erfahrungen wird dem Internet von den meisten Befragten für die Zukunft eine hohe Potentialität zugesprochen, wenn es um die Personalauswahl im Hochqualifiziertenbereich geht. Insbesondere werden Chancen gesehen, die Kontaktaufnahmen zu den Hochschulen zu erleichtern. Mehrere KMU regen

Unterschiedliche Erfahrungen im Hinblick auf den Einsatz von Internet-Diensten im Personalbereich

vor diesem Hintergrund an, an den jeweiligen Hochschulen netzgestützte Datenbanken über Absolventen und Praktikanten anzulegen, die den Unternehmen die freie Suche nach potentiellen Bewerbern und eine entsprechende Kontaktaufnahme ermöglichen.

Ähnlich wie bei der Absolventenbefragung läßt sich also betrieblicherseits eine informationelle Unterversorgung feststellen, die den Übergang von Hochschulabsolventen in den KMU-Bereich erschwert. Und ebenso wie die Jungakademiker messen Klein- und Mittelbetriebe den Internet-Diensten als instrumentelles Gelenkstück eine hohe Bedeutung zu. Angesichts dieses beidseitig artikulierten Informationsbedarfs erscheint es sinnvoll, in modularer Ergänzung zu vorhandenen Informationssystemen, ein aktors- und problembezogenes Instrument, das sich an Hochschulabsolventen und KMU richtet und den Übergang Studierender und Jungakademiker in diese Betriebe flankieren soll, zu entwickeln. Im folgenden Abschnitt soll das von uns entwickelte internetbasierte „Kontakt- und Informations-Center (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen“ skizziert und in Abschnitt 4.2.5 diskutiert werden.

Beidseitig artikulierter Informationsbedarf: KIC als modulares aktors- und problembezogenes Informationssystem

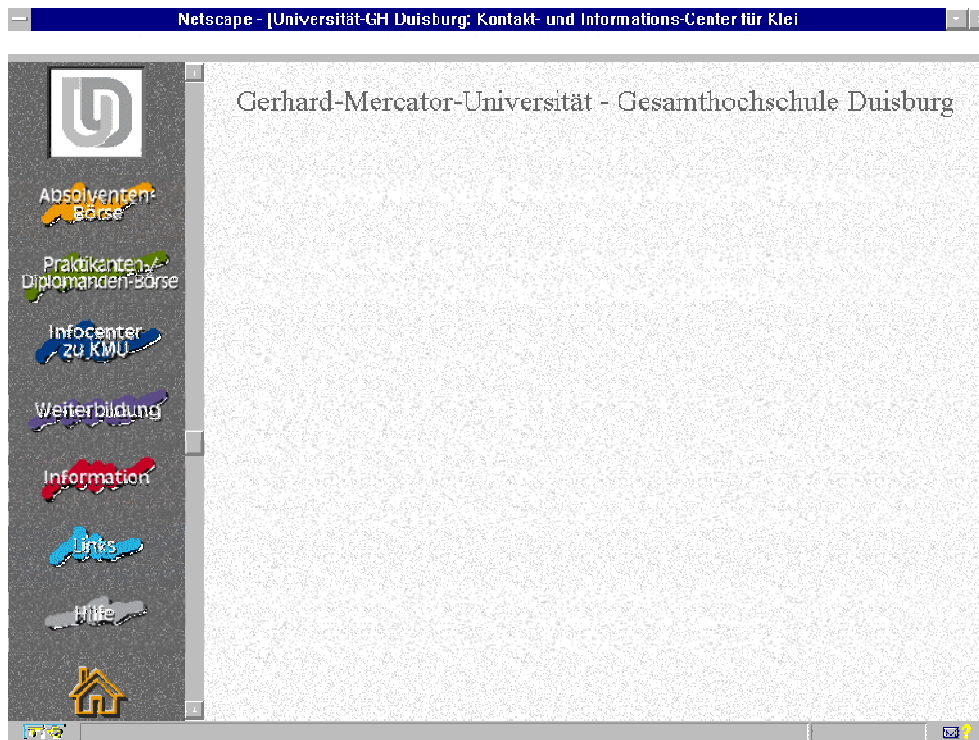
4.2.3 Konzept und Module des internetbasierten Kontakt- und Informations-Centers (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen

Bei KIC handelt es sich um ein internetbasiertes Informationssystem. Die Internetbasierung bietet den Vorteil der Aktualität, der offenen Zugänglichkeit zu Informationen, der Unterstützung selbstgestützter Informationsbeschaffungen und -präsentationen sowie der Förderung von Kommunikationsstrukturen. Das Programm umfaßt sieben zentrale Bestandteile:

- Oracle Workgroup-Server mit fünf Clienten als Träger der Datenbank.
- SQL-Skripte zur Erzeugung der notwendigen Datenbank-Tabellen.
- Perl-Module zum Transport der Daten zwischen Datenbank und Webseiten.
- Perl-Skripte zur Ein- und Ausgabe von Daten in bzw. aus der Datenbank.
- HTML-Seiten, deren Funktionen zur Eingabe, Vorschau und Ausgabe von Daten in der Regel über Javascripte gesteuert werden.
- Hilfe-Programm, mit dem zu den einzelnen Bereichen des KIC-Programms jeweils eine Online-Hilfe angezeigt werden kann.
- Administrations-Tool, mit dem Eingaben in die Datenbank gesteuert und verwaltet werden können.

Auf eine technische Beschreibung soll hier verzichtet werden. Hierzu liegen ein ausführliches Handbuch, Disketten und CD's vor. Stattdessen soll der Focus auf die inhaltliche Beschreibung des Systems gelegt werden. Einen Überblick über die zur Verfügung stehenden Module des Systems enthält das linke Fenster in Abbildung 4.2.3/1.

Abbildung 4.2.3/1: Startseite des „Internetbasierten Informationssystems“



- Absolventen-Börse

Absolventen haben in diesem Bereich die Möglichkeit, sich mit ihrem persönlichen Bewerberprofil vorzustellen. In welchem Umfang die Absolventen Angaben zu ihrer Person machen, bleibt ihnen überlassen. Für die Erfassung entsprechender Daten bei den Hochschulabsolventen ist im Vorfeld eine Eingabemaske entwickelt worden, die auf den Ergebnissen der Expertengespräche mit den KMU basiert. Unternehmen können mit Hilfe einer Suchmaschine, unter Angabe der für sie relevanten Personalbeschaffungsmerkmale, nach potentiellen Mitarbeitern suchen. Ein Kontakt ist über E-mail oder über den Systemadministrator zu knüpfen.

Überblick

- Praktikanten-/Diplomanden-Börse

Hier wird ein ähnliches Verfahren angewandt wie bei der Absolventen-Börse, jedoch bezogen auf Praktikumsstellen- bzw. Diplomarbeitsthemen-Suchende.

- Infocenter zu KMU

Im Zusammenhang mit den beiden erstgenannten Modulen ist darüber hinaus ein Informationscenter geschaffen worden, das den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, sich vorzustellen und gegebenenfalls bestehende Stellenangebote zu plazieren. Die Präsentation der Unternehmen vollzieht sich über eine Link-Struktur, die das Abrufen weiterer Informationen über das Unternehmen auf den unternehmenseigenen Homepages ermöglicht.

- Weiterbildung

Dieser Bereich verweist auf das Weiterbildungsangebot der jeweiligen Hochschule sowie auf andere Weiterbildungsdatenbanken.

- Informationen

Hier können Informationen über dieses Programm, die Auftraggeber und Beteiligten abgerufen werden

- Links

Auf dieser Seite befinden sich Links zu Job- und Praktikumsbörsen anderer Institutionen.

- Hilfe

Dem System ist eine ausführliche Hilfefunktion angegliedert, die bei Bedarf über ein gesondertes Fenster geöffnet werden kann.

Dieses Auswahlménü wird durch eine Erläuterung ergänzt, die auf die Systemanforderungen bei den Benutzern hinweist. Bei der Erstellung des Programms wurden niedrige Systemstandards verwandt, um es möglichst vielen Usern problemlos zugänglich zu machen.

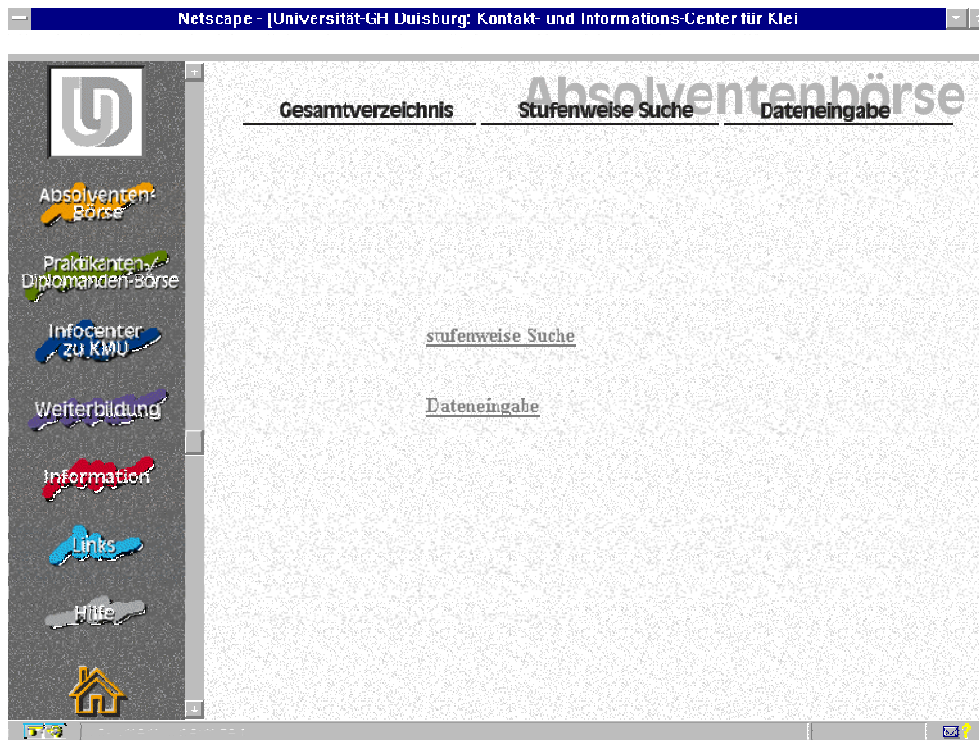
Im folgenden sollen die einzelnen Module ausführlicher erläutert werden.

4.2.3.1 Absolventen-Börse

Die Startseite enthält Informationen über die drei verschiedenen Dienste der Absolventenbörse. Der User kann je nach Bedarf den für ihn relevanten Dienst wählen. Den Betrieben bietet diese Seite zwei Optionen zur Wahl neuer potentieller Mitarbeiter. Hinter der Option „Gesamtverzeichnis“ verbirgt sich die Liste aller Absolventen der jeweiligen Hochschule. Wählt das Unternehmen die Option „Stufenweise Suche“, so hat es die Möglichkeit, über Auswahlkriterien eine Vorauswahl von potentiellen neuen Mitarbeitern vorzunehmen.

Absolventenbörse

Abbildung 4.2.3/2: Startseite der Absolventen-Börse



Die Rubrik „Gesamtliste“ (vgl. Abbildung 4.2.3/3) enthält die komplette Liste aller sich aktuell im System befindlichen Absolventen. Die Absolventen sind hier lediglich nach Eingabedatum sortiert. Es wird keinerlei Vorauswahl zugelassen. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich einzelne Absolventen nach dem eigenen Auswahlprinzip aus der Gesamtliste herauszusuchen und über die Chiffre-Nummer nähere Informationen zu erhalten und gegebenenfalls auszudrucken.

Gesamtliste

Der Systembereich der „stufenweise Suche“ (vgl. Abbildung 4.2.3/4) bildet das Kernstück des Kontakt- und Informations-Centers. Hier kann das Unternehmen die Datenbank mit Hilfe ihres zuvor unternehmensintern festgelegten Bewerberprofils durchsuchen. Dazu kann es fachliche und persönliche Voraussetzungen abfragen und somit den Kreis von neuen potentiellen Mitarbeitern kontinuierlich eingrenzen.

Stufenweise Suche

Abbildung 4.2.3/3: Erste Gesamtlistenübersicht

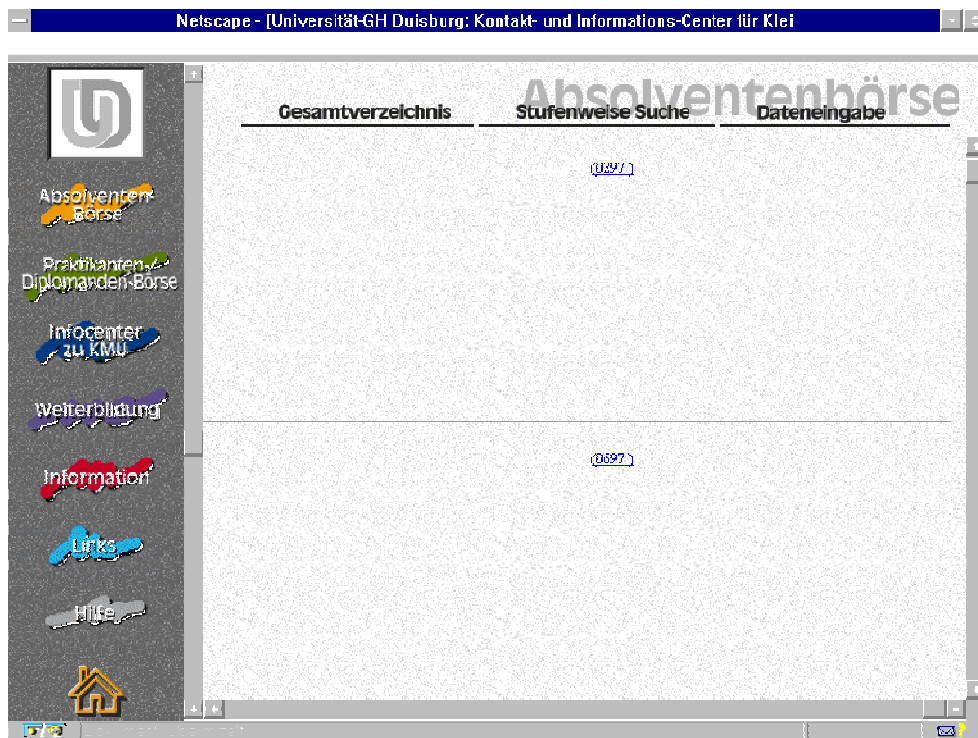
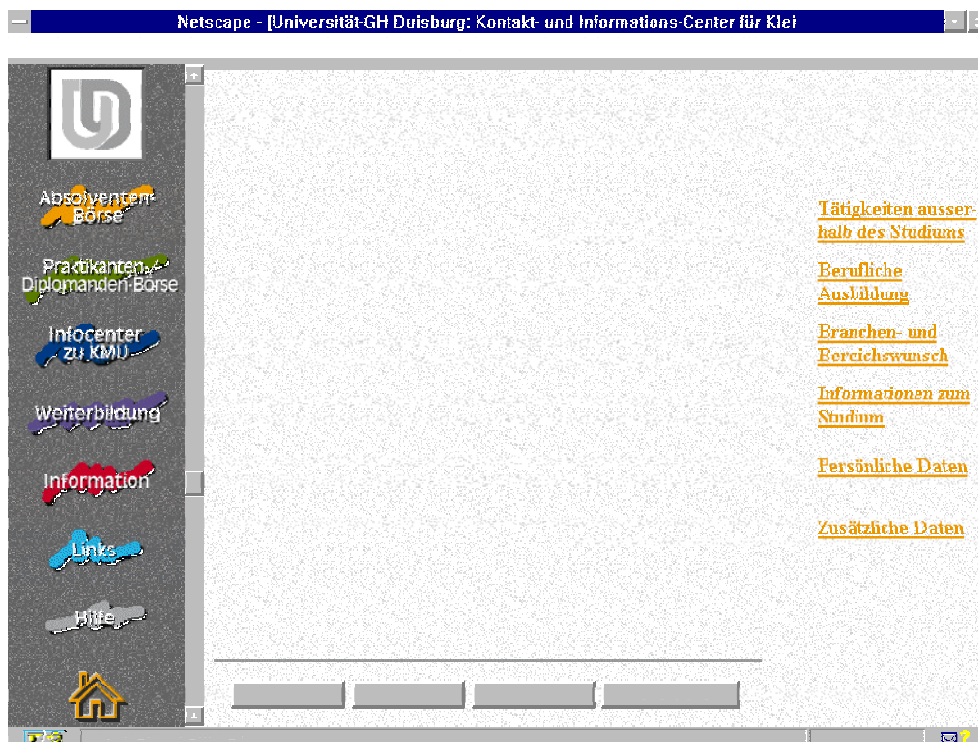


Abbildung 4.2.3/4: Ausgangsseite der stufenweise Suche



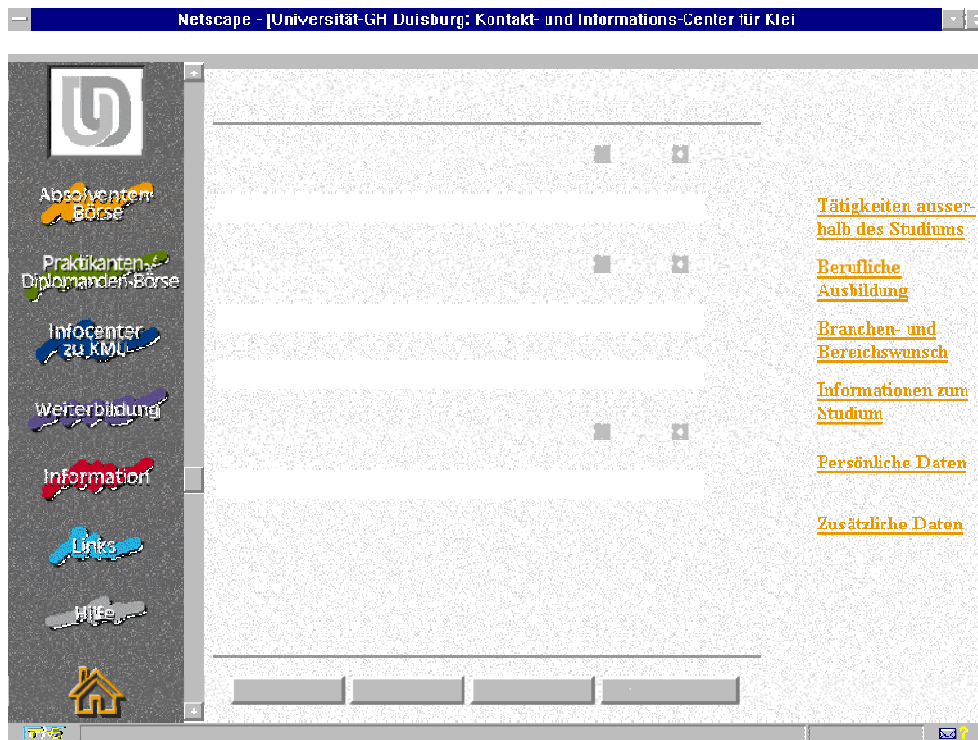
Die Internetseite „Stufenweise Suche“ besteht aus einem Frameset. Auf der rechten Seite bietet sie eine Auswahl von Kategorien, in denen der User bestimmte Eigenschaften, die der neue Mitarbeiter haben soll, auswählen kann. Diese Kategorien und die einzelnen Aspekte innerhalb dieser

Kategorien sind Ergebnis der Expertengespräche mit den KMU. Im einzelnen sind dies:

- Tätigkeiten außerhalb des Studiums
- Berufliche Ausbildung
- Branchen- und Bereichswunsch
- Informationen zum Studium
- Persönliche Daten
- Zusätzliche Daten

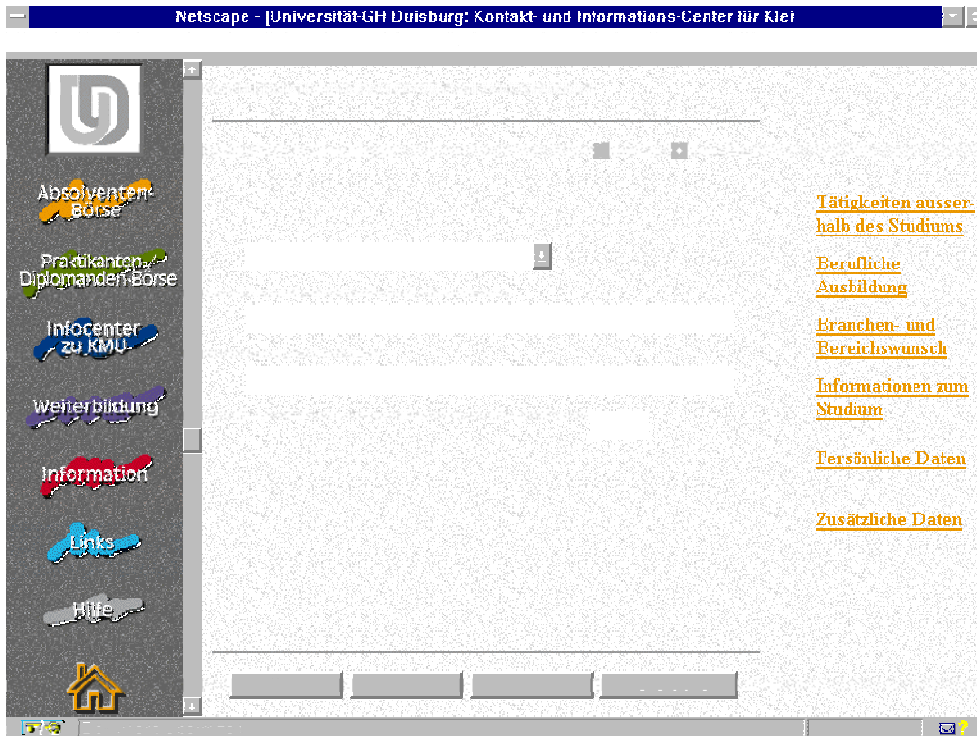
Alle Kategorien enthalten wählbare Unterpunkte, die zur Vorselektion von Bewerbern dienen sollen. Im Bereich „Tätigkeiten außerhalb des Studiums“ sind die in Abbildung 4.2.3/5 aufgeführten Abfragekriterien vorgesehen.

Abbildung 4.2.3/5: Abfrageseite im Bereich „Tätigkeiten außerhalb des Studiums“



Im Bereich „Berufliche Ausbildung“ sind die in Abbildung 4.2.3/6 aufgeführten Abfragemöglichkeiten vorgesehen. Auf dieser Seite kann das suchende Unternehmen bestimmen, ob für die Bewerberauswahl eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung relevant ist. Zudem besteht die Möglichkeit, die Ausbildungsbranche sowie Schwerpunkte bei den Ausbildungsabteilungen vorzudefinieren. Auch die Berufsbezeichnung und die Ausbildungsabschlußnote sind nach Bedarf abrufbar.

Abbildung 4.2.3/6: Abfrageseite „Berufliche Ausbildung“



Auf der Seite „Branchen- und Bereichswunsch“ sind folgende Abfragemöglichkeiten vorgesehen:

Abbildung 4.2.3/7: Abfrageseite „Branchen- und Bereichswunsch“



Der Hochschulabsolvent hat in der Eingabemaske die Möglichkeit, seine persönlichen Wünsche und Erwartungen an seinen zukünftigen Arbeitgeber einzubringen. Die Unternehmen bekommen über die Abfragen auf dieser Seite einen ersten persönlichen Eindruck vom Bewerber. Das Abfragefeld „Einstiegsbereich“ basiert auf Freitexteingaben der Absolventen über die individuellen Vorstellungen im Hinblick auf den späteren Tätigkeitsbereich.

Die Bereiche „Informationen zum Studium“ und „Persönliche Daten“ enthalten folgende Selektionskriterien:

Abbildung 4.2.3/8: Abfrageseite „Informationen zum Studium“

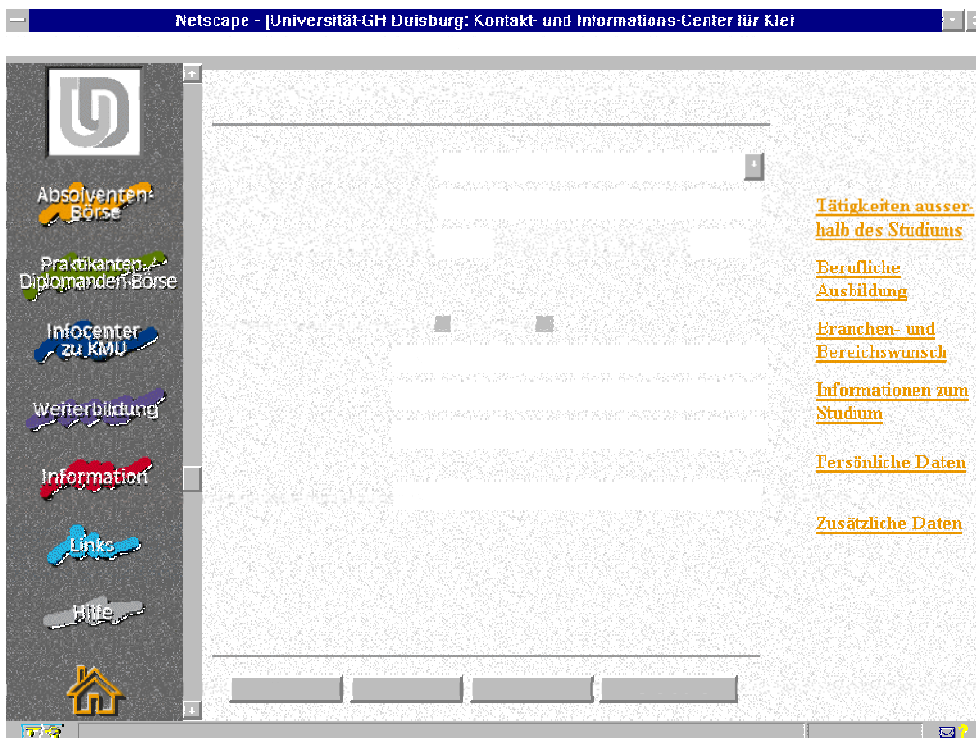
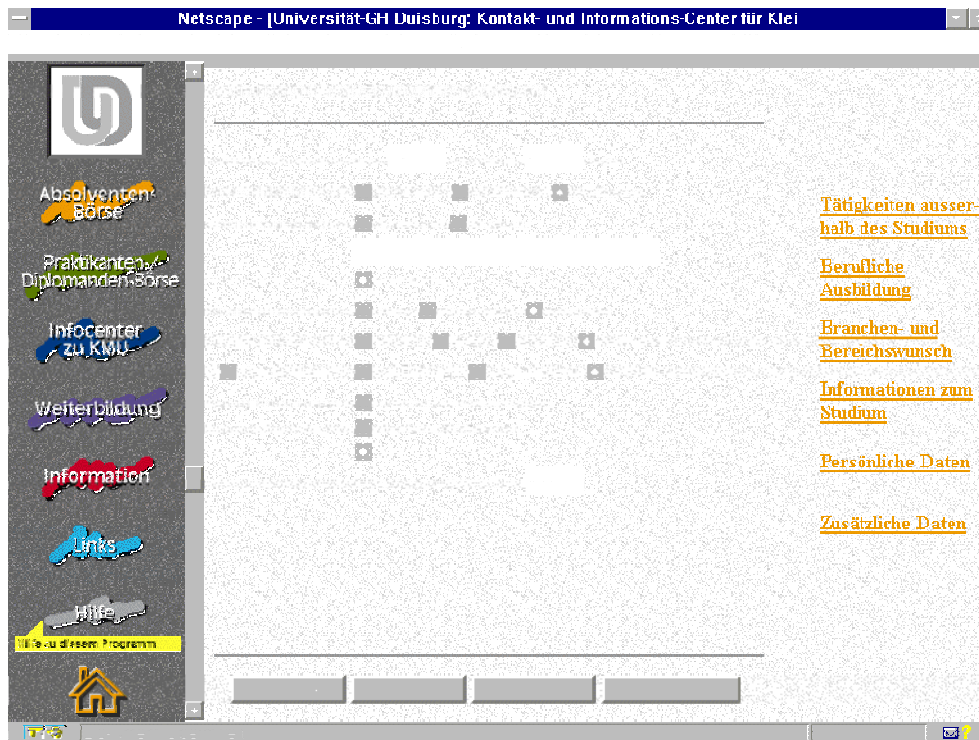


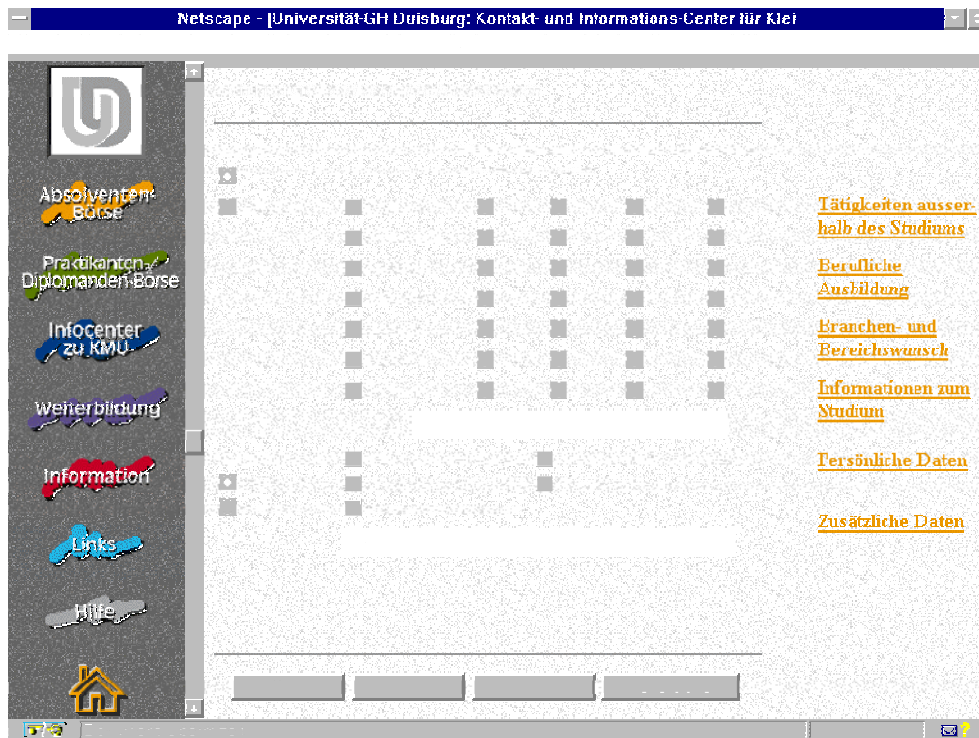
Abbildung 4.2.3/9: Abfrageseite „Persönliche Daten“



Auf der in Abbildung 4.2.3/9 dargestellten Abfrageseite befinden sich die persönlichen Daten, die den Kopf eines jeden Lebenslaufs bilden. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Konfession, Wehrdienst/ Zivildienst und Schulabschluß sind hier als Auswahlkriterien aufgeführt. Alle Angaben erfolgen von den Studierenden freiwillig und sind nicht zwingend notwendig.

Darüber hinaus hat das Unternehmen auf der Abfrageseite „Zusätzliche Daten“ (vgl. Abbildung 4.2.3/10) die Möglichkeit, sich über Qualifikationen zu informieren, die der Bewerber nicht im Rahmen seines Studiums bzw. seiner eventuell absolvierten Berufsausbildung erlangt hat. Die Abfrageschwerpunkte liegen zum einen im Bereich Fremdsprachen, zum anderen im EDV-Bereich. Auch die Abfrage von Hobbys kann auf dieser Seite gewählt werden.

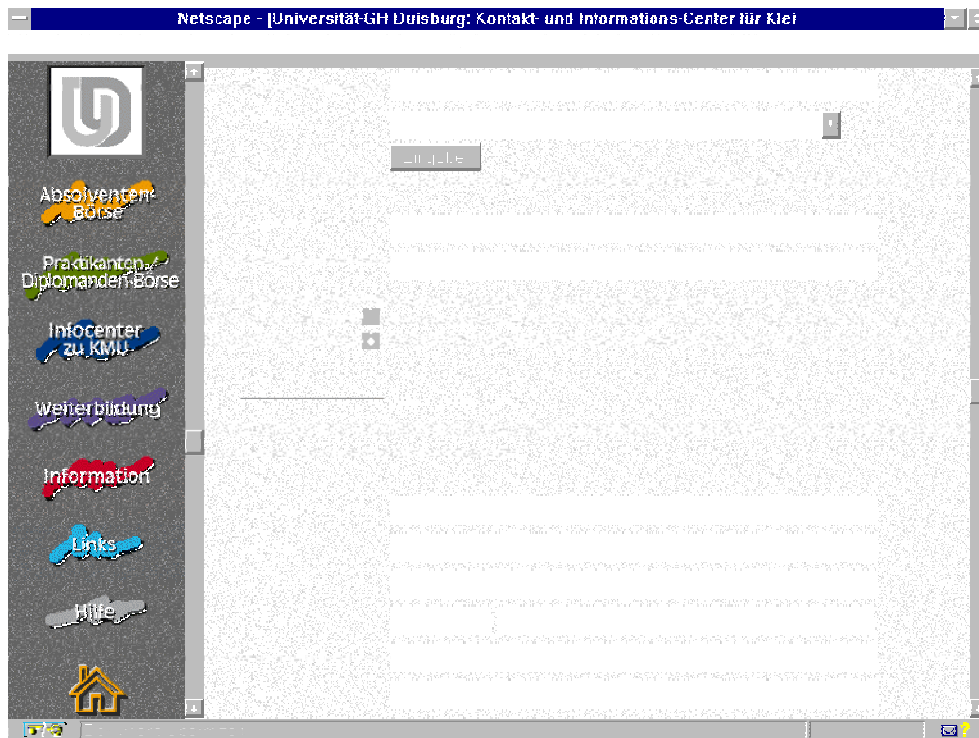
Abbildung 4.2.3/10: Abfrageseite „Zusätzliche Daten“



Neben der Gesamtlistenansicht und der stufenweisen Suche sieht das Ausgangsbild der Absolventenbörse (vgl. Abbildung 4.2.3/2) die Verzweigung in den Unterpfad der Dateneingabe vor. Wenn ein Absolvent das System für seine eigene Präsentation auf dem Arbeitsmarkt nutzen möchte, kann er dies selbständig mit Hilfe der Dateneingabemaske tun.

Dateneingabe

Abbildung 4.2.3/11: Ausgangsseite für die „Dateneingabe“

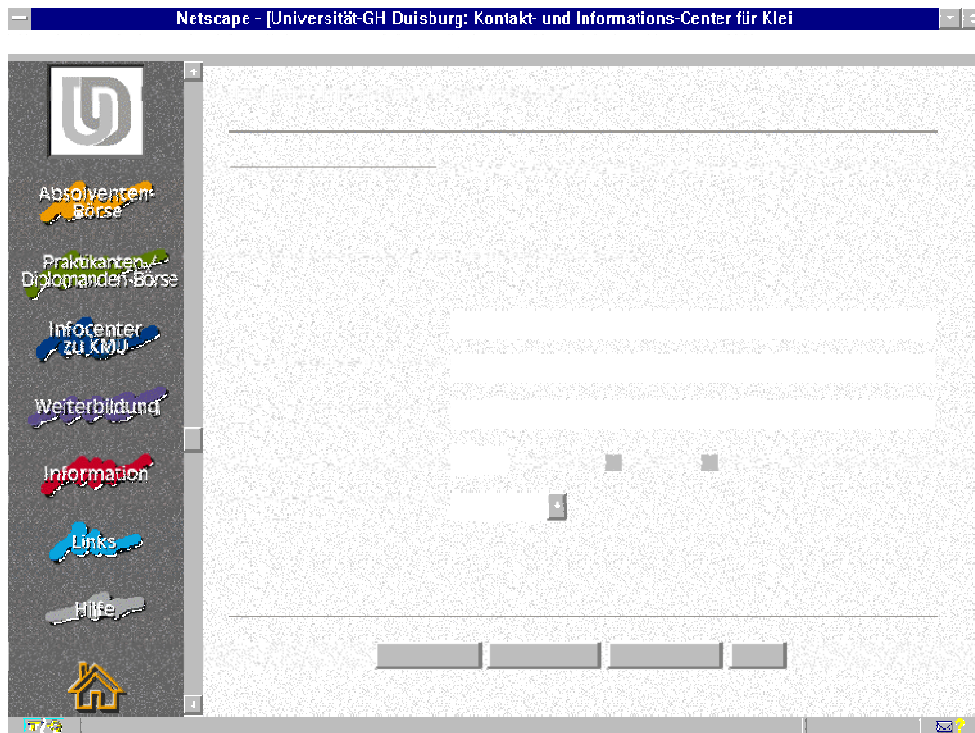


Die erste Seite der Eingabemaske ist zur Identifizierung des Absolventen gedacht. Es bietet dem Systembetreuer die Möglichkeit, die eingegebenen Daten auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Durch die Angabe der Matrikelnummer und der persönlichen Daten der Absolventen (Name, Straße und Ort) kann anhand des Studentenausweises oder der vorhandenen Daten im Prüfungsamt die Richtigkeit der Daten geprüft werden. So wird verhindert, daß sich Unbefugte in das System einbringen können. Hat der Absolvent die erforderlichen Daten eingegeben, bekommt er Zugang zu den weiteren Eingabemasken.

Auf den folgenden Seiten des Eingabebereichs für den Absolventenkatalog finden sich die einzelnen Abfragemasken als Eingabemasken wieder. Hinzu kommen freie Felder, die es dem Studierenden ermöglichen, weitere Informationen zu seiner Person zu plazieren.

Die eingegebenen Datensätze werden vom System zunächst in einer Zwischenablage gespeichert. Die Freigabe erfolgt erst nach vorheriger Kontrolle durch den Administrator des Systems. Bei Auffälligkeiten im Datensatz besteht für den Systemoperator die Möglichkeit direkten Kontakt zur Klärung der Abweichungen der Daten mit dem Absolventen aufzunehmen. Ist der Datensatz schlüssig und systemfähig, erfolgt die Freigabe durch den Systemadministrator, und der Datensatz ist als Datensatz eines Bewerbers unter einer neuen Chiffrenummer abruf- und abgleichbar.

Abbildung 4.2.3/12: Eingabeseite für die Daten der Absolventen



4.2.3.2 Praktikanten-/Diplomanden-Börse

Die in Abbildung 4.2.3/13 aufgeführte Startseite bietet den Einstieg für Studierende und Unternehmen in den Praktikums- und Diplomandenbereich. Vorgeschaltet ist der Suche und Eingabe von Daten die Wahloption, ob man einen Praktikanten oder einen Diplomanden sucht. Die anschließenden Seiten sind sowohl auf der Eingabe- als auch auf der Abfrageseite den Seiten der Absolventenbörse angeglichen, um Kontinuität und einfache Handhabung des Systems zu gewährleisten.

Praktikanten-/
Diplomanden-Börse

4.2.3.3 Infocenter zu KMU

Das Infocenter zu KMU bildet das zweite Kernstück des Systems. Es bietet Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit, sich an der Universität zu präsentieren (vgl. Abbildung 4.2.3/14).

Infocenter zu KMU

Abbildung 4.2.3/13: Startseite der Praktikanten-/Diplomanden-Börse

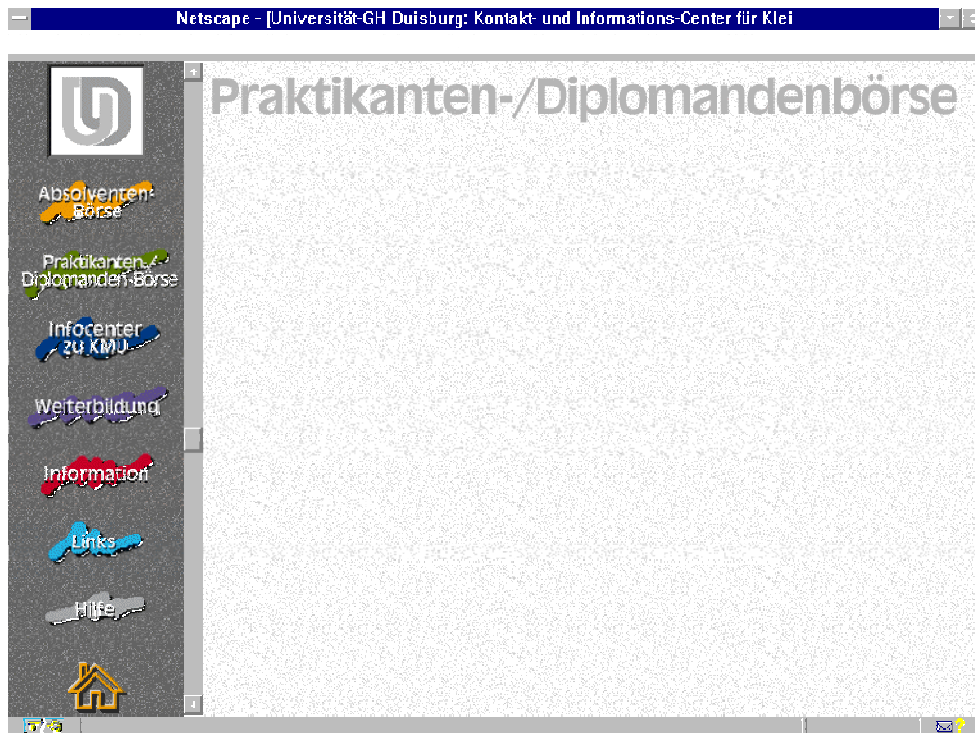


Abbildung 4.2.3/14: Startseite zur Unternehmenssuche



Das Unternehmen kann über ein Freitextfeld eine kurze Unternehmensbeschreibung eingeben. Hierbei sind der Name des Unternehmens, der Standort, die Branche und optional die zu besetzende Stelle anzugeben.

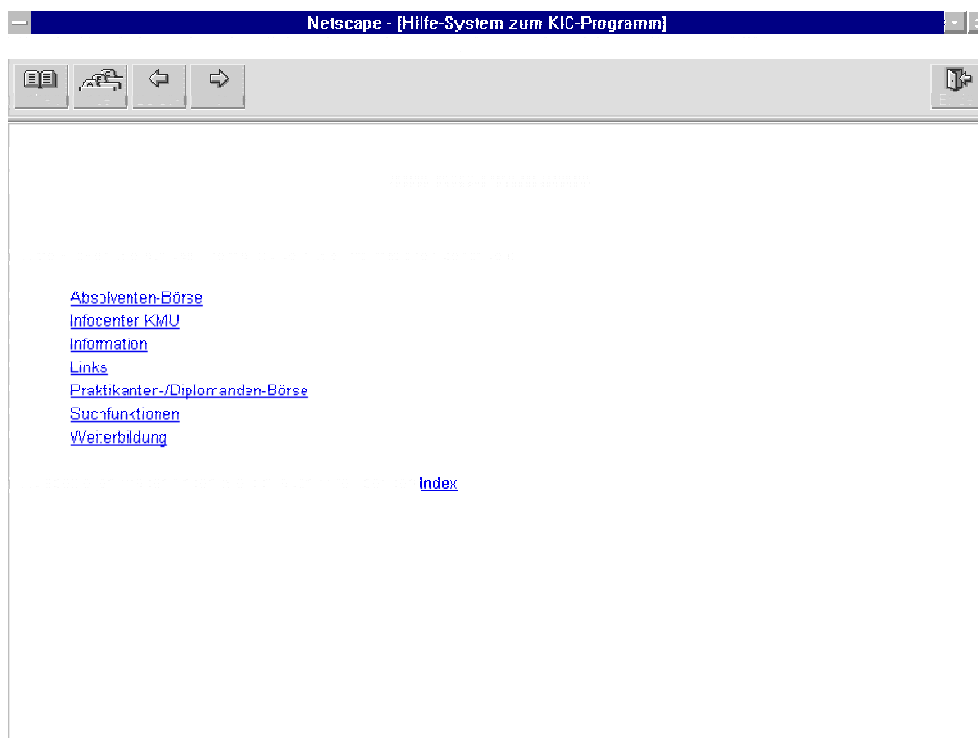
Alle weiteren Unternehmensdaten können, wenn vorhanden, durch das Setzen eines Verweises auf die eigene „homepage“ erreicht werden. Die Freigabe der einzelnen Unternehmensdaten erfolgt nach dem gleichen Schema wie bei den Absolventen, Praktikanten und Diplomanden. Die Studierenden bzw. Absolventen haben die Möglichkeit, die Unternehmensdatensätze nach den Kriterien Branche, Unternehmensbereich, Standort sowie Arbeits-, Praktikanten- oder Diplomandenstelle zu durchsuchen.

4.2.3.4 Weitere Module

Die Bereiche „Weiterbildung“ und „Links“ beinhalten Verweise auf das Weiterbildungsangebot der jeweiligen Hochschule, aber auch auf Datenbanken mit Weiterbildungsinhalten sowie auf Job- und Praktikumsbörsen anderer Hochschulen, Institutionen und Unternehmen. Im Modul „Informationen“ können Daten zum Projekt, dem Auftraggeber und den Beteiligten abgerufen werden. Außerdem beinhaltet das Programm ein umfangreiches Hilfe-Menü (vgl. Abbildung 4.2.3/15).

Weiterbildung, Links,
Informationen, Hilfe

Abbildung 4.2.3/15: Startseite für die Hilfefunktion



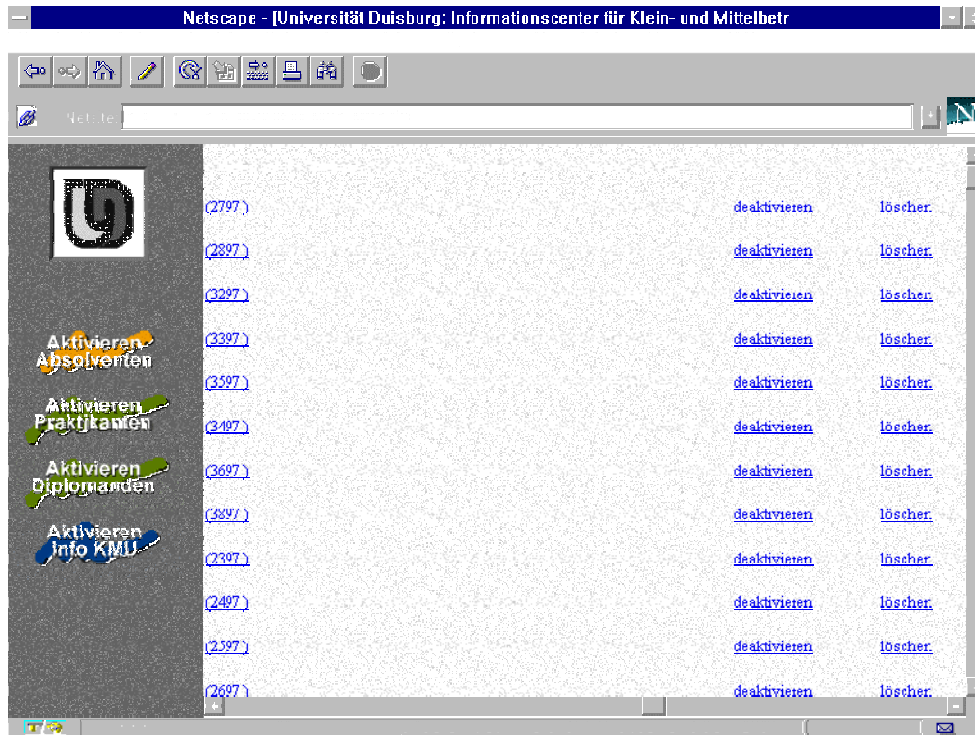
Falls bei der Anwendung dieses Systems Fragen auftreten, können diese online mit Hilfe von Erklärungen beantwortet werden. Ist dies nicht der Fall, hat der User weiterhin die Möglichkeit, die Fragen zu artikulieren und per E-mail an den Administrator zu schicken.

Wie bereits weiter vorne dargelegt, müssen die Datensätze, die im KIC bereitgestellt werden sollen, auf Richtigkeit und Schlüssigkeit geprüft werden.

Administrator-Tool

Zu diesem Zweck wurde ein Administrator-Tool entwickelt (vgl. Abbildung 4.2.3/16). Es handelt sich hierbei um paßwortgeschützte HTML-Seiten, die eine Vorschau des Datensatzes, ein Aktivieren und Deaktivieren eines Datensatzes sowie das Löschen zulassen.

Abbildung 4.2.3/16: Startseite des Administrator-Tools mit einem Ausschnitt der Absolventenliste



Bei der Entwicklung der Arbeitstools wurde auf leichte Handhabung Wert gelegt. Alle anderen HTML-Seiten können unter Zuhilfenahme eines einfachen Editors geändert werden. Hierzu zählen auch die Änderungen von Verweisen. Die geänderten Seiten werden im Anschluß über ein FTP-Programm in das System eingelesen.

Das entwickelte KIC-System ist im Bereich der Absolventen und Praktikanten/Diplomanden insofern ein Novum, als es sich nicht - wie herkömmliche Systeme - darauf beschränkt, eine Reihe von Datensätzen (Lebensläufe) zu präsentieren, die von dem jeweiligen Nutzer nacheinander abgearbeitet werden müssen. Vielmehr ist dem System eine Art Suchmaschine hinterlegt, die es den Unternehmen ermöglicht, Absolventen nach ihren spezifischen Kriterien auszuwählen. Die Betriebe müssen sich somit nicht mit dem kompletten Angebot an Absolventen befassen, sondern können mit Hilfe dieser vorgeschalteten Suchmaschine eine Vorauswahl der in Frage kommenden Personen vornehmen. Die Abfragemöglichkeiten beziehen sich auf die von den Absolventen bzw. Praktikanten zur Verfügung gestellten persönlichen Daten. Die als Ergebnis der Suchroutinen ausgegebenen Datensätze sind mit Chiffrennummern versehen, um den Datenschutz

gegenüber den Studenten zu gewährleisten. Es besteht aber die Möglichkeit, über die E-mail-Funktion direkt mit den für das Unternehmen relevanten Personen in Kontakt zu treten. Zugleich besteht für KMU, aber auch für Studierende, die Möglichkeit, im Rahmen des Systems nach Weiterbildungsangeboten zu recherchieren. Hochschulabsolventen und Studierenden ermöglicht dieses System nicht nur die Chance zu einer neuen Art der Selbstpräsentation. Vielmehr ermöglicht es auch eine gezielte regionale Arbeitsplatz- und Praktikumssuche im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben. Dies bietet den Hochschülern die Möglichkeit, ihren Wirkungskreis im Bereich der Initiativbewerbungen zu erweitern und damit ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

4.2.4 Empfehlungen und Fazit

Das im vorangegangenen Abschnitt dargestellte Konzept eines „Kontakt- und Informations-Centers (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen“ ist als ein Instrument zur Unterstützung des Übergangs von Jungakademikern in den KMU-Bereich gedacht. Es ist damit thematisch den Diskussionen zur Arbeitsmarktlage und Berufstätigkeit von Hochschulabsolventen zuzuordnen (Teichler/Winkler 1990). Politischerseits wird in diesem Zusammenhang häufig eine verstärkte Orientierung des Studiums an beruflichen Anforderungen gefordert. Eine solche Ausrichtung ist allerdings problematisch, weil beruflich-betriebliche Bedarfe grundsätzlich nicht prognostizierbar sind. Hinzukommt, daß Hochschulen zumindest auch eine wissenschafts- und nicht (nur) eine berufsbezogene Kompetenzvermittlung zu leisten haben. Dies bedeutet jedoch nicht, daß Hochschulen Arbeitsmarktbezüge völlig außer acht lassen dürften. Allerdings stellt sich die Frage, mit welchen Konzepten und mit welcher Legitimation Hochschulen eine Abstimmung von Studium und beruflicher Tätigkeit flankieren können. Interpretiert man im Sinne der Westdeutschen Rektorenkonferenz (1988) Hochschulen auch als „regionale Zentren“, dann läßt sich eine solche Koordination zumindest über die Dienstleistungsfunktion dieser Institution (Wissenschaftsrat 1988) begründen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1). Punktuelle Maßnahmen zentraler Studienberatungen, die sich erst in jüngster Vergangenheit auch der Schwelle des Übergangs ins Beschäftigungssystem zugewandt haben, sind Beispiele dafür, daß diese Aufgabe im Rahmen von „Hochschulmarketing-Konzepten“ zumindest anerkannt worden ist.

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob die bisher hochschulseitig offerierten Maßnahmen ausreichend sind und wie sie von den Studierenden angenommen werden. Sowohl unsere Hochschulabsolventen-Befragung (vgl. Abschnitt 4.2.2.1) als auch unsere Expertengespräche mit Vertretern aus KMU (vgl. Abschnitte 4.1 und 4.2.2.2) deuten auf informationelle Defizite

Informationelle Defizite erschweren den Übergang von Hochschulabsolventen in das Beschäftigungssystem

hin, die den Übergang der Absolventen in das Beschäftigungssystem erschweren. Vorhandene Informationssysteme werden beidseitig häufig gar nicht und wenn doch, dann mit einer negativen Nutzenzuschreibung genutzt. Das vorhandene weitgehend standardisierte Informationsangebot wird den heterogenen Informationsbeschaffungsprozeduren der Akteure beider Marktseiten nicht gerecht. Aus der Sicht der Absolventen erschwert dies die Stellenfindung, da diese für große Teile der Jungakademiker eher nach den Prinzipien der Job-Search-Theorie und weniger nach den Kriterien der Kontaktnetztheorie erfolgt (vgl. Abschnitt 4.2.1.1). Aus der Sicht der KMU erhöht dies die Rekrutierungsprobleme qualifizierten Personals. Diese Unternehmen haben aufgrund ihrer personellen Situation kaum die Möglichkeit, wie etwa Großbetriebe durch gezieltes Hochschulmarketing oder über andere Wege zum Aufbau von Direktkontakten (z.B. Diplomarbeiten oder Praktika), Hochschulabsolventen zu rekrutieren. Für sie ist daher, obwohl auch bei ihnen ein Interesse an solchen alternativen Rekrutierungsinstrumenten besteht, die Informationslage über den Absolventenmarkt entscheidend. Zeitungsannoncen über Stellenangebote bergen für sie das Risiko der personellen Überlastung.

Wenn Hochschulen als „regionale Zentren“ ihre Dienstleistungsaufgabe zur Unterstützung der Übergangsprozesse am Ende des Studiums intensivieren wollen, dann käme es darauf an, ergänzende Instrumentarien zu entwickeln, die den beidseitigen Informationsbedürfnissen entsprechen. Das vorgestellte Informationssystem (vgl. Abschnitt 4.2.3) erhebt den Anspruch, einen Baustein hierfür zu liefern. Es hat zum Ziel, die in unseren Expertengesprächen zum Ausdruck gekommene problematische Beziehung zwischen Klein- und Mittelbetrieben auf der einen Seite und den örtlichen Hochschulen andererseits (vgl. Abschnitt 4.1.4) zu verbessern. Es bildet jedoch noch keine Ideallösung im Sinne der Realisierung aller Ansprüche und Erwartungen. Hierzu sind Weiterentwicklungen und flankierende Maßnahmen erforderlich. Zu fragen ist in diesem Zusammenhang auch, ob sich Hochschulen damit begnügen können, arbeitsmarktbezogene Instrumente als Ausfluß ihrer Dienstleistungsfunktion zur Verfügung zu stellen, oder ob ergänzende Aktivitäten nicht auch aus ihren primären wissenschafts- und bildungsbezogenen Aufgaben im Rahmen des Studiums zu erfolgen haben.

Um Ansatzpunkte hierfür zu gewinnen, soll im folgenden zunächst versucht werden, aus den empirischen Analysen zum Informationsbeschaffungsprozeß der Hochschulabsolventen und der KMU Schlußfolgerungen für den Aufbau von Informationssystemen zur Unterstützung der Übergangsphase vom Studium in den Beruf zu ziehen. Unseres Erachtens lassen sich aus den Ergebnissen fünf Prinzipien für den Aufbau neuer Informationssysteme zur Flankierung des Übergangs von Hochschulabsolventen in das Beschäftigungssystem ableiten:

Prinzipien für den
Aufbau ergänzender
Informationssysteme

- *nutzerorientiert*

Der Informationsbeschaffungsprozeß Studierender konfiguriert sich sowohl hinsichtlich der Informationsbedarfe als auch im Hinblick auf Quellauswahl und konkreter Informationsnachfrage unterschiedlich. Für den Aufbau neuer Informationssysteme bedeutet dies, daß dem unterschiedlichen Informationsverhalten der verschiedenen Informationstypen Rechnung zu tragen ist. Im Hinblick auf die Informationsbedarfe besteht ein hohes Interesse an Informationsangeboten, die die selbstgestützte Suche und Präsentation unterstützen:

a) *Unterstützung selbstgestützter Informationsbeschaffung*

Unabhängig von Informationstypen besteht ein hohes Interesse an einer verbesserten Zugänglichkeit zu betrieblichen Informationen. Für wünschenswert werden dabei vor allem breitere und aussagekräftigere Firmenpräsentationen erachtet. Dabei kommt angesichts einer systematischen Unterversorgung dem KMU-Bereich eine besondere Rolle zu. Unter thematischen Gesichtspunkten wird insbesondere ein Bedarf an Informationen über potentielle regionale Beschäftigungsfelder und deren Qualifikationsanforderungen bzw. berufliche Entwicklungsmöglichkeiten artikuliert. Aus Sicht der Studierenden erfordert eine solche selbstgestützte Informationssuche eine selbstgestützte Informationspräsentation durch die Betriebe, insbesondere durch die KMU. Für den strategischen Informationstyp, der sich bereits während des Studiums systematisch mit einer diesbezüglichen Informationsbeschaffung befaßt, reichen solche „hard facts“ über das relevante Arbeitsmarktsegment. Der „Anzeigentyp“, der mit vergleichsweise geringen Stellenfindungsproblemen konfrontiert ist, äußert demgegenüber einen vergleichsweise hohen Bedarf im Hinblick auf Hilfestellungen bei Bewerbungsgesprächen und bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

b) *Unterstützung selbstgestützter Informationspräsentation*

Im Zusammenhang der Einrichtung internetbasierter Informationssysteme (siehe unten) wird der Möglichkeit der Selbstpräsentation ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Aus Sicht der Betriebe, insbesondere der KMU, erfordert und ermöglicht eine solche Selbstpräsentation durch die Studierenden eine selbstgestützte Informationssuche durch die Unternehmen.

- *kommunikationsunterstützend*

Im Zusammenhang des Interesses an einem verbesserten Zugang zu betrieblichen Informationen wird auf Seiten der Absolventen ein Bedarf

an einer Verknüpfung informationeller mit kommunikativen Elementen artikuliert. Neue Informationssysteme sollten daher auch kommunikationsunterstützenden Charakter im Hinblick auf den Dialog von Studierenden und Betrieben haben. Hier ist an Kommunikationsplattformen insbesondere zu KMU der jeweiligen Region zu denken. In diesem Rahmen könnten Studierende etwa über betriebliche Erwartungen informiert werden. Zugleich können so Voraussetzungen für das Knüpfen von Kontaktnetzen geschaffen werden, beispielsweise über Praktika oder Diplomarbeiten in Betrieben.

- *internetgestützt*

Faßt man die Aussagen zur Internet-Orientierung bei Hochschulabsolventen zusammen, so läßt sich eine insgesamt hohe Wertschätzung im Hinblick auf den Einsatz im Rahmen von Informationsbeschaffungsprozessen bei der Berufswahl feststellen. Vorteile werden vor allem im Hinblick auf die Realisation der beiden zuvor genannten Prinzipien (Verbindung der informationellen mit der kommunikativen Dimension) gesehen. Bezogen auf Selbstpräsentationen im Netz werden neue Chancen sowohl hinsichtlich eines potentiell größeren Verbreitungsgrades als auch hinsichtlich der gleichzeitigen Indizierung eigener Zusatzqualifikationen (Internetkompetenzen) gesehen.

- *informationskompetenzfördernd*

Wenn eine selbstgestützte Informationssuche und -präsentation auf beiden Marktseiten sowie eine Kommunikation dazwischen unterstützt werden soll, dann werden neue Informationsangebote nur dann Erfolg haben, wenn beidseitig eine entsprechende Informationskompetenz vorhanden ist. Dies erfordert flankierende Maßnahmen zur gezielten Nutzung solcher Systeme und zur Förderung der Informationskompetenz insbesondere im Hinblick auf arbeitsmarktsegmentsbezogene Aspekte. Wenn Hochschulen nicht gezielt auf Berufskarrieren hin qualifizieren können und wollen, dann können durch solche Aktivitäten Voraussetzungen für ein entsprechendes Selbstmanagement auf Seiten der Studierenden geschaffen werden.

- *studienbegleitend*

Wenn das Informationsverhalten selbst beeinflußt werden soll, beispielsweise im Sinne einer frühzeitigen, systematischen Beschäftigung mit Fragen der Arbeitsmarktperspektiven, dann erfordert dies die Ergänzung punktueller Maßnahmen, beispielsweise im Rahmen von Beratungen durch die Zentralen Studienberatungen, durch studienbegleitende Aktivitäten. Dazu gehört auch, daß Kompetenzen in der Nutzung der entsprechenden Medien - wie beispielsweise das Internet - während des

Studiums vermittelt werden, wenn - wie sich auf der Grundlage unserer Befragung bereits andeutet - geschlechts- und sozialspezifische Diskriminierungen vermieden werden sollen.

Versucht man das in Abschnitt 4.2.3 vorgestellte Konzept eines „Kontakt- und Informations-Centers (KIC) für Hochschulabsolventen und Praktikanten, Klein- und Mittelunternehmen“ auf der Folie dieser Prinzipien und vor dem Hintergrund der von den KMU geäußerten Informationsbedarfe im Hinblick auf die Rekrutierung von Jungakademiker (vgl. Abschnitt 4.1.4) zu beurteilen, so wird deutlich, daß mit diesem Instrument einzelne Dimensionen, keineswegs jedoch bereits alle Ansprüche realisiert werden konnten.

Das entwickelte *internetbasierte* Informationssystem unterstützt im Hinblick auf die Akteure beider Marktseiten sowohl *die selbstgestützte Informationsbeschaffung* als auch die *selbstgestützte Informationspräsentation*. Es trägt damit betrieblichen Erwartungen im Hinblick auf alternative Rekrutierungswege, vor allem hinsichtlich eines aktiven Informationsverhaltens der Bewerber (vgl. Abschnitt 4.1.4) Rechnung. Es verbindet diese informationelle Dimension des Übergangsprozesses mit *kommunikativen* Elementen und schafft so Voraussetzungen für Stelleneinmündungen sowohl nach den Prinzipien der Job-Search-Theorie als auch gemäß denen der Kontaktnetztheorie (vgl. Abschnitt 4.2.1.1). Dazu tragen insbesondere auch die *Praktikanten- und Diplomanden-Module* des Systems bei. Ergänzend zur Absolventendatenbank, die auf die operative Personalplanung der KMU ausgerichtet ist, wird durch diese Module zugleich der Informationsbedarf dieser Betriebe im Hinblick auf deren strategische Personalplanungen (vgl. Abschnitt 4.1.4) konzeptionell berücksichtigt.

Realisierte Prinzipien bei „KIC“

Das System, das durch seine link-Struktur vor allem die *Zugänglichkeit zu betrieblichen Informationen* verbessern will, ist insbesondere auf den *KMU-Bereich* ausgerichtet. Dies kommt vor allem darin zum Ausdruck, daß der Such-¹³ und Präsentationsalgorithmus¹⁴ auf die Bedürfnisse der KMU zugeschnitten wurde. Aber auch die link-Angebote im Info-Center zu KMU und das Weiterbildungsmodul, das dem spezifischen Informationsbedarf dieser Betriebe im Hinblick auf eine verbesserte Informationstransparenz über externe Weiterbildungsangebote (vgl. Abschnitt 4.1.4) Rechnung tragen soll, unterstreichen die diesbezügliche Fokussierung des Systems auf die Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse.

Bislang nicht realisierte Prinzipien bei „KIC“

¹³ Zur Ausrichtung des Suchalgorithmusses auf die Bedürfnisse der KMU vgl. Abschnitt 4.2.3.

¹⁴ Aufgrund der Ergebnisse der Expertengespräche mit den KMU werden Stellenangebote der KMU nur über links zu den Homepages der jeweiligen Betriebe zugänglich gemacht. Eine Platzierung von Stellenangeboten über hochschulseitige pages hätte für die Betriebe einen aus ihrer Sicht nicht hinnehmbaren Pflegeaufwand verursacht.

Auch wenn das entwickelte internetbasierte Informationssystem weitgehend den Informationsbedürfnissen der Betriebe, insbesondere der KMU, und der Studierenden entspricht, so konnten bislang nicht alle obengenannten Prinzipien berücksichtigt werden. Dies gilt beispielsweise für jene Zielgruppen der Absolventen, deren Informationsbedürfnis auch auf *Hilfestellungen bei Bewerbungsgesprächen und bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen* gerichtet ist. Und dies gilt insbesondere auch für den Aspekt der *Förderung der Informationskompetenz*. Dazu können Instrumente wie das vorgestellte Informationssystem alleine nur einen geringen Beitrag leisten. Im Rahmen von Weiterentwicklungen des Systems wäre etwa an multimediale Trainingsmodule zur Förderung der informationellen Kompetenz, aber auch im Hinblick auf das Bewerbungsverhalten zu denken. Hier käme es auf eine adäquate lerntheoretische Fundierung an.

Allerdings werden solche Ansätze nur einen geringen Erfolg bringen, wenn sie auf instrumenteller Ebene verbleiben. Vielmehr müssen sie als Bausteine umfassender Gesamt-Arrangements in der Hochschule bzw. in der „lernenden Region“ verstanden werden. Zunächst zur Seite der Hochschulen.

„KIC“ als Baustein umfassender Gesamt-Arrangements

Ansätze, die - wie das vorgestellte Konzept - auf verstärktes Selbstmanagement von Karrieren seitens der Studierenden setzen, erfordern, daß die Adressaten auch dazu in der Lage. Dazu können Aktivitäten zentraler Studienberatungen ein Stück weit beitragen. Sinnvoll erscheint die Einbindung in spezielle Hochschuleinrichtungen, die die Verknüpfung von Studium und Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Ein Beispiel hierfür ist „AkZent“, das „Akademische Zentrum für Studium und Beruf“ der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg (vgl. Westdeutsche Allgemeine Zeitung Nr. 25 vom 30.01.1998). Diese Einrichtung, die gemeinsam von Hochschule und Arbeitsamt getragen wird, versucht alle Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu bündeln. Dazu gehören auch Seminarangebote über zielgerichtetes Studieren, ein Bewerbungstraining und Vermittlungsaktivitäten in Praktika und Arbeitsstellen. Das von uns entwickelte internetbasierte Informationssystem kann dies auf instrumenteller Ebene flankieren.

Konsequenzen für die Hochschule: Einbettung in eine hochschulseitige Beratungs-Infrastruktur

Eine Unterstützung des Übergangsprozesses von Hochschulabsolventen in das Beschäftigungssystem kann unseres Erachtens jedoch nicht allein als Dienstleistungsaufgabe der Hochschule betrachtet werden. Vielmehr sind auch Konsequenzen für die hochschulseitige Primäraufgabe der Lehre zu ziehen.

Konsequenzen für die Lehre

Traditionelles Ziel des Studiums im Sinne Humboldts ist „die Bildung der Persönlichkeit durch Wissenschaft, die Heranbildung zu verantwortlicher Berufstätigkeit gerader in bewußter Distanz zur jeweiligen aktuellen Praxis und zugleich die Heranführung an die Forschung durch eigenständige wis-

Ziel des Studiums

senschaftliche Arbeit. Dieser Dualismus von Bildung und Ausbildung, von Berufsqualifizierung und Qualifikation zur Wissenschaft ... prägt das Studium bis heute“ (Westdeutsche Rektorenkonferenz 1988, S. 50). Er verweist auf die Verkopplung der Hochschule mit zwei anderen gesellschaftlichen Teil-Systemen, nämlich mit dem Bildungs- und dem Wissenschaftssystem.

Je nach Bezug verändern sich die Organisationsziele (Becker 1995, S. 46). Im Hinblick auf die Verkopplung mit dem Bildungssystem sollen durch die Lehre die individuelle Persönlichkeitsentwicklung gefördert und Kompetenzen für gesellschaftliche Verwendungssituationen entwickelt werden. Hinsichtlich des Wissenschaftssystems geht es um die Produktion von Erkenntnis durch methodisch geleitete Partizipation an Forschung. Auch wenn beide Zielsetzungen durchaus miteinander konfliktieren können, so lassen sich unseres Erachtens zumindest im Hinblick auf die Vermittlung von Methodenkompetenz im allgemeinen und Informationskompetenz im besonderen auch Schnittmengen identifizieren.

Bezug: Wissenschaftssystem und Bildungssystem

Unstrittig ist, daß unter dem Gesichtspunkt der Wissenschaftsorientierung Studierende nicht nur in Grundbegriffe, Theorien und Ergebnisse einer Disziplin einzuführen sind, sondern auch in deren Verfahrensweisen. Dazu gehört auch die Partizipation der Studierenden am Forschungsprozeß (Klüver 1995, S. 84) mit dem Ziel eines methodisch geleiteten Erkenntnisgewinns (Wissenschaftsrat 1988, S. 1). Methodenkompetenz stellt also eine wesentliche Dimension einer Wissenschaftsorientierung dar. Sie läßt sich aber auch im Hinblick auf die Verschränkung der Hochschulen mit dem Bildungssystem legitimieren.

Methodenkompetenz als Ausfluß des Wissenschaftsprinzips

Spätestens seit der Studienreformediskussion in den 70er Jahre ist es im Zuge der Bildungsexpansion zu einer Funktionsverlagerung der Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland gekommen (vgl. Busch/Homerich 1987, S. 85-88). Immer mehr haben die Hochschulen Verantwortung für die berufliche Qualifizierung eines Großteils der jungen Generation übernommen, und dabei handelt es sich überwiegend um eine Qualifizierung im Hinblick auf Berufspositionen außerhalb der Hochschule und weit weniger hinsichtlich der Rekrutierung von Forschungsnachwuchs. Auch im Hochschulrahmengesetz spiegelt sich die veränderte Funktionsbestimmung des Studiums wider. Priorität hat gemäß § 7 HRG die Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit erhalten. Dazu sind den Studierenden „die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden“ zu vermitteln.

Veränderte Funktionsbestimmung des Studiums

Unbestritten ist, daß ein solcher Arbeitsmarktbezug des Studiums nicht durch eine Ausrichtung auf den „Bedarf des Beschäftigungssystems“ zu erreichen ist, denn dies scheitert bereits an der mangelnden Prognostizier-

Methodenkompetenz als Ausfluß des Bildungsprinzips

barkeit beruflicher Bedarfe. Dies bedeutet jedoch nicht, daß Belange des Beschäftigungssystems völlig außer acht gelassen werden dürften. Im Sinne des Wissenschaftsrates (1988, S. 154) sind lediglich zu enge Spezialisierungen zu vermeiden. Wenn es also um eine Ausrichtung des Studiums auf das Beschäftigungssystem geht, dann kann „Vorbereitung auf die beruflichen Tätigkeiten“ nur im Sinne einer beruflichen Handlungskompetenz verstanden werden, und dies erfordert Fachkompetenz, personale Kompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz.

Betrachtet man die in unseren Expertengesprächen geäußerte Kritik an Jungakademikern (vgl. Abschnitt 4.1.4), so werden bei den meisten Absolventen Defizite in allen genannten Kompetenzbereichen gesehen. Vor allem werden aber deren Sozial- und Methodenkompetenzen bemängelt. Der Begriff „Methodenkompetenz“ ist dabei allerdings ebenso unscharf wie sein übergeordneter Begriff der Handlungskompetenz: Wann ist ein Bildungssubjekt methodenkompetent? Es ist hier weder möglich noch nötig, diesen Begriff zu operationalisieren. In vorliegenden Ansätzen (vgl. z.B. Kurschildgen/Lehneis 1993, S. 72 ff.) wird diesbezüglich der Fähigkeit zur Informationsverarbeitung die Rolle einer Schlüsselqualifikation zugewiesen. Eine solche „Informationskompetenz“ hat sich auf alle obengenannten Dimensionen des Informationsverhaltens von Menschen zu beziehen, umfaßt also zumindest alle Aktivitäten einer problembezogenen Informationser-schließung, -verarbeitung und -abgabe.

Informationskompetenz
als Aspekt einer Metho-
denkompetenz

Methodenkompetenz im allgemeinen und Informationskompetenz im besonderen finden also ihre Wurzeln sowohl im Bildungs- als auch im Wissenschaftsprinzip der Hochschule. Wenn also die Förderung eines adäquaten Informationsverhaltens als flankierende Maßnahme zum Aufbau pluraler, nutzerorientierter Informationssysteme nicht allein als eine Dienstleistungsaufgabe der Hochschule, insbesondere der Studienberatung angesehen werden kann, sondern vielmehr auch als Studienziel begriffen werden muß, dann ist zu fragen, durch welche didaktisch-methodischen Strategien die Informationskompetenz Studierender gefördert werden kann. Eine Konsequenz betrifft unseres Erachtens den Einsatz neuer Medien im Studium, eine andere hochschuldidaktische Gestaltungskriterien.

Ansatzpunkte zur Förde-
rung einer Informations-
kompetenz

Zunächst zum Einsatz neuer Medien im Studium. Die Medienintegration in deutsche Universitäten läuft bislang langsam und häufig verkürzt (Hamm/Müller-Böling 1997). Dies belegt nicht zuletzt auch unsere eigene Absolventenbefragung (vgl. Abschnitt 4.2.2.1). Obwohl Internet-Dienste mittlerweile zum beruflichen Alltag von Akademikern im Beschäftigungssystem gehören, sind nur wenige Studierende damit im Studium konfrontiert worden. Geschlechts- und sozialspezifische Ungleichheiten in der Nutzung werden so zumindest nicht abgebaut. An der herkömmlichen Wissensver-

Konsequenz: Verstärkter
Einsatz neuer Medien im
Studium

mittlung und Informationsbeschaffung, nämlich über das Buch (Farrington 1997), hat sich bislang kaum etwas geändert, und dies obwohl die neuen Medien sowohl Chancen auf eine schnellere und aktuellere Informationser-schließung ermöglichen als auch neue Formen des Lehrens und Lernens von Theorie und Praxis unterstützen. Gemeint sind hier nicht nur verschie-dene Ansätze virtueller Seminare (Hesse 1997). Vielmehr können EMail-oder IRC-Projekte *innerhalb* von Seminaren oder *seminarbegleitend* dazu beitragen, lernortexterne Experten in Lehr-Lernprozesse einzubinden, um so eine Verschränkung von Studium und Praxis zu fördern sowie Kommu-nikationsstrukturen zwischen Studierenden und Betrieben aufzubauen. Zu prüfen wäre, ob die Einbindung lernortexterner Ressourcen über das WWW im Rahmen problemlösender Seminarkonzepte dazu beitragen könnte, die Informationskompetenz bei Studierenden zu erhöhen. Im Mit-telpunkt würde hier weniger die unidirektionale Informationsvermittlung (durch den Hochschuldozenten) als vielmehr die multidirektionale pro-blemlösende Informationssuche, -bewertung, -analyse und -präsentation (durch Gruppen von Studierenden) stehen.

Unseres Erachtens sind Wege zu erschließen, wie diese Medien in das Studium systematisch einbezogen werden können. Auf *instrumenteller Ebene* bedeutet dies, daß Studierende Erfahrungen im Umgang mit netz-basierten Kommunikations- und Lernformen sammeln können. Dies erfor-dert nicht umfangreiche Zusatzveranstaltungen, die zu Lasten anderer Grundlagenveranstaltungen gingen. Die neuen Medien könnten in Form unterrichtspraktischer Übungen einbezogen werden. Darüber hinaus wäre aber auch an andere Formen der Seminargestaltung und vor allem Se-minarbetreuung zu denken. Korrespondenz über EMail, Ablegen von Hausarbeiten im Netz, Literatursuche im Internet und Teilnahme an thema-tisch zentrierten Computerkonferenzen könnten Studierende flankierend zum übrigen Seminarangebot mit diesen neuen Medien vertraut machen. Auf der *Ebene der Forschung* wäre die Teilnahme an empirisch orientierten Projekten - etwa in Form von Forschungsseminaren - anzustreben. Wenn sich das Studium dem Prinzip der Wissenschaftlichkeit verpflichtet fühlt, dann bedeutet dies auch, daß den Studierenden die Möglichkeit einge-räumt werden muß, in beschränktem Umfang an Forschungsaktivitäten zu partizipieren. Gegenstand solcher Forschungsseminare könnten im vorlie-genden Zusammenhang Untersuchungen zu Kommunikationsstrukturen und -problemen im Netz, aber auch netzgestützte Informationsrecherchen in Forschungskontexten sein. Auf der *Ebene der Praxisreflexion* käme der theoretischen Untersuchung der Restriktionen und Risiken, aber auch der Gestaltungspotentiale netzgestützten Lernens und Arbeitens eine zentrale Bedeutung zu. So wäre das Netzlernen und -arbeiten in fachrichtungsspe-zifischen, aber auch übergreifenden Perspektiven (etwa unter bildungs-theoretischen, lernpsychologischen, sozialen und ökonomischen Kriterien) zu beleuchten.

Einsatzmöglichkeiten im
Studium

Eine Einbindung der neuen Medien in das Studium wird die Informationskompetenz Studierender allerdings nur dann verbessern, wenn sie in geeignete hochschuldidaktische Strategien eingebettet sind. Hochschulen haben bislang ein stark eingeschränktes und einseitiges Repertoire an Lehr- und Lernmethoden (Schulmeister 1995). Der Beseitigung dieses „Methodenarmuts“ (Huber 1995, S. 129) käme im Hinblick auf die Förderung der Informationskompetenz Studierender eine herausragende Bedeutung zu. Verstärkte Aufmerksamkeit wäre Konzepten forschenden Lernens und der Förderung von Arbeitstechniken zu schenken. Wenn sich - wie unsere Absolventenbefragung zeigt - der größte Teil der Studierenden bei der Literatursuche immer noch hauptsächlich auf die Literaturlisten der Dozenten verläßt oder allenfalls den Dozenten um weitere Hinweise bittet, eigenständige Literatursuche also die Ausnahme ist, dann sind dies ungünstige Rahmenbedingungen, wenn es um eine selbstgestützte Informationssuche und -präsentation im Rahmen der Stellensuche geht. Allerdings bliebe zu klären, ob ein problemlösendes Informationsverhalten in bezug auf einen Gegenstandsbereich (z.B. Literatursuche) überhaupt auf einen anderen (z.B. Stellensuche auf dem Arbeitsmarkt) transferiert würde. Lernpsychologische Befunde deuten jedenfalls auf eine hohe Gegenstandsgebundenheit des Wissens hin. Zu prüfen wäre, durch welche didaktisch-methodischen Strategien ein solcher Lerntransfer unterstützt werden könnte. Zu denken ist etwa an die verstärkte Berücksichtigung konstruktivistischer Lernprinzipien auch im Hochschulbereich.

Konsequenz: Methoden-Diversifizierung im Studium

Hochschulseitige Instrumente zur Unterstützung des Übergangs Studierender in Beschäftigungsfelder (der Region), die auf ein verstärktes Selbstmanagement der Akteure setzen, erfordern, daß die Akteure hierzu auch in der Lage sind. Die vorangegangenen Ausführungen deuten einige Konsequenzen im Hinblick auf die akademische Ausbildung an. Aber auch für die „lernende Region“ sind veränderte Rahmenbedingungen erforderlich.

Die Nutzung der verschiedenen Internet-Dienste eröffnen gerade jenen Unternehmen, denen im Rahmen eines regionalen Strukturwandels eine herausragende Bedeutung zugeschrieben wird, nämlich kleinen und mittleren Betrieben, neue Wege der Informationsbeschaffung und -präsentation sowie der Kommunikation. Allerdings werden die Potentiale des Internets bislang von den meisten KMU kaum genutzt. Dies hat verschiedene Ursachen. Zumeist mangelt es - darauf deuten unsere Betriebsbefragungen hin - an geeigneten Nutzungs- und betrieblichen Einführungsstrategien. Eine Internetkompetenz wird vielfach noch als Herrschaftswissen betrachtet. Eine breite Einführung der verschiedenen Dienste auf allen Mitarbeitererebenen ist in den meisten KMU bislang zumeist noch nicht erfolgt, so daß eine internetgestützte Informationsbeschaffung immer noch als Aufgabe von Spezialisten und nicht als jene aller Mitarbeiter betrachtet wird. Zumindest

Konsequenzen für die „lernende Region“: Entwicklung geeigneter Nutzungs- und Einführungsstrategien im Internet-Bereich bei KMU

im Personalbereich werden die Dienste bislang nur selten genutzt. Und wenn sie eingesetzt werden, dann mit unterschiedlichem Erfolg. Dies zeigt, daß der kompetente Umgang mit diesen Diensten mindestens ebenso bedeutsam ist wie das Offerieren aktorenspezifischer Informationsangebote.

Neue Informationsangebote in einer Region oder von einer Institution, wie das von uns entwickelte internetbasierte Informationssystem, werden bei allen Akteuren, im vorliegenden Fall bei Studierenden und bei KMU, auf nur geringe Resonanz stoßen, wenn sie nicht eingebunden werden in entsprechende Nutzungs- und Beratungskonzepte. Zu groß ist die Gefahr des information-overload. Die Güte von Entscheidungen ist nicht primär eine Frage der Menge an Informationen, sondern die des gezielten Einsatzes der zur Verfügung gestellten Instrumente. In bezug auf die Übergangsprobleme nach Studienende erscheinen die Nutzungsstrategien auf beiden Marktseiten (Studierende und KMU) noch defizitär.

Will man die Innovationsfähigkeit einer Region erhöhen, so kommt einem verbesserten Informationsmanagement der „lernenden Region“ eine wesentliche Bedeutung zu. Dies betrifft sowohl die Art der zur Verfügung gestellten Informationen als auch die Einführungsstrategien neuer Informationsangebote. Im Hinblick auf die Art käme es darauf an, verstärkt die Informationsbedarfe *aller* regionalen Akteure zu berücksichtigen und dies bedeutet, daß Informationsangebote nicht allein auf die Bedarfe der intermediären Institutionen zugeschnitten werden dürfen. Hierzu werden einmalige Befragungen - wie im vorliegenden Forschungskontext (vgl. Abschnitt 4.1) - nicht ausreichend sein. Unsere Ergebnisse zeigen, daß bei allen Akteuren weniger ein Interesse an statistischen Informationen vorliegt - dieses würde lediglich ein in unserer Befragung nicht feststellbares exploratives Informationsverhalten unterstützen -, sondern vielmehr ein Informationsbedarf im Hinblick auf ein entscheidungsunterstützendes- und problemidentifizierendes Informationsverhalten besteht (vgl. Abschnitt 4.1.6). Vorhandene Berufsbildungsberichte werden diesen Erwartungen bislang nicht gerecht. Das von uns entwickelte Informationssystem stellt einen Ansatz dar, das auf ein entscheidungsorientiertes Informationsverhalten ausgerichtet ist. Gleichwohl erscheint es nicht sinnvoll, solche Angebote der Region quasi „überzustülpen“. Gefragt sind flankierende Einführungsstrategien zur gezielten Nutzung solcher Systeme und eine entsprechende Beratungsinfrastruktur. Auch entsprechende Weiterbildungsangebote in der Region können hierzu einen Beitrag leisten.

Verbessertes Informationsmanagement der „lernenden Region“:
Verstärkte Berücksichtigung der Informationsbedarfe aller regionalen Akteure

Beratungs-Infrastruktur zur Nutzung von Informationsangeboten

Ein regionales Informationsmanagement ist also als ein permanenter Prozeß der Ermittlung von Informationsbedarfen und der Entwicklung von entscheidungsunterstützenden bzw. problemidentifizierenden Informationsangeboten zu verstehen. Es soll dabei Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Dazu ge-

hören aber auch verbesserte Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den Akteuren der Region.

Die geringe Schnittmenge zwischen den akteurstypisch geäußerten Informationsbedarfen und den besonderen informationellen Probleme der KMU (vgl. Abschnitt 4.1.6) machen deutlich, daß aufgrund eingespielter Kontakte Informationsaustauschprozesse allenfalls zwischen bestimmten regionalen Akteuren erfolgen. Die Bedarfe anderer Akteure, die in diesem Kontaktnetz weniger stark involviert sind - und dazu gehören insbesondere die KMU -, werden weit weniger berücksichtigt. Auch die in unseren Befragungen festgestellten gegenseitigen Informationsbedarfszuschreibungen, wie etwa zwischen Weiterbildungsträgern und KMU im Hinblick auf betriebliche Qualifikationsbedarfe, machen deutlich, daß eine Verbesserung der informationellen Versorgung auch auf ein verändertes Kooperationsverständnis angewiesen ist. Entscheidungsunterstützende Informationen sind häufig nur durch Kooperationen von Akteuren, beispielsweise von KMU und Weiterbildungsträgern, zu gewinnen. Kooperationen kommen aber nicht von alleine zustande, sondern erfordern ein gemeinsames Problemverständnis, einen Nutzen für alle beteiligten Akteure und gegenseitiges Vertrauen. Auch dies kann nicht einfach vorausgesetzt werden, sondern muß als ein Aufgabenbereich eines regionalen Informationsmanagements begriffen werden.

Verändertes Kooperationsverständnis in der Region

Auf den Bereich der beruflichen Bildung bezogen bedeutet dies, daß die bisherige regionale Berufsbildungsberichterstattung, die in den vergangenen Jahren bereits eine Schwerpunktverlagerung von der globalen regionalisierten Berufsbildungsforschung hin zu einer regional-individuellen Darstellung und Analyse erfahren hat (vgl. Abschnitt 4.1.1), sich in Richtung auf plurale, akteursspezifische und problemorientierte Berufsbildungs-Informationssysteme weiterzuentwickeln hätte. Bisherige Berichte, wie sie auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene erstellt worden sind, bilden einzelne Bausteine eines solchen Systems, indem sie die Informationsbedarfe spezifischer Akteure decken. Sie bedürfen jedoch einer Ergänzung um weitere Bausteine, die den Informationsbedarfen anderer Akteure Rechnung tragen. Das hier vorgestellte Informationssystem stellt ein Beispiel dafür dar. Der Aufbau pluraler akteursspezifischer und problemorientierter Berufsbildungs-Informationssysteme kann sich jedoch nicht nur auf verbesserte informationelle Infrastrukturen beschränken. Vielmehr bedarf jedes einzelne Modul akteurs-unterstützende Einführungsstrategien sowie die Weiterentwicklung problemlösender Kommunikations- und Kooperationsstrukturen jenseits eingespielter Kontaktnetze. Dieser notwendige Rahmen kann jedoch nur innerhalb einer Region aufgebaut und weiterentwickelt werden.

Weiterentwicklung der regionalen Berufsbildungs-Berichterstattung in Richtung auf plurale, akteursspezifische, problemorientierte Berufsbildungs-Informationssysteme

„KIC“ als ein Baustein akteurstypischer Berufsbildungs-Informationssysteme

Literaturverzeichnis

- Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Hannover 1992.
- Bader, R./Habel, W./Luede, R. von/Metz-Goeckel, S./Steuer, E. (Hg.): Studenten im Schatten des Arbeitsmarktes. Frankfurt a. M. 1987.
- Baethge, M./Dobischat, R./Husemann, R./Lipsmeier, A./Schiersmann, C./Weddig, D./Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich der betrieblichen Weiterbildung - aus Sicht von Arbeitnehmern. In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1990, S. 195-500).
- Becker, E.: Hochschule und Gesellschaft. In: Huber (1995, S. 29-58).
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Bonn 1990.
- Busch, D./Hommerich, C.: Die neuen Akademiker - Modellathleten oder Breitensportler? In: Bader/Habel/Luede/Metz-Goeckel/Steuer (1987, S. 84-100).
- Buttler, F./Rahmann, B./Sawahn, W.-J./Schmitz, B./Weber, W.: Hochschulabsolventen beim Übergang in den Beruf - Absolventen der Universität - Gesamthochschule Paderborn 1977-1981. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (1985, S. 439-468).
- Davanzo, J.: Microeconomic Approaches to Studying Migrations Decisions. In: Dejong/Gardner (1981, S. 90-129).
- Dejong, G. F./Gardner, R. W. (Hg.): Migration Decision Making. New York 1981.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hg.): Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Denkschrift. Weinheim 1990.
- Dobischat, R.: Analysen und Perspektiven regionalisierter Berufsbildungsforschung. Ein Forschungsreport zu einem vernachlässigten Problem. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (1992).
- Dostal, W.: Datenverarbeitung und Beschäftigung. Teil 3: Der Informationsbereich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 17(1984)4, S. 490-505.
- Dostal, W.: Die Informatisierung der Arbeitswelt - Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 28(1995)4, S. 527-543.
- Farrington, G. C.: Das Hochschulstudium im Informationszeitalter. Eine amerikanische Perspektive. In: Hamm/Müller-Böling (1997, S. 45-72).
- Fröhlich, W./Langecker, F.: Hochschulkontakte. In: Strutz (1989, S. 152-157).
- Gantzel, K. J.: Wesen und Begriff der mittelständischen Unternehmung. Köln/Opladen 1962.

- Gemünden, H. G.: Informationsverhalten. In: Hauschildt/Grün (1993, S. 839-877).
- Gnahn, D.: Weiterbildungsstatistik. In: Tippelt (1994, S. 312-327).
- Griesbach, H./Durrer, F./Kath, G./Oehler, C.: Studenten, Studiensituation und Studienverhalten. In: Huber (1995, S. 219-249).
- Grochla, E./Wittmann, W. (Hg.): Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 4. Aufl. Stuttgart 1976.
- Günzel, D.: Das betriebswirtschaftliche Größenproblem kleiner und mittlerer industrieller Unternehmen. Göttingen 1975.
- Hamm, I./Müller-Böling, D. (Hg.): Hochschulentwicklung durch neue Medien. Gütersloh 1997.
- Hauschildt, J./Grün, O. (Hg.): Ergebnisse empirischer betriebswirtschaftlicher Forschung. Stuttgart 1993.
- Hauschildt, J.: Informationsverhalten bei innovativen Problemstellungen. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 59(1989)4, S. 377-396.
- Hesse, F. W.: Konzeption und Realisierung virtueller Wissensvermittlung. In: Hamm/Müller-Böling (1997, S. 141-160).
- Huber, L. (Hg.): Ausbildung und Sozialisation in der Hochschule. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Band 10. Stuttgart/Dresden 1995.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Materialband 3. Hochschulabsolventen beim Übergang in den Beruf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 90.3, Nürnberg 1985.
- Kann, G.: Die Finanzierungssituation kleiner und mittlerer Unternehmen im Konjunkturverlauf. Göttingen 1978.
- Kautler, G.: Zusammenfassung des sprachlichen Gutachtens über Geschichte und Geltung des Begriffes „Mittelstand“ und verwandte Termini. In: Bundesdrucksache IV/1975 vom 10.09.1963.
- Klaes, F.: Informationsverhalten kleiner und mittlerer Unternehmen der elektrotechnischen Investitionsgüterindustrie bei strategischen Entscheidungen. Bern/Frankfurt am Main/New York 1986.
- Klaus, J./Müller, D./Vahrenkamp, S.: Studienberatung. In: Huber (1995, S. 401-414).
- Klose, J./Kutscha, G./Stender, J.: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß neuer Technologien in kaufmännischen Berufen. Berlin 1993.
- Klüver, J.: Hochschule und Wissenschaftssystem. In: Huber (1995, S. 78-91).
- Knepel, H./Hujer, R. (Hg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt/New York 1985.
- Kremer, U.: Regionalwirtschaftliche Politik und Beratung in NRW. In: WSI-Mitteilungen 49(1996)12, S. 744-753.
- Kurschildgen, E./Lehneis, D.: Konkretisierung und Förderung von Schlüsselqualifikationen. In: Der Ausbilder 41(1993)4, S. 72-78.

- Kutscha, G./Stender, J.: Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 - Ansatz zur Entwicklung eines regionalen Berufsbildungs-Informationssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 14(1984)1, S. 6-9.
- Kuwan, H.: Faktoren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12: Kosten und Nutzen beruflicher Bildung. Stuttgart 1996, S. 70-83.
- Landsberg, G. v.: Übergang und Berufsstart. In: UNI 4(1980)3, S. 28-32.
- Neulinger, G./Rößl, D.: Das Informationsverhalten von Unternehmern im Verlauf des Internationalisierungsprozesses. In: Journal für Betriebswirtschaft 41(1991)2/3, S. 97-110
- Noll, H.-H.: Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung. In: Knepel/Hujer (1985, S. 275-303).
- Parmentier, K./Schreyer, F./Tessaring, M.: Aktuelle Befunde zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern. In: Tessaring (1996, S. 46-68).
- Pfeiffer, B.: Das Ausbildungsverhalten der westdeutschen Betriebe 1995. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29(1996)4, S. 589-606.
- Plicht, H./Schober, K./Schreyer, F.: Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27(1994)3, S. 177 ff.
- Rolfes, M.: Regionale Mobilität und akademischer Arbeitsmarkt. Osnabrück 1996.
- Schewe, G./Dreesen, A.: Die externe Rekrutierung des kaufmännischen Führungskräftenachwuchses. In Zeitschrift Führung + Organisation 63(1994)6, S. 381-387.
- Schneider, D./Huber, J./Müller, J.: Personalbeschaffung: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Mittelstand. Teil 3. In: Personal 43(1991)1/2, S. 38-41.
- Schulmeister, R.: Pädagogisch-psychologische Kriterien für den Hochschulunterricht. In: Huber (1995, S. 331-354).
- Späth, H.: Cluster-Formation und -Analyse. München/Wien 1983.
- Stadt Duisburg - Der Oberstadtdirektor (Hg.): Berufsbildungsbericht Duisburg (jährlich), Duisburg 1984 ff.
- Stadt Osnabrück - Der Oberstadtdirektor (Hg.): Perspektiven der Regionalentwicklung. Osnabrück 1989.
- Stahl, H.: Clusteranalysen großer Objektmengen mit problemorientierten Distanzmaßen. Thun 1985.
- Staufenbiel, J. E.: Berufsplanung für den Management-Nachwuchs. 15. Aufl. Köln 1994.
- Stender, J.: Zur Motivationskontinuität zwischen Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus einer Studie bezüglich Berufsverlauf und Weiterbildung junger Fachkräfte. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 92(1996)5, S. 490-507.

- Stooß, F.: Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4(1971)2, S. 142-200.
- Strutz, H. (Hg.): Handbuch Personalmarketing. Wiesbaden 1989.
- Teichler, U./Winkler, H.: Der Berufsstart von Hochschulabsolventen. Bonn 1990.
- Tessaring, M.: Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 201. Nürnberg 1996.
- Tippelt, R. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen 1994.
- Weidig, I./Hofer, P.: Wirkungen technologischer und sozio-ökologischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahr 2010. Endbericht für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Hg.: Prognos AG. Basel 1996.
- Wenzel, H.-J.: Entwicklungstendenzen des akademischen Arbeitsmarktes in Westniedersachsen und das Übertrittsverhalten der regionalen Universitätsabsolventen. In: Stadt Osnabrück - Der Oberstadtdirektor (1989, S. 71-100).
- Wenzel, H.-J./Ehrhardt, T./Rolfes, M.: Studenten und Universitätsabsolventen im westlichen Niedersachsen beim Übertritt ins Beschäftigungssystem und ihre berufliche Flexibilität und räumliche Mobilität. In: Raumforschung und Raumordnung 48(1990)2-3, S. 130-141.
- Westdeutsche Rektorenkonferenz: Die Zukunft der Hochschulen. Überlegungen für eine zukunftsorientierte Hochschulpolitik. Bonn 1988.
- Wissenschaftsrat: Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren. Köln 1988.
- Witte, E.: Informationsverhalten. In: Grochla/Wittmann (1976, S. 1915-1924).
- Zeitler, G.: Moderne Mittelstandspolitik - Ansatz und Lösungsvorschläge. Bonn 1979.

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4.1.2/1:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in den Projektregionen und NRW (1988=100)	435
Abbildung 4.1.3/1:	Angebots-Nachfrage-Relation in den Projektregionen, NRW und BRD (1985 bis 1996)	439
Abbildung 4.1.3/2:	Schulabgänger/innen im Arbeitsamtsbezirk Krefeld/viersen nach Abschlußart in v.H. (1989 bis 1994)	441
Abbildung 4.1.3/3:	Schulabgänger/innen in den Projektregionen nach Abschlußart in v.H. 1994	441
Abbildung 4.1.4/1:	Arbeitslosenquote in den Projektregionen und NRW (1985 bis 1996)	452
Abbildung 4.1.4/2:	Arbeitslosenquote in Krefeld/Viersen nach Dienststellenbezirken und in NRW 1982 bis 1996	453
Abbildung 4.1.4/3:	Offene Stellen (1985=100)	454
Abbildung 4.2.2.1/1:	Arbeitsplatzerwartungen bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997 im Vergleich zu jenen der Ausbildungsabsolventen in Duisburg 1989	499
Abbildung 4.2.2.1/2:	Inanspruchnahme und Akzeptanz von Informationsquellen im Informationsbeschaffungsprozeß bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/ Mönchengladbach 1997	502
Abbildung 4.2.2.1/3:	Entscheidende Informationsquellen bei der Stellenfindung aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/ Mönchengladbach 1997	503
Abbildung 4.2.2.1/4:	Beurteilung von Informationsangeboten durch Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	510
Abbildung 4.2.2.1/5:	Informationsbedarfe von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach thematischen Kriterien 1997	512

Abbildung 4.2.2.1/6:	Vorteile internetgestützter Stellenbörsen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	514
Abbildung 4.2.2.1/7:	Bereitschaft von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach zur Selbstpräsentation im Rahmen internetgestützter Stellenbörsen nach ausgewählten Merkmalen 1997	515
Abbildung 4.2.2.1/8:	Internet-Erfahrungen von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	516
Abbildung 4.2.9.1/9:	Einsatzbereiche des Internets bei Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	518
Abbildung 4.2.2.1/10:	Nutzungsprobleme des Internets aus der Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	519
Abbildung 4.2.2.1/11:	Risiken internetgestützter Stellenbörsen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	520
Abbildung 4.2.2.1/12:	Stelleneinmündungen, Bewerbungen und Initiativbewerbungen von Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklasse 1997	521
Abbildung 4.2.2.1/13:	Durchschnittliche Zahl der Bewerbungen und Initiativbewerbungen von Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklasse 1997	522
Abbildung 4.2.2.1/14:	Beurteilung der KMU durch Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Arbeitsplatzkriterien 1997	522
Abbildung 4.2.2.1/15:	Wichtige Kriterien der Unternehmen im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	524
Abbildung 4.2.3/1:	Startseite des „Internetbasierten Informationssystems“	529
Abbildung 4.2.3/2:	Startseite der Absolventen-Börse	531

Abbildung 4.2.3/3:	Erste Gesamtlistenübersicht	532
Abbildung 4.2.3/4:	Ausgangsseite der stufenweise Suche	532
Abbildung 4.2.3/5:	Abfrageseite im Bereich „Tätigkeiten außerhalb des Studiums“	533
Abbildung 4.2.3/6:	Abfrageseite „Berufliche Ausbildung“	534
Abbildung 4.2.3/7:	Abfrageseite „Branchen- und Bereichs- wunsch“	534
Abbildung 4.2.3/8:	Abfrageseite „Informationen zum Studium“	535
Abbildung 4.2.3/9:	Abfrageseite „Persönliche Daten“	536
Abbildung 4.2.3/10:	Abfrageseite „Zusätzliche Daten“	537
Abbildung 4.2.3/11:	Ausgangsseite für die „Dateneingabe“	538
Abbildung 4.2.3/12:	Eingabeseite für die Daten der Absolventen	539
Abbildung 4.2.3/13:	Startseite der Praktikanten-/Diplomanden- Börse	540
Abbildung 4.2.3/14:	Startseite zur Unternehmenssuche	540
Abbildung 4.2.3/15:	Startseite für die Hilfefunktion	541
Abbildung 4.2.3/16:	Startseite des Administrator-Tools mit einem Ausschnitt der Absolventenliste	542

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4.2.1.2/1: Rekrutierungswege von akademischem Nachwuchs	494
Tabelle 4.2.2.1/1: Ausgewählte Kennzahlen zum Verbleib von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997	564
Tabelle 4.2.2.1/2: Informationsquellen und Informationsbedarfe der Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/ Mönchengladbach nach Informationstypen 1997	564
Tabelle 4.2.2.1/3: Informationstypen bei Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach ausgewählten Merkmalen 1997	565
Tabelle 4.2.2.1/4: Wichtige Kriterien der Unternehmen im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklassen 1997	566

Tabellen

Tabelle 4.2.2.1/1: Ausgewählte Kennzahlen zum Verbleib von Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach 1997

	Insgesamt		davon Wirtschafts- wissenschaftler		davon Sozial- wissenschaftler	
	abs.	v.H.	abs.	v.H.	abs.	v.H.
Qualifizierte Tätigkeit	70	62,5	15	88,2	15	44,2
Weniger anspruchsvolle Tätigkeiten	15	13,4	2	11,8	4	11,7
Arbeitslos	9	8,0	0	0	5	14,7
Sonstiges	18	16,1	0	0	6	17,6
Zahl der Bewerbungen (Durchschnitt)	46,4		30,7		35,4	
Zahl der Initiativbewerbungen (Durchschnitt)	18,9		10,5		13,2	
Stellenangebote mind. einmal abgelehnt	52	48,1	13	25,5	12	23,5

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Tabelle 4.2.2.1/2: Informationsquellen und Informationsbedarfe der Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Informationstypen 1997

Variablennummer	Informationsquellen bzw. Informationsbedarfe	Strategischer Typ ¹⁾	Anzeigen-Typ ¹⁾	Hektischer Typ ¹⁾
V073a	Eltern	38,2	6,9	97,0
V074a	Geschwister	32,4	0,0	75,8
V075a	Freunde und Bekannte	70,6	55,2	97,0
V076a	Die persönliche Beratung des Arbeitsamts	61,8	41,4	72,7
V077a	Das BIZ beim Arbeitsamt	55,9	48,3	66,7
V078a	Informationen der Hochschule	76,5	58,6	93,9
V079a	Informationen aus dem Internet	26,5	37,9	48,5
V080a	Informationen der Medien	85,3	86,2	97,0
V095a	Hilfestellungen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen	8,8	89,7	90,9
V096a	Hilfestellungen für Bewerbungsgespräche	5,9	100,0	90,9

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

- ¹⁾ Ausgewiesen wird der prozentuale Anteil der Ausprägungen der "in Anspruch genommenen" Informationsquellen bzw. der prozentuale Anteil derjenigen Absolventen, die die angegebenen Informationsbedarfe für "wichtig/sehr wichtig" halten, jeweils bezogen auf alle Absolventen des einzelnen Clusters.

Tabelle 4.2.2.1/3: Informationstypen bei Hochschulabsolventen aus Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach ausgewählten Merkmalen 1997

* Die Variablen, die mit einem **Sternchen** gekennzeichnet sind, wurden um die Extremwerte bereinigt. Jeweils die Werte 0 (keine Bewerbungen, Initiativbewerbungen oder Vorstellungsgespräche) und der höchste Wert fanden bei der Variablenbildung keine Berücksichtigung. Auf die Maßzahlen hatte dies nur einen äußerst geringen Einfluß: Bei zwei der drei Variablen ergaben sich Veränderungen in der zweiten Nachkommastelle.

Anmerkungen zu den **Maßzahlen**:

V² (Cramer's V) ist eine Maßzahl basierend auf Chi-Quadrat, die sich aus der Differenz zwischen der Kontingenztabelle (tatsächliche Verteilung) und der Indifferenztabelle (Verteilung bei statistischer Unabhängigkeit) ergibt. Sie liegt zwischen den Werten 0 und 1. Die Berechnung und die Interpretation des Phi-Koeffizienten verbietet sich, da die Tabellen mehr als 2x2 Felder aufweisen. Der Kontingenzkoeffizient berechnet prinzipiell dasselbe wie Cramer's V, liegt aber wegen seines geringeren Maximalwertes unter dem Wert von Cramer's V und scheidet daher auch aus.

λ_r (Lambda row) ist ein PRE-Maß (Proportional Reduction in Error measures) und gibt die prädiktive Assoziation an, d.h. es gibt den Grad der Fehlerreduktion bei der Vorhersage der Verteilung einer Variablen aufgrund der Kenntnis der Verteilung einer anderen Variablen an. Der Zusatz «row» (tiefgestelltes r) gibt in unserem Fall an, daß sich Lambda auf die Vorhersage der Zeilenvariablen (QCL_1) bezieht. **λ_c (Lambda column)** bezieht sich auf die umgekehrte Vorhersage.

Beide Maßzahlen eignen sich für nominalskalierte Variablen.

η² (Eta) ist ebenfalls eine Maßzahl zur Reduktion des Vorhersagefehlers. Es beschreibt die Beziehung zwischen einer nominalen (hier: QCL_1) und einer metrischen Variablen (hier: die angegebenen Variablen). Die Werte liegen zwischen 0 und 1. Ein Signifikanztest wird nicht durchgeführt.

unabh. Variable	Variablenlabel	Wertelabel	Strategischer Typ	Anzeigen-Typ	Hektischer Typ	Assoziation bzw. η^2	Signifikant	prädiktive Assoziation	Signifikant
V002	Berufsausbildung absolviert	ja	60,6	71,4	57,6	gering $V^2=0,11963$	nein 0,51063	sehr gering $\lambda r=0,01639$	nein 0,84736
		nein	39,4	28,6	42,4				
V040	Praktika absolviert?	ja	50,0	58,6	57,6	sehr gering $V^2=0,07802$	nein 0,74665	sehr gering $\lambda r=0,03226$	nein 0,73874
		nein	50,0	41,4	42,4				
V100NEU1	Frühsucher und Spätsucher	Frühsucher	59,4	24,1	37,5	mittel $V^2=0,29412$	ja 0,01791	gering $\lambda r=0,14754$	nahezu 0,12342
		Spätsucher	40,6	75,9	62,5				
BEWERB2	Bewerbungen gesamt*		\emptyset 39,8710	\emptyset 29,6250	\emptyset 59,8333	sehr hoch $\eta^2=0,83907$	x	sehr hoch $\lambda r=0,66667$	ja 0,00000
INITIAT2	Initiativbewerbungen gesamt*		\emptyset 27,1818	\emptyset 14,1053	\emptyset 22,5714	sehr hoch $\eta^2=0,63755$	x	hoch $\lambda r=0,41463$	ja 0,00636
VORSTEL2	Vorstellungsgespräche gesamt*		\emptyset 5,4333	\emptyset 4,5714	\emptyset 5,0000	hoch $\eta^2=0,46797$	x	hoch $\lambda r=0,27451$	ja 0,01005
V232	Geschlecht	männlich	50,0	82,1	57,6	mittel $V^2=0,27495$	nein 0,27580	gering $\lambda r=0,09836$	nein 0,34048
		weiblich	50,0	17,9	42,4				
V235	Sozialer Status	Arbeiterfamilie	29,4	10,7	18,2	mittel $V^2=0,20258$	nein 0,45355	gering $\lambda r=0,09836$	nein 0,41257
		Angestelltenfamilie	38,2	53,6	36,4				
		Beamtenfamilie	11,8	7,1	18,2				
		Selbständigenfamilie	20,6	28,6	24,2				
		Nicht einzuordnen	0	0	3				
V048	Literatursuche	ausgegebene Listen	37,5	34,5	39,4	mittel $V^2=0,13951$	nein 0,45414	gering $\lambda r=0,06557$	nein 0,54572
		Dozenten gebeten	3,1	17,2	9,1				
		selbst recherchiert	59,4	48,3	51,5				
V134B	Kontaktnetzknüpfer und Informationssucher	Kontaktnetzknüpfer	30,4	28,6	41,7	mittel $V^2=0,12345$	nein 0,59560	gering $\lambda r=0,04545$	nein 0,71473
		Informationssucher	69,6	71,4	58,3				

Tabelle 4.2.2.1/4: Wichtige Kriterien der Unternehmen im Vorfeld von Bewerbungsgesprächen aus Sicht der Hochschulabsolventen in Duisburg und Krefeld/Mönchengladbach nach Betriebsgrößenklassen 1997

Kompetenz	wichtiges/sehr wichtiges Merkmal (in v.H.)	
	KMU	Großbetriebe
Fachwissen	86,4	80,0
Leistungsbereitschaft	90,2	91,4
Äußeres Erscheinungsbild	62,7	83,7
Soziale Kompetenzen	67,3	69,5
Tätigkeiten während des Studiums	71,6	71,2
Praktika	63,7	74,0
Ausbildung vor dem Studium	75,0	53,8
Zusatzqualifikationen	84,3	83,7

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Fragebögen

Problem- und Informationsbedarfslagen in Krefeld aus Sicht der regionalen Akteure - Auswertungen zur Ermittlung der regionalen Informationsbedarfslagen aus Sicht von Experten

1. Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur

- Beschäftigungsprobleme in der Region
- Standortentscheidungen und -probleme
- Reorganisation - Personalumbau - veränderte Anforderungen
- Perspektiven der Personalentwicklung (im Handwerk)

2. Ausbildungsmarkt / Erstausbildung

- Problemkomplexe der Ausbildung (allgemein)
- Bewerberqualität auf dem Ausbildungsmarkt
- Anreizsysteme für Mehr-Ausbildung
- Problem „Berufsbilder der Ausbildung“

3. Arbeitsmarkt

- Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf
- Rekrutierungspraxis und dabei auftretende Probleme
- Bewerberqualität auf dem Arbeitsmarkt
- Einbindung der (Fach)Hochschule in die Region / Akademikerbedarf

4. Weiterbildung

- Weiterbildungsbereitschaft (von Betrieben und Beschäftigten)
- Weiterbildungsbedarf
- Betriebliche Weiterbildung und berufliche Entwicklungsperspektiven
- Defizite im Weiterbildungsangebot der Region
- Bedarfsermittlung, Planung und Organisation von Weiterbildung
- Kooperationen in der Weiterbildung
- Informationslagen im Weiterbildungsbereich (Informationsbeschaffung und -probleme)

5. Regionale Stärken, Schwächen und Probleme sowie Maßnahmevorschläge aus der Region

6. Kooperationen und Informationsarbeit (Erfahrungen und Bedarfslagen)

- Kooperationserfahrungen mit externen Institutionen (v. a. auf dem Feld der beruflichen Bildung)
- Informationsarbeit / -beschaffung und Informationsbedarfe (allgemein)

Befragung Internetbasiertes Informationssystem für Hochschulabsolventen

Zum Ausfüllen des Fragebogens:

Der Fragebogen kann ohne großen Schreibaufwand ausgefüllt werden. Die Fragen sind in der Regel durch Ankreuzen oder einsetzen einer Zahl in den vorgegebenen Antwortfeldern zu beantworten. Sie sollten dabei wie folgt verfahren:

- zutreffende Antwort ankreuzen: ① Ja Nein
- oder

① Hat mir sehr gehoffen	② Hat mir etwas gehoffen	③ Hat mir kaum gehoffen	④ Hat mir gar nicht gehoffen	⑤ Nicht in Anspruch genommen
	<input checked="" type="checkbox"/>			
		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>

die nächste(n) Frage(n) überspringen bis zur angegebenen Fragennummer. ➔ weiter mit Frage 5

Zunächst möchten wir Ihnen einige Fragen zum Verlauf Ihrer Ausbildung stellen.

1. Haben Sie vor Beginn des Studiums eine Berufsausbildung absolviert?

- ① Ja ② Nein ➔ wenn nein, weiter mit Frage 4

2. In welchem Beruf wurden Sie ausgebildet? (möglichst genaue Berufsbezeichnung angeben)

3. Wie hilfreich waren die folgenden Beratungsangebote für Sie bei Ihrer Ausbildungsplatzwahl?

Bitte kreuzen Sie pro Zeile nur eine Antwortmöglichkeit an.	① Hat mir sehr gehoffen	② Hat mir etwas gehoffen	③ Hat mir kaum gehoffen	④ Hat mir gar nicht gehoffen	⑤ Nicht in Anspruch genommen
Eltern					
Geschwister					
Freunde und Bekannte					
Die persönliche Berufsberatung des Arbeitsamts					
Das BIZ beim Arbeitsamt					
Berufskundliche und Informationsveranstaltungen der Schule					
Informationen der Medien (Presse, Rundfunk, TV)					
Andere:					

4. An welcher Hochschule haben Sie studiert? ① FH Niederrhein ② Uni/GH Duisburg

5. Nach wievielen Fachsemestern haben Sie Ihr Diplom bestanden? _____

6. Welches Studienfach haben Sie belegt (ggf. Studienschwerpunkt in Klammern)?

V 002

V 003

V 004

V 005

V 006

V 007

V 008

V 009

V 010

V 011

V 012

V 013

V 014

V 015

7. Wie hilfreich waren die folgenden Beratungsangebote für Sie bei Ihrer Studienwahl?

Kreuzen Sie bitte bei jedem Beratungsangebot an, wie sehr / wie wenig es Ihnen geholfen hat.	① Hat mir sehr geholfen	② Hat mir etwas geholfen	③ Hat mir kaum geholfen	④ Hat mir gar nicht geholfen	⑤ Nicht in Anspruch genommen
Eltern					
Geschwister					
Freunde und Bekannte					
Die persönliche Beratung des Arbeitsamts					
Das BIZ beim Arbeitsamt					
Informationsveranstaltungen der Hochschule(n)					
Informationen der Medien (Presse, Rundfunk, TV)					
Andere:					

V 016
V 017
V 018
V 019
V 020
V 021
V 022
V 023

8. Haben Sie im Ausland studiert?

① Ja ② Nein

↳ wieviele Semester? _____

V 024
V 025

9. Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Aus Mitteln der Eltern ① Ja ② Nein
- Aus Mitteln des Partners/der Partnerin ① Ja ② Nein
- Durch staatliche Förderung (z.B. Bafög) ① Ja ② Nein
- Durch ein Stipendium ① Ja ② Nein
- Durch eigenen Verdienst aus Erwerbstätigkeit (ohne Praktika) ① Ja ② Nein
- Sonstiges ① Ja ② Nein

↳ und zwar: _____

V 026
V 027
V 028
V 029
V 030
V 031
V 032

10. Bei eigener Erwerbstätigkeit (ohne Praktika) während des Studiums: Waren die ausgeübten Tätigkeiten vornehmlich:

- ① studienfachfremd
- ② studienfachbezogen

V 033

11. Bei eigener Erwerbstätigkeit (ohne Praktika) während des Studiums: Woher hatten Sie die Informationen über das Arbeitsangebot? (max. drei Nennungen in Stichworten)

V 034
V 035
V 036

12. Wie schätzen Sie die Erfahrungen, die sie während Ihrer Tätigkeit(en) (ohne Praktika) gesammelt haben, im Zusammenhang mit Ihrer Berufswahl ein?

- Die Tätigkeit(en) hat/haben mir geholfen, einen Einblick in mögliche spätere Berufsfelder zu gewinnen. ① Ja ② Nein
- Durch die Tätigkeit(en) habe ich meine sozialen Kompetenzen erweitert. ① Ja ② Nein
- Die Arbeit während des Studiums diente nur dem Gelderwerb. ① Ja ② Nein

V 037
V 038
V 039

13. Haben Sie während des Studiums Praktika absolviert? ① Ja ② Nein ➔ weiter mit Frage 16

V 040

14. Woher hatten Sie die Informationen über die Praktikastellen? (max. drei Nennungen)

V 041 bis V 043

15. Wie schätzen Sie die Erfahrungen, die sie während des Praktikums gesammelt haben im Zusammenhang mit Ihrer Berufswahl ein?

- Ich habe mich am Ende meines Studiums um einen Arbeitsplatz in meinem Praktikumsbetrieb bemüht. ① Ja ② Nein
- Durch die Praktika habe ich gute Einblicke in betriebliche Abläufe erhalten. ① Ja ② Nein
- Die geleisteten Praktika sehe ich als ein notwendiges Übel an. ① Ja ② Nein
- Die Praktika ermöglichten mir ein besseres Verständnis der Theorie. ① Ja ② Nein

V 044
V 045
V 046
V 047

Wir möchten für Studierende und Absolventen ein Informationssystem entwickeln, und möchten Sie daher bitten, noch einige Fragen zu Ihrem Informationsverhalten während des Studiums zu beantworten.

16. Haben Sie bei der Literatursuche: (entscheiden Sie sich bitte für eine der drei Aussagen)

- ① überwiegend die ausgegebenen Listen der Dozenten verwendet.
- ② überwiegend die Dozenten um weitere Literaturhinweise gebeten.
- ③ überwiegend in Katalogen und Datenbanken nach zusätzlicher Literatur recherchiert.

V 048

17. Wie häufig haben Sie Beratungsangebote an der Hochschule genutzt (z.B. Fachschaft, Studienberatung)?

- ① sehr häufig
- ② häufig
- ③ selten
- ④ nie
- ⑤ weiß nicht

V 049

Im folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zum Orientierungs- und Informationsverhalten bei der Arbeitsplatzsuche nach dem Studium.

18. Bitte geben Sie Ihren aktuellen beruflichen Status an:

Ich befinde mich in einem festen Arbeitsverhältnis,

- ① ...und zwar mit qualifizierten Tätigkeiten, die meinem Studienschwerpunkt entsprechen.
- ② ...und zwar mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, die jedoch im wesentlichen meinem Studienschwerpunkt entsprechen.
- ③ ...und zwar mit qualifizierten Tätigkeiten außerhalb meines Studienschwerpunktes.
- ④ ...und zwar mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten außerhalb meines Studienschwerpunktes.
- ⑤ Ich habe in naher Zukunft einen Arbeitsplatz in Aussicht.
- ⑥ Ich mache zur Zeit eine Ausbildung / ein Trainee-Programm.
- ⑦ Ich bin arbeitslos.
- ⑧ Sonstiges

V 050

19. Geben Sie bitte bei jedem Merkmal an, wie wichtig oder wie unwichtig Sie es für die berufliche Arbeit halten.

	①	②	③	④	Kennzeichnen Sie die drei wichtigsten
	sehr wichtig	wichtig	eher weniger wichtig	völlig unwichtig	
Gute Sozialleistungen des Betriebes					
Gesicherter Arbeitsplatz					
Mitsprache am Arbeitsplatz					
Anerkennung der Arbeit					
Interessante Arbeit					
Angenehme, ruhige Arbeit					
Gute Aufstiegsmöglichkeiten					
Guter Verdienst					
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen					
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten					
Genügend Freizeit					

V 051

V 052

V 053

V 054

V 055

V 056

V 057

V 058

V 059

V 060

V 061

V 062

bis

V 072

20. Wo haben Sie Informationen über die Unternehmen erhalten, bei denen Sie sich beworben haben?

Kreuzen Sie bitte bei jedem Informations- oder Beratungsangebot an, wie sehr / wie wenig es Ihnen geholfen hat.	①	②	③	④	⑤
	Hat mir sehr geholfen	Hat mir etwas geholfen	Hat mir geholfen	Hat mir gar nicht geholfen	Nicht in Anspruch genommen
Eltern					
Geschwister					
Freunde und Bekannte					
Die persönliche Beratung des Arbeitsamts					
Das BIZ beim Arbeitsamt					
Informationen der Hochschule					
Informationen aus dem Internet					
Informationen der Medien (Presse, Rundfunk, TV)					
Andere:					

V 073

V 074

V 075

V 076

V 077

V 078

V 079

V 080

V 081

21. Haben Ihnen diese Informationen ausgereicht?

- ① Ja ② Nein

↳ wenn ja, weiter mit Frage 23

V 082

22. Welche Informationen haben Ihnen gefehlt?

V 083

23. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie sie ab?

	①	②	③	④
	Stimme stark zu	Stimme zu	Lehne ab	Lehne stark ab
Man muß schon während des Studiums etwas dafür tun, um hinterher in seinem Beruf unterzukommen.				
Ein Studium allein reicht heute nicht mehr. Wenn man als Berufsanfänger eine gute Stelle bekommen will, muß man sich gleich danach weiterbilden.				
Ich bin bereit, mich nach dem Studium zunächst auf einen einfachen Job einzulassen, um mich von dort weiterzuhangeln.				

V 084

V 085

V 086

24. Wie gut fühlen Sie sich informiert, über?

	①	②	③	④
	sehr gut	einigermaßen	eher weniger	gar nicht
die Anforderungen beim Einstieg in den Beruf				
Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten				

V 087

V 088

25. Wie wichtig sind für Sie folgende Informationen bei der Arbeitsplatzsuche?

	①	②	③	④
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Liste der Betriebe nach Branchen in der Region				
Liste der Arbeitsplätze in meinem Beruf in der Region				
Informationen über Branchenentwicklungen				
Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt (offene Stellen und Arbeitslosenzahlen)				
Informationen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Wechsel, Aufstieg, Fortbildung)				
Informationen über Qualifikationsanforderungen in bestimmten Arbeitsbereichen				
Hilfestellungen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen				
Hilfestellungen für Bewerbungsgespräche				
Informationen über Verdienstmöglichkeiten				
Informationen über Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, etc.)				

V 089

V 090

V 091

V 092

V 093

V 094

V 095

V 096

V 097

V 098

26. Welche weiteren Informationen würden Sie sich wünschen?

V 099

27. In welchem Semester haben Sie sich zum erstmalig konkret mit Problemen der Berufswahl nach Abschluß des Studiums beschäftigt?

_____ Semester

V 100

28. Wie beurteilen Sie die Qualität der Informationen zur Arbeitsplatzsuche und Arbeitsplatzwahl der folgenden Institutionen?

Bitte geben Sie zu jeder Institution mittels der hier aufgeführten Skala ein Urteil ab.

trifft voll zu „ trifft gar nicht zu
 , trifft zu ... weiß nicht / keine Erfahrung
 f trifft weniger zu

Bitte tragen Sie in jedes Kästchen der Tabelle eine der oben aufgeführten Ziffern ein.	Die Infos geben klare Auskunft	Die Infos sind einfach zu bekommen	Die Infos sind sehr aktuell	Sie geben eine realistische Orientierung
Arbeitsberatung beim Arbeitsamt				
Stelleninformationssystem (SIS) beim Arbeitsamt				
Medien (Rundfunk, Presse, TV)				
Arbeitsloseninitiativen				
Betriebe				
Qualifizierungseinrichtungen				
Informationen / Stellenbörsen aus dem Internet				

V 101 bis V 128

29. Welche Informationsquelle haben Sie als erstes benutzt?

V 129

30. Haben Sie Informationsquellen häufiger benutzt? wenn ja, welche: (max. drei Nennungen)

① Ja ② Nein

V 131 bis V 133

31. Sofern Sie bereits eine Arbeitsstelle gefunden haben: Welcher Informationskanal war dafür entscheidend?

V 134

32. Worauf achten Ihrer Meinung nach die Unternehmen *im Vorfeld* von Bewerbungsgesprächen (also z.B. bei schriftlichen Bewerbungen) am häufigsten? Unterscheiden Sie bitte zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großunternehmen.

Tragen Sie bitte Ziffern ein: sehr wichtig f weniger wichtig ... weiß nicht
 ② wichtig „ unwichtig

	KMU	Großunternehmen	Kennzeichnen Sie die drei wichtigsten
Fachwissen			
Leistungsbereitschaft			
Äußeres Erscheinungsbild			
Soziale Kompetenzen			
Tätigkeiten während des Studiums			
Praktika			
Ausbildung vor dem Studium			
Zusatzqualifikationen (EDV, etc.)			

V 135 bis V 158

33. Bei wievielen unterschiedlich großen Unternehmen haben Sie sich beworben?
Geben Sie bitte jeweils an, wieviele Bewerbungen und Initiativbewerbungen (ohne vorherige Stellen-
ausschreibung) Sie geschrieben haben und wie oft Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden.

	Anzahl der Bewerbungen	davon Initiativbewerbungen	Vorstellungsgespräche
Großunternehmen (> 500 Mitarbeiter)			
Große Mittelbetriebe (201-500 Mitarbeiter)			
Kleine Mittelbetriebe (21-200 Mitarbeiter)			
Kleinunternehmen (< 20 Mitarbeiter)			

V 159 bis V 170

34. Falls Sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, geben Sie bitte an, wieviele Mitarbeiter ungefähr in dem Unternehmen arbeiten. _____

V 171

35. Ist es vorgekommen, daß Sie ein Angebot abgelehnt haben?

- Ja Nein

V 172

▶ wieviele: _____

V 173

▶ aus welchen Gründen: _____

V 174

36. Wie haben Sie sich beworben? (Mehrfachnennungen möglich)

- Initiativbewerbung
- Empfehlung von den Eltern
- Empfehlung von Freunden oder Bekannten
- Vorher im Unternehmen ein Praktikum gemacht
- Vorher im Unternehmen eine Ausbildung absolviert
- Vorher im Unternehmen gejobt
- Durch das Unternehmen angesprochen worden
- Zeitungsannonce

V 175

V 176

V 177

V 178

V 179

V 180

V 181

V 182

37. Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen über kleine und mittlere Unternehmen (KMU)?

	①	②	③	④	⑤
	Stimme voll zu	Stimme zu	Lehne ab	Lehne voll ab	weiß nicht
Für mein Studienfach sind KMU irrelevant					
KMU bieten einen sicheren Arbeitsplatz					
Die Arbeit in KMU ist interessanter als in Großunternehmen					
In KMU kann man selbständig arbeiten					
KMU bieten gute Aufstiegsmöglichkeiten					
KMU bieten gute Weiterbildungsmöglichkeiten					
In KMU wird man schlecht bezahlt					
In KMU wird man stärker kontrolliert					

V 183

V 184

V 185

V 186

V 187

V 188

V 189

V 190

38. Geben Sie aus Ihrer persönlichen Erfahrung heraus an, wie Sie über die obigen Aussagen hinaus kleine und mittlere Unternehmen als potentielle Arbeitgeber einschätzen.

V 191

48. Haben Sie sich um ein(en) Arbeitsplatz / Ausbildungsplatz / Traineeprogramm mittels Internet beworben? Ja Nein V 222
49. Haben Sie das Internet bei der Stellensuche eingesetzt? Ja Nein V 223
50. Wenn ja, in welcher Form: (Mehrfachnennungen möglich)
- Informationen über Unternehmen anfordern V 224
 - Stellenangebote gesucht V 225
 - Jobbörsen V 226
 - Direktkontakt mit Unternehmen V 227
 - Selbstdarstellung im Internet V 228
51. Wären Sie bereit, sich im Internet im Rahmen von Stellenbörsen darzustellen? Ja Nein V 229
52. Welche Probleme sehen Sie bezüglich einer Stellenbörse im Internet?
-
-
- V 230
53. Welche Vorteile sehen Sie bezüglich einer Stellenbörse im Internet?
-
-
- V 231
54. Was halten Sie von unserer Idee, ein internetbasiertes Informationssystem für Studierende und Hochschulabsolventen aufzubauen?
-
-
-
- Angaben zur Person:**
55. Geschlecht: männlich weiblich V 232
56. Geburtsjahr: _____ V 233
57. Familienstand: ledig
 verheiratet
 sonstiges V 234
58. Schätzen Sie bitte den sozialen Status Ihres Elternhauses ein (höchster Status eines Elternteils).
- Arbeiterfamilie
 - Angestelltenfamilie
 - Beamtenfamilie
 - Selbständigenfamilie
 - Arbeitslosenfamilie
 - Sonstiges
 - Nicht einzuordnen
- V 235
59. War Ihnen der Absolventenkatalog bei der Stellensuche behilflich bzw. haben Sie eine Stelle durch den Absolventenkatalog bekommen? Ja Nein V 236

Mit Ihren Informationen haben Sie uns ein großes Stück weitergebracht und den derzeit Studierenden einen Dienst erwiesen. Vielen Dank dafür!

Falls Sie weitere Anmerkungen, Kritik oder Anregungen haben, können Sie diese auf der Rückseite vermerken.

5 Internetbasierte regionale Informationssysteme für den Übergang in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem – dargestellt an ausgewählten Beispielen aus den ReBIS-Regionen und der “School-to-Work“-Initiative in den Vereinigten Staaten (Thomas Reißberg)

5.1 Einleitung

Absolventen jedweden Ausbildungsganges, sei er allgemeinbildend, berufsbildend oder universitär, stehen vor dem Problem, sich als Teilnehmer eines allzu unübersichtlich gewordenen Marktes an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen orientieren und profilieren zu müssen. Märkte können jedoch nur dann funktionieren, wenn sowohl auf seiten der Anbieter wie auf seiten der Nachfrager ein Mindestmaß an Information gewährleistet ist.

Mit dem Internet besteht – zumindest rein technisch gesehen – die Möglichkeit, solcherlei Informationen ohne Zeitverlust zu verarbeiten und weiterzugeben. Doch liegt es gleichsam in der Natur dieses Mediums globaler many-to-many-Kommunikation, daß es für sich genommen Informationen nur unbefriedigend vorstrukturiert und damit dem Individuum die Nutzung erschwert. Mit den anhaltenden Tendenzen zu Globalisierung, Dezentralisierung und Individualisierung geht eine Atomisierung der Informationsangebote einher, der von seiten der Politik mit erkennbaren Leitbildern und von seiten der Informationsanbieter mit pragmatischen Nutzeranalysen begegnet werden müßte.

In dem vorliegenden Beitrag soll versucht werden, Handlungsvorschläge an die Politik zu richten. Dazu wird zunächst eine Bestandsaufnahme bereits vorhandener internetbasierter Informationssysteme im Hinblick auf den Übergang in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem vorgenommen. Zu diesem Zweck werden die Ergebnisse einer zielgruppenorientierten regionalen Recherche angeführt, die entlang dreier Schwellen der Ausbildung ausgerichtet wurden. Die Recherche ist weniger eine Suche nach einem befriedigendem Angebot für Informationsnachfrager als vielmehr eine Bestandsaufnahme der bereits abrufbaren Informationen und der tatsächlich im Internet vertretenen Anbieter. Das Medium ist in der Bundesrepublik noch nicht ausreichend bekannt und die leidigen Debatten um die vermeintlichen Gefahren, die es mit sich bringen soll, erschweren bislang die Entwicklung und Akzeptanz sinnvoller Anwendungen. Von daher dürfen die Erwartungen nicht allzu hoch gesteckt werden.

Daraufhin wird ein “virtueller Sprung über den großen Teich” gewagt. In den USA ist das Internet weitaus bekannter als in der Bundesrepublik und dementsprechend haben sich auch schon viel mehr kommerzielle und gesellschaftliche Anwendungen etablieren können. Als positives Beispiel für

Das Internet - Chancen und Probleme

Erste Zielsetzung der Studie: Bestandsaufnahme internetbasierter Systeme beim Übergang in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland

Zweite Zielsetzung der Studie: Die „School-to-Work“-Initiative

Leitbildentwicklung von seiten der Politik wird das Programm "School-to-Work" der US-Regierung vorgestellt. Besonders hervorzuheben ist dabei, daß es sich zwar um ein bundesweites Projekt handelt, es aber regional geplant und umgesetzt wird. Netzwerke von Personen und Organisationen bedienen sich elektronischer Netze, und dokumentiert werden Planung, Durchführung und Ergebnisse im „Netz der Netze“.

Zum Schluß des Beitrags wird versucht, die Analysen zusammenzuführen und eine Perspektive für internetbasierte regionale Informationssysteme zu entwickeln.

Dritte Zielsetzung der Studie: Perspektiven für internetbasierte regionale Informationssysteme

5.2 Szenarien für eine zielgruppenorientierte Recherche der Internetangebote

5.2.1 Überblick und Eingrenzungsmerkmale der Recherche

Um eine zielgruppenorientierte Recherche der vorhandenen Internetangebote vornehmen zu können, wurden entlang der drei "Problemgruppen", welche im Verlauf des Projekts "Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme" (ReBIS) identifiziert wurden, analoge Szenarien entwickelt.

Dabei handelt es sich

- um AbgängerInnen der zehnten Klasse allgemeinbildender Schulen (Szenario 1),
- um AbsolventInnen einer Ausbildung im Dualen System (Szenario 2)
- und um HochschulabsolventInnen (Szenario 3),

Wer sind die Adressaten und möglichen Nutzer regionaler Berufsbildungs-Informationssysteme?

die im Internet nach Informationen suchen. Unsere Annahme ist bei allen drei Gruppen, daß sie sich auf den regionalen Arbeits-, Lehrstellen- bzw. Weiterbildungsmarkt konzentrieren möchten. Das Internet wählen sie als Medium der Suche, weil es dort prinzipiell möglich ist, ausführliche Informationen zu finden, die schnell zugänglich sind. Die leichte Handhabbarkeit ist ebenfalls ein Argument. Ein weiterer Vorteil von internetbasierten Informationsangeboten ist darin zu sehen, daß Informationen anonym abgerufen werden können und so eine geringe Verbindlichkeit besteht.

Die Recherche bezieht sich auf internetbasierte regionale Informationssysteme in den ReBIS-Projektregionen Borken (Kreis Borken, Teil des Arbeitsamtsbezirks Coesfeld), Duisburg (Kreisfreie Stadt und Arbeitsamtsbezirk) und Krefeld/Viersen (zwei Kreise, die gemeinsam einen Arbeitsamtsbezirk bilden). Berücksichtigt wurden regionale Angebote sowie überregionale Angebote mit speziellen regionalisierten Suchfunktionen. Auf überregionale Angebote wird darüber hinaus eingegangen, wenn sie

Welche Regionen werden bei der Recherche berücksichtigt?

wichtige weiterführende Informationen für die jeweilige Gruppe enthalten, die nicht in regionalen Systemen abrufbar sind.

Hier ist anzumerken, daß solche Recherchen im Internet nicht standardisiert sind und weitgehend intuitiv durchgeführt werden müssen. Die heterogene und bisweilen chaotische Struktur des Mediums macht es unmöglich, mit irgendeiner Sicherheit sagen zu können, ob die relevanten Informationen und Informationssysteme zu einem Themenkomplex tatsächlich gefunden wurden.

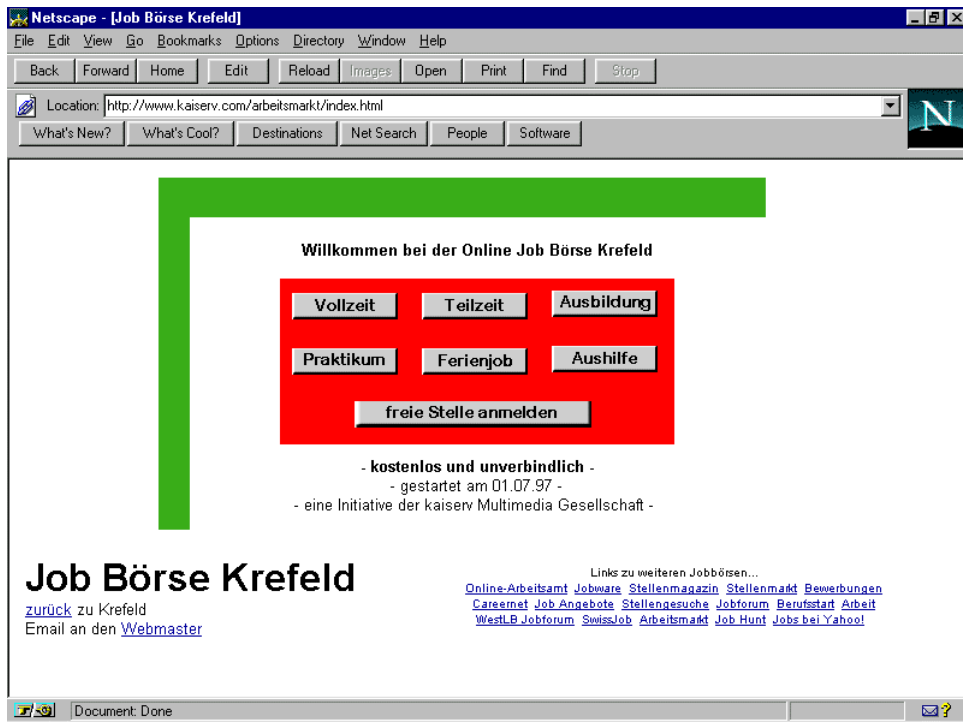
5.2.2 Szenario 1: Schüler und Schülerinnen der zehnten Klasse

Die Gruppe des ersten Szenarios hat es bislang am schwersten, im Internet verwertbare Informationen zur Berufswahl zu finden. In den Projektregionen wurde lediglich ein Informationssystem ausfindig gemacht, das sich (unter anderem) an SchulabgängerInnen richtet. Nicht auszuschließen ist allerdings, daß sich darüber hinaus einzelne Unternehmen mit ihren Ausbildungsberufen darstellen, diese Informationen jedoch nicht gefunden wurden.

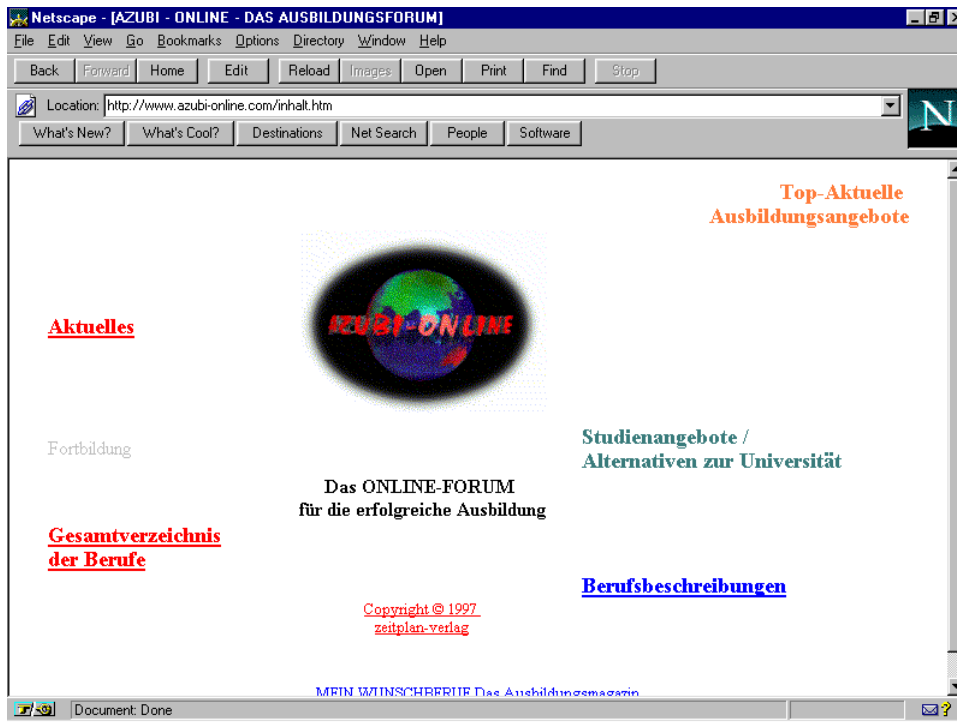
Internetbasierte Informationsangebote für den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung (Berufswahl)

Auf dem "Marktplatz Krefeld" werden unter <http://www.kaiserv.com/arbeitsmarkt/ausb.htm> (vgl. Abb.) neben anderen Stellen auch freie Ausbildungsstellen in der Region publiziert. Das Informationssystem wird durch das Unternehmen Kaiserv betrieben und ist kostenlos.

Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang außerdem drei überregionale Informationsangebote. Zum einen handelt es sich um "Das Online-Forum für die erfolgreiche Ausbildung" mit "Azubi-Online" (<http://www.azubi-online.com/inhalt.htm>, vgl. Abb.), ein Angebot des Zeitplan-Verlags, in dem jungen BerufswählerInnen in den Rubriken "Aktuelles" (<http://www.azubi-online.com/aktuell/forum.htm>), "Gesamtverzeichnis der Berufe" (<http://www.azubi-online.com/az/gesavebe.htm>) und "Berufsbeschreibungen" (<http://www.azubi-online.com/berbschr/bebesch.htm>) Informationen angeboten werden. Zu immerhin über 250 Ausbildungsberufen findet sich hier eine Beschreibung, wobei die Fülle an Informationen auf Kosten der Tiefe geht. Die Berufe sind nur sehr knapp beschrieben.



Ein weiteres bemerkenswertes Informationsangebot stammt vom Westdeutschen Handwerkskammertag, der im Internet mit seiner Kampagne "Der Einstieg zum Aufstieg" für eine Ausbildung höherqualifizierter Jugendlicher im Handwerk wirbt. Das Angebot richtet sich allerdings nicht an die Jugendlichen selbst, sondern stellt vornehmlich Handwerksbetrieben Zahlenmaterial zur Verfügung, das den unterdurchschnittlichen Anteil von SchulabgängerInnen mit Fachoberschul-, Fachhochschul- und Hochschulreife im Handwerk verdeutlicht (<http://www.handwerk-nrw.de/prouber.htm>, vgl. Abb.). Dort heißt es: "Die Entwicklung und gezielte Zurverfügungstellung entsprechender Informationsquellen zur Vorbereitung der Ausbildungsentscheidung ist vor allem auch daher dringend notwendig, weil eine erhebliche Differenz zwischen den real genutzten und idealen Informationsquellen besteht. Demnach wünschen sich die Jugendlichen erheblich mehr direkte Informationen vom Handwerk aus erster Hand. Diesem Anliegen ist der Westdeutsche Handwerkskammertag mit einem Bündel neuer Informationsalternativen nachgekommen" (vgl. ebd.). Diese Informationsalternativen bestehen in einer Broschüre und einer eigens produzierten CD-ROM, auf der über das Handwerk informiert wird. Beides kann über einen online verfügbaren Schein bestellt werden. Weiterhin findet sich in dem Informationsangebot ein Hinweis auf eine Service-Telefonnummer "Start-Line Handwerk". Direkt abrufbare Informationen über Ausbildungsinhalte finden sich dort jedoch nicht.



Die Initiative "Endspurt Ausbildung 1997" des Landesarbeitsamtes NRW und des Westdeutschen Industrie- und Handelskammertages präsentiert unter <http://www.ihk-ausbildung.de/Ruhrgebiet.html> regionalisierte Angebote an Ausbildungsstellen mit einer stichwortartigen Beschreibung der Ausbildungsinhalte.

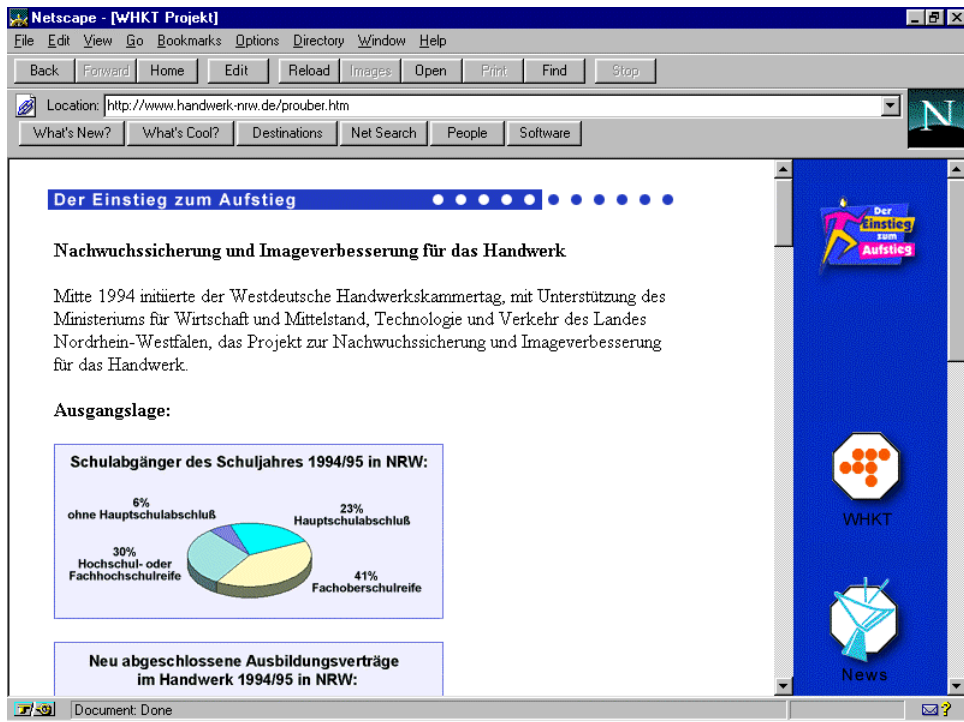
5.2.3 Szenario 2: Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung

Für Jugendliche an der sogenannten "Zweiten Schwelle" besteht eine Vielzahl von internetbasierten Informationssystemen, die sich folgendermaßen unterteilen lassen: Angebote für die Stellensuche, Informationen über schulische Weiterbildung und Informationen über außerschulische Weiterbildung. Weiter unten wird im Zusammenhang mit den HochschulabsolventInnen noch näher auf die zahlreichen Angebote für die Stellensuche eingegangen, die sich prinzipiell auch an AbsolventInnen einer Berufsausbildung richten. An dieser Stelle soll sich die Darstellung daher auf die beiden anderen Bereiche konzentrieren.

Berufsausbildung und was dann?

Informationen über schulische Weiterbildung finden sich insbesondere in den Informationssystemen von Schulen und Städten/Kreisen. Als Beispiele hierfür seien Borken-Online (<http://www.borken.de/>, vgl. Abb.) und das Abendgymnasium Duisburg (<http://www.uni-duisburg.de/SCHULEN/AGD/abendgy.htm>, vgl. Abb.) angeführt.

Informationsangebote für die Schulische Weiterbildung



Borken-Online ist ein internetbasiertes Informationssystem der Stadt Borken, in dem aus den verschiedenen gesellschaftlichen Subsystemen der Region Informationen abgerufen werden können. Neben Rubriken wie "Aktuelles", "Rathaus", "Stadtinformation" und "Geschäftswelt" findet sich hier auch "Schulen und Weiterbildung". Auf dieser Seite hat man die Möglichkeit, sich einen Überblick über die schulische Weiterbildung (Zeiten, Einstiegsbedingungen, Abschlüsse, Fächer) zu verschaffen.

Ganz ähnlich sind Inhalt und Struktur des Informationsangebots des Abendgymnasiums Duisburg. Der Unterschied besteht darin, daß es nicht an ein städtisches Informationssystem, sondern an die Gerhard-Mercator-Universität Duisburg angegliedert ist, wo sich neben dem AGD auch noch viele weitere Schulen finden, die sich über die Hochschulrechner im Internet präsentieren.

Weitere solcher Informationen finden sich (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) auf dem Kommunikationsserver Duisburg des Offenen Deutschen Schulnetzes unter <http://www.du.nw.schule.de>, beim System von Ahaus unter <http://www.ahaus.de>, beim Krefelder Bildungsserver unter <http://www.krefeld.schulen.net>, und bei Niederrhein Online unter <http://www.rheinland.com/niederrhein/bildung.htm>.

Bei den drei zuletzt genannten Systemen sind auch Links zu außerschulischen Weiterbildungsangeboten verzeichnet. Insgesamt sind in solchen regionalen Verzeichnissen sieben außerschulische Weiterbildungsinstitutionen aufgeführt: in Ahaus die Berufsbildungsstätte Westmünsterland, die

Internet-Angebote für die außerschulische Weiterbildung

technische Akademie Ahaus, das Aktuelle Forum der VHS und das katholische Bildungswerk (alle unter <http://www.ahaus.de>), in Krefeld das Krefelder Umweltzentrum (<http://www.wbkuz.krefeld.schulen.net>), die Volkshochschule (<http://www.wbvhs.krefeld.schulen.net>), das Medienzentrum Krefeld (<http://www.svamz.krefeld.schulen.net>) und die Regionale Arbeitsstelle Krefeld (<http://www.raakr.krefeld.schulen.net>), in Duisburg lediglich das Bildungszentrum für die Entsorgungs- und Wasserversorgungswirtschaft (<http://www.bew.de>, vgl. Abb.). Das BEW sticht dadurch von anderen Anbietern hervor, daß es eine ansprechende und professionelle Gestaltung mit klaren, ausführlichen Informationen über Tagungsstätten sowie Seminare und mit einer beständigen Pflege des Systems verbindet.



Insbesondere in Duisburg zeigt sich, daß es entweder nur sehr wenige regionale Anbieter im Bereich Weiterbildung gibt, die ein internetbasiertes Informationssystem unterhalten oder aber vorhandene Angebote nicht regional vernetzt sind. Beispiele für nur gering vernetzte Angebote sind das Qualifizierungszentrum Rheinhausen unter <http://www.qzr.de> und die RHS Qualifizierungsgesellschaft unter <http://www.rhs.de>, die jeweils nur miteinander und mit einer Projektdarstellung der Gerhard-Mercator-Universität verlinkt sind.

Dieser Mangel bei regionaler Vernetzung steht im Gegensatz zu einer unüberschaubaren Zahl von Angeboten zur außerschulischen Weiterbildung insgesamt. Allein im Verzeichnis „DINO – Weiterbildung – Andere Institutionen“ der Deutschen Internet-Organisation (DINO) unter <http://www.dino-online.de/seiten/go02ws.htm> finden sich insgesamt über 350 Links zur Weiterbildung. An dieser Stelle kann nicht ausführlich auf das Spektrum der

Vielfalt an Informationsangeboten - Mangel an Vernetzung

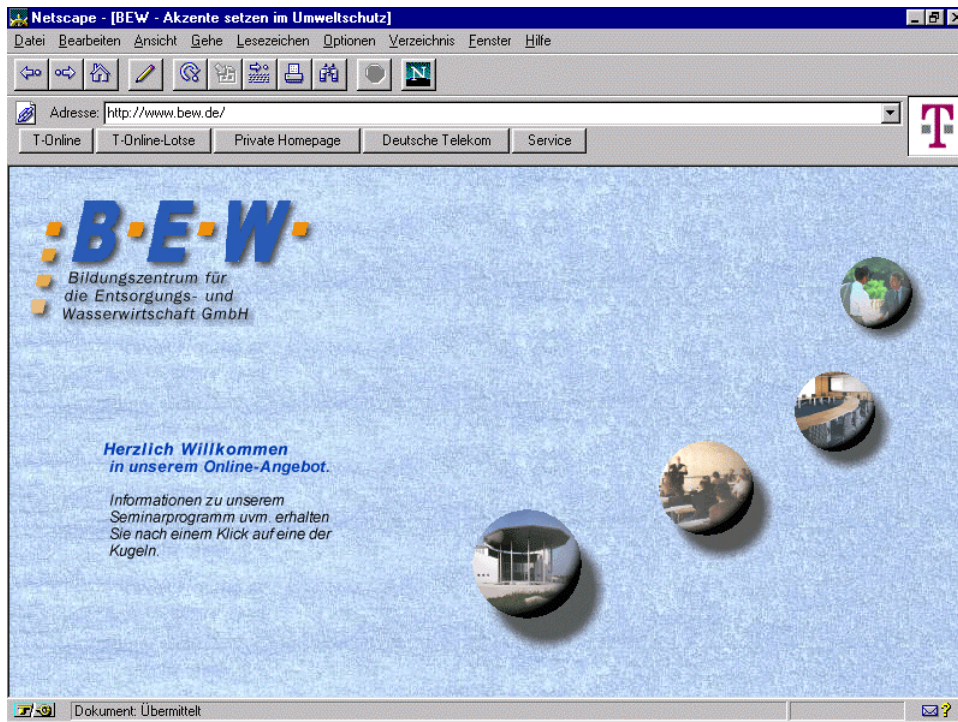
Informationssysteme eingegangen werden. Stattdessen werden drei Angebote kurz vorgestellt.



Unter <http://www.afw.de> findet sich die Agentur für Weiterbildung in München. Das System erhebt den Anspruch, das „Who is Who für Weiterbildung im Internet“ darzustellen. Es handelt sich um eine private Vermittlungsagentur für Weiterbildungsinformationen im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz). Anbieter können dort ihr Angebot präsentieren. Es besteht die Möglichkeit, nach Seminaren, Anbietern oder Trainern zu suchen. Die AfW ist mit der kostenpflichtigen GENIOS-Datenbank verbunden.

Ähnliches bietet das Angebot von Fortbildung-Online (<http://www.fortbildung-online.de/start>): eine Datenbank mit über 1.000 Einträgen, Beschreibungen und Verweisen zu Bildungsträgern im Bereich Fort- und Weiterbildung sowie Medien- und Literaturempfehlungen und eine Rubrik „Wissenswertes für Weiterbildner und Trainer“.

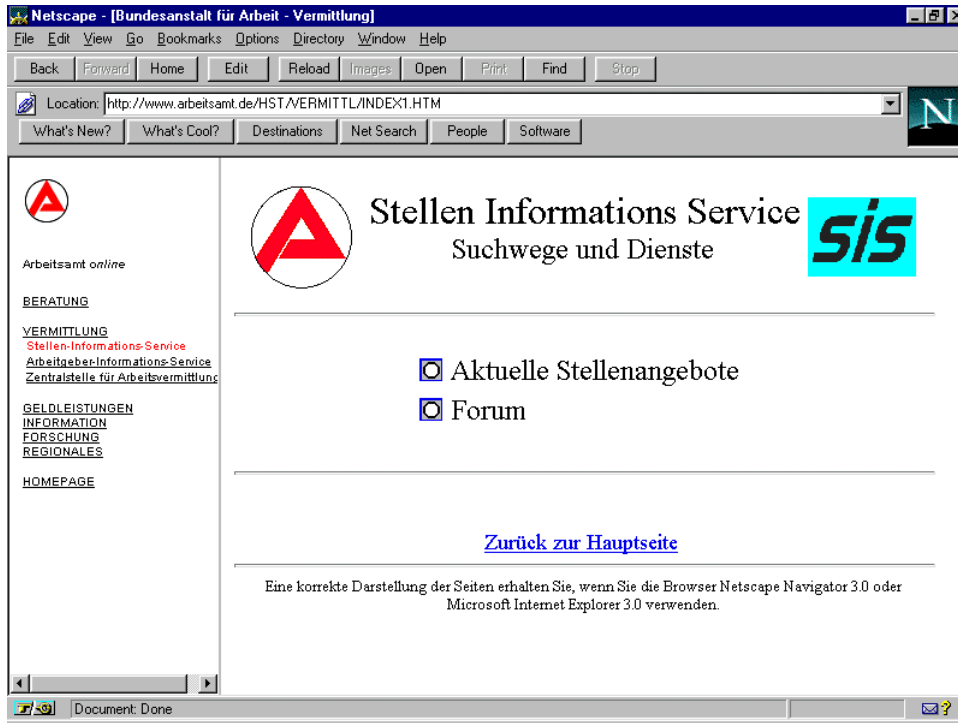
Ein nennenswertes Angebot ist das „forum b“ des W. Bertelsmann Verlags in Bielefeld. Unter <http://www.berufsbildung.de/forum/berufstart/index.htm> werden ausführliche Informationen zur Berufswahl und zu Trends auf dem Stellen- und Berufsmarkt angeboten. Verweise auf weitere Informationssysteme im Internet werden durch eigene Angebote ergänzt und – was in diesem Medium besonders wichtig aber leider nicht selbstverständlich ist – Links werden kommentiert und aktualisiert.



5.2.4 Szenario 3: Hochschulabsolventen und -absolventinnen

Das Hauptproblem für HochschulabsolventInnen, die sich mittels Internet über berufliche Perspektiven informieren wollen, besteht darin, daß sie von einem riesigen Angebot an Systemen förmlich erschlagen werden. Die Palette reicht hier von Online-Publikationen zu den verschiedenen Möglichkeiten, eine Bewerbung sinnvoll zu planen und erfolgreiche Bewerbungsgespräche zu führen bis zu Search-Engines, die rund um die Uhr das Internet nach passenden Stellenangeboten durchsuchen und vollautomatisch eine E-mail an die Bewerberin oder den Bewerber schicken. Unterhalten werden die Systeme vom Arbeitsamt (<http://www.arbeitsamt.de>, vgl. Abb.), von Zeitungen, von Universitäten und (Fach-)Hochschulen, von kommerziellen Arbeitsvermittlern, von AbsolventInnen-Zusammenschlüssen, von Internet-Providern und vielen weiteren mehr. Fast alle bieten die Möglichkeit, die Suche regional einzuschränken. Die Informationsangebote unterscheiden sich jedoch nicht nur von Anbieter zu Anbieter, sondern auch von Region zu Region, von Studienfach zu Studienfach. So nimmt es eingedenk des Mediums nicht Wunder, daß Angebote für AbsolventInnen in den Bereichen Informationstechnologien, Informatik etc. gegenüber denjenigen für GeisteswissenschaftlerInnen dominieren. Eine eingehende Analyse der Informationsangebote würde eine eigene Publikation einnehmen, die obendrein so dynamisch sein müßte, daß sie den ständigen Veränderungen und Modifikationen in diesem Bereich gerecht werden kann. Hier soll es lediglich darum gehen, einen einführenden Überblick zu geben.

Internet für Hochschulabsolventen - ein unüberschaubares Informationsangebot



Schon ein kurzer Blick auf die Angebote macht deutlich, wie wichtig es ist, Berufswahlinformation regionalisiert zu präsentieren und so eine sinnvolle Vorstrukturierung vorzunehmen: Im Verzeichnis der Deutschen Internet-Organisation (DINO) finden sich beispielsweise im Verzeichnis „DINO – Stellenmarkt – Deutschland“ (<http://www.dino-online.de/seiten/go60sd.htm>) über 200 Verweise auf sogenannte elektronische Stellenmärkte und thematisch damit zusammenhängende Seiten, wobei hier noch nicht einmal die Angebote von Hochschulen und von Einzelunternehmen aufgeführt sind. Eine Vielzahl dieser Angebote richtet sich ausdrücklich oder sogar ausschließlich an HochschulabsolventInnen.

Regionalisierung schafft
Transparenz

Die Vielfalt im Angebot verschiedener Informationssysteme im Internet kann jedoch nicht über die angespannte Arbeitsmarktlage im allgemeinen und in einigen besonders hart betroffenen Regionen im speziellen hinwegtäuschen. Mithin wird eine Auswahlmöglichkeit nur vorgegaukelt und nach der Erprobung einiger Möglichkeiten stellen AbsolventInnen enttäuscht fest, daß sich oftmals die gleichen (u.U. aus verschiedenen Gründen unattraktiven) Angebote in verschiedenen Gewändern präsentieren. Ein internetbasiertes Informationssystem kann eben nur ein (mitunter verzerrtes) Abbild der regionalen Arbeitsmärkte sein. So hilft es wenig, wenn beispielsweise die Bundesanstalt für Arbeit mit über 200.000 Stellenangeboten wirbt, diese aber nur zu einem Bruchteil für HochschulabsolventInnen infrage kommen und das auch nur bei bestimmten Studienfächern.

Zu viel Information - zu
wenig Arbeitsstellen

Detaillierte Suche:

Beruf:
 mindestens ein Begriff muß vorkommen

Tragen Sie im Feld **Beruf** Ihren Berufswunsch (oder einen Teil dessen) ein, z.B. Programmiererin. Mehrere Begriffe werden durch Leerzeichen oder Kommas getrennt (z.B. Fahrer, LKW). Mit dem Menü bestimmen Sie, wie die Begriffe bei der Anfrage verknüpft werden.

Branche:

Mit der Auswahl einer Branche können Sie die Suche nach Ihrem Traumjob weiter einschränken. Lesen Sie bitte vorher unbedingt die [TIPs](#) durch.

Postleitzahlenbereich: bis

Wählt nur die Angebote aus den angegebenen Bereichen aus. Mit 123 bis 456 werden z.B. nur die Angebote aus dem Postleitzahlenbereich 12300 bis 45699 berücksichtigt. Sie müssen nicht beide Felder ausfüllen. Eine 8 im ersten Feld findet z.B. alle Angebote im Raum 80000 bis 89999.

Einsatzort:

Alternativ oder ergänzend zum Postleitzahlenbereich können Sie hier die Suche durch die (teilweise) Angabe eines Ortnames weiter einschränken.

Anstellung: Vollzeit Teilzeit Heimarbeit freiberuflich

Wie Sie Ihr zukünftiges Arbeitsverhältnis wünschen, können Sie mit diesen "Checkboxes" bestimmen.

Aufgabe: Nicht älter als Wochen

Mit diesen Auswahlen können Sie bestimmen, wie alt die Angebote maximal sein dürfen.

Wie auch bei anderen Informationsstrategien zum Finden einer Arbeitsstelle gilt im Internet, daß eine gehörige Portion Glück dazugehört, etwas Passendes zu finden. So präsentieren laut einer Umfrage der Zeitschrift "Personalwirtschaft" knapp 50 Prozent der 200 größten deutschen Unternehmen bereits ihre Stellenangebote und Anforderungsprofile im Internet. Deutlich wird allerdings ebenso, daß das Internet nur eine Erweiterung, nicht aber eine Alternative zu herkömmlichen Rekrutierungsstrategien darstellt. Die entsprechenden Angebote lassen sich genauso gut in Tageszeitungen bzw. anderen bekannten Medien finden. Prägend für regionale Arbeitsmärkte sind allerdings auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die eine Rekrutierung von HochschulabsolventInnen mittels Tageszeitungen mitunter scheuen, weil sie die Flut von Zuschriften nach der Publikation nicht bewältigen können.

Bisher lassen sich die Informationssysteme zur Stellenfindung folgendermaßen kategorisieren: Angebotsorientierte Systeme, Nachfrageorientierte Systeme, kombinierte Angebots-Nachfrage-Systeme und Response-Systeme. Diese Kategorien tauchen nicht in reiner Form auf, sondern übernehmen gegenseitig Elemente voneinander. Die Zuordnung erfolgte nach dem jeweils dominierenden Konzept.

Stellensuche und -angebote im Internet - noch immer ein Glücksspiel?



In angebotsorientierten Systemen haben AbsolventInnen die Möglichkeit, sich selbst mit ihrem Bewerbungsprofil darzustellen. Anbieter von Arbeitsstellen können sich unverbindlich über die infragekommenden Personen informieren (teilweise sind die Angaben chiffriert, teilweise aber auch personenbezogene Daten zugänglich) und auch direkt oder über eine zwischengeschaltete Ebene Kontakt mit den BewerberInnen aufnehmen. Solche Systeme finden sich beispielsweise im offenen Bremer Angebot "Absolventen im Web" unter <http://www.abiw.de> und unter <http://www.wi.uni-muenster.de/div/absolweb>. Hier stellt sich insbesondere die Frage, ob sich kleine und mittlere Unternehmen tatsächlich dieser Systeme bedienen, wenn sie auf der Suche nach Fachkräften sind.

Angebotsorientierte
Informationssysteme

Den umgekehrten Weg gehen die nachfrageorientierten Systeme. Hier werden Stellenangebote von Unternehmen gespeichert und sind mit mehr oder weniger sinnvollen Suchroutinen abrufbar. Oftmals handelt es sich um eine Online-Version von Stellenangeboten in den Print-Medien. Beispiele hierfür sind das bereits erwähnte Angebot der Bundesanstalt für Arbeit unter <http://www.arbeitsamt.de> sowie einige fachbezogene Systeme wie beispielsweise für die Werbebranche unter <http://www.adwebcat.com/7570/75700000.htm> oder für die Bereiche Reise, Immobilien, Wirtschaft unter <http://www.aao.de>. Der unübersichtlichen Lage auf dem Markt nachfrageorientierter Systeme wird versucht, durch sogenannte Meta-Verzeichnisse und Meta-Suchmaschinen Herr zu werden. Dabei handelt es sich um Verzeichnisse und Suchmaschinen, über die in mehreren Systemen gleichzeitig nach Angeboten gesucht werden kann. Diese finden sich beispielsweise in "INTERNET INTERN" unter http://www.intern.de/ts_jobs.htm, in "JOBworld" unter <http://www.jobworld.de> sowie beim "Job-

Nachfrageorientierte
Informationssysteme

Agenten" unter <http://www.cesar.de/jobagent/jobagent.html> (vgl. Abb.). Bei einigen dieser Meta-Suchmaschinen können Suchprofile abgespeichert und dann bei weiteren Suchvorgängen mittels Paßwort erneut aufgerufen werden. Dies ist beispielsweise der Fall bei "Karriere Direkt", dem Online-Angebot der Handelsblatt-Verlagsgruppe unter <http://www.karrieredirekt.de>. Das Problem der Systeme dieser Gruppe besteht vor allem in der Struktur und Funktionalität der Suchroutinen sowie in deren Transparenz. So ist es oftmals nicht ganz leicht durchschaubar, in welche Kategorien sich AbsolventInnen bestimmter Studiengänge eintragen können, die in den 70er Jahren entstanden sind (beispielsweise Oecotrophologie, der gesamte Bereich der Kommunikationswissenschaften sowie viele integrierte Studiengänge wie Sozialwissenschaften). Die probeweise Eingabe anderer Studiengänge hat ergeben, daß es hier nicht immer an der nicht vorhandenen Nachfrage, sondern an den vorgegebenen Suchbegriffen scheitert.

Mit den kombinierten Angebots-Nachfrage-Systemen wird versucht, die Vorteile der beiden beschriebenen Ansätze miteinander zu vereinigen. Außerdem weisen solche Systeme so etwas wie einen Forums-Charakter auf, da sich hier Anbieter und Nachfrager "treffen" können. Auf diese Art entstehen möglicherweise Synergieeffekte, die allen Beteiligten zugute kommen. Systeme dieser Gruppe finden sich beispielsweise bei "alma mater" unter <http://www.alma-mater.de/homeframes.htm> (vgl. Abb.) und bei "HUMANPOWER" unter <http://www.switchboard.de/humanpower/>.

Kombinierte Angebots-
Nachfrage-Informationssysteme

Bei den Response-Systemen werden die Stellensuchenden per E-mail über aktuelle Angebote, die zu ihrem einmal erfaßten Profil passen, informiert. Diese Systeme sind in der Regel mit den Funktionen der vorgenannten Gruppen versehen. Solche Systeme finden sich zum Beispiel bei der Online-Ausgabe der Wochenzeitung "Die Zeit" unter <http://www.jobs.zeit.de> (vgl. Abb.) sowie beim "Careernet" unter <http://www.careernet.de>. In der Funktionalität ähnlich sind die beiden Newsgroups de.markt.arbeit.gesuche und de.markt.arbeit.angebote. Dort werden alle eingehenden Angebote an die Abonnenten weitergeleitet. Der Nachteil dieser Newsgroups besteht darin, daß die Angebote und Gesuche weder regional noch fachbezogen selektiert werden.

Response-Systeme



In nahezu allen Systemen besteht die Möglichkeit, Informationen zur Stellensuche, Bewerbungstips, Literaturhinweise und ähnliches mehr abzurufen. Ergänzt werden sie durch vielfältige Angebote von Universitäten, AbsolventInnen-Netzwerken etc. Oftmals halten die in diesem Szenario beschriebenen Systeme auch Informationen für Zielgruppen ohne Hochschulstudium bereit, doch richten sie sich wegen ihrer Sprache und Funktionalität vornehmlich an diese BewerberInnen.

5.2.5 Zusammenfassung und Kritik

Durch die Recherche wird vor allem deutlich, daß sich das Angebot an Informationssystemen von Zielgruppe zu Zielgruppe stark unterscheidet. Dies dürfte wohl in erster Linie mit dem bisherigen Nutzungsverhalten im Medium Internet zusammenhängen. Studierende erhalten in der Regel die Möglichkeit, sich über die Hochschulrechner damit vertraut zu machen. Dementsprechend vielfältig sind Informationsangebote, die sich vornehmlich oder ausschließlich an sie richten. Für SchulabgängerInnen und AusbildungsabsolventInnen allerdings ist es in einer doppelten Weise schwierig, das Internet für Berufs- und Ausbildungsfragen zu nutzen: Sie haben oftmals erschwerte Zugangs- und Aneignungsbedingungen. Daraus ergibt sich, daß sie nur beschränkt als Zielgruppe attraktiv sind und daher die Informationsangebote für sie weitaus weniger zahlreich sind.

Zielgruppen-Problematik

Ein Problem scheint außerdem darin zu bestehen, daß Projekte oftmals von einzelnen Betreibern in Angriff genommen werden und dann mangels Resonanz, wegen zu hoher Wartungskosten, mangelnder Kooperations-

Unbeständigkeit des Informationsangebots

partner etc. eingestellt oder einfach nicht gepflegt, d.h. beständig aktualisiert werden.

Weiterhin fällt auf, daß es eine große Vielfalt an Anbietern und Systemen gibt, die teilweise sehr positive Ansätze verfolgen. Woran es in den ReBIS-Regionen – wie auch in vielen anderen Regionen der Bundesrepublik – oft fehlt, sind operative regionale Ansätze zur Bündelung informationspolitischer Aktivität im Hinblick auf bestimmte Politikbereiche. Eine weitgehend atomisierte Struktur von Informationsanbietern steht einer ebenso atomisierten Struktur von Informationsnachfragern gegenüber. Der Mangel an orientierenden und strukturierenden Systemen kann auf beiden Seiten zu kontraproduktiven Frustrationen führen, die sich letztlich auch gegen das Medium oder das Ausbildungssystem insgesamt richten können.

Atomisierung von
Informationsangebot
und -nachfrage

Um ein Beispiel für das Finden solcher operativer Ansätze anzuführen, sollen im folgenden mit Blick auf die Vereinigten Staaten einige grundlegende Eigenschaften der "School-to-Work"-Initiative skizziert werden.

5.3 Die „School-to-Work“-Initiative in den Vereinigten Staaten

5.3.1 Konzept und Elemente der „School-to-Work“-Initiative

Politik, Ökonomie und Erziehungswesen der Vereinigten Staaten von Amerika sind nicht einfach auf die Situation in der Bundesrepublik Deutschland übertragbar. Doch ist es möglich, Konzepte und Leitbilder, die aufgrund gemeinsamer Problemlagen moderner westlicher Staaten entstehen, zu beobachten und daraus Lehren für hiesige Ansätze zu ziehen.

Unter <http://www.stw.ed.gov> (vgl. Abb.) informiert die US-Regierung über ihr bundesweites Projekt "School-to-Work". Dieser "revolutionär neue Ansatz für Erziehung" ist 1994 mit dem School-to-Work Opportunities Act ins Leben gerufen worden. Der Anspruch, dem das Projekt gerecht werden soll, ist hoch gesteckt: "[It] ... establishes a national framework to broaden the educational, career and economic opportunities for all youth through partnerships between business, schools, community-based organizations, and state and local governments."

Ansatz und informa-
tionspolitische Leitlinie
der „School-to-Work“-
Initiative

Wie schon beim "Sputnik-Shock" in den 60er Jahren sind es bei dieser Initiative wieder Entwicklungen auf internationaler Ebene, die den Anstoß für eine selbstkritische Analyse gegeben haben. Diesmal wird das Instrument der Dezentralisierung und Flexibilisierung gewählt, um global wettbewerbsfähig zu sein.

Der Kerngedanke des Projekts ist die Vernetzung von verschiedenen Institutionen und von verschiedenen Kompetenzen auf der lokalen und Staatenebene. Obwohl von der Bundesregierung gestartet und finanziert,

entspricht es den amerikanischen Vorstellungen von Kontextsteuerung: Es ist kein “top-down mandate of the federal government”, sondern ein “movement that must spring from strong partnerships at the state and local community level”.



Besonders bemerkenswert ist, daß parallel zum gesamten Projektverlauf die Bundesregierung ausführliche Informationen im Internet anbietet, die beständig aktualisiert werden. Dort finden sich alle wichtigen Dokumente wie beispielsweise der Wortlaut des School-to-Work Opportunities Act, der Implementationsbericht an den US-Senat (vgl. <http://www.stw.ed.gov/exsum.htm>) und Reden des Präsidenten zum Thema, Publikationen, die teils zielgruppenorientiert, teils projektorientiert über die verschiedenen Initiativen erschienen sind sowie Links zu den einzelnen Staaten und von da aus zu den einzelnen Projekten, in denen “School-to-Work“-Systeme entwickelt wurden und werden.

Expansion des staatlichen Informationsangebots im Netz

Das Gesetz fordert von allen “School-to-Work Opportunities“-Systemen drei Kernelemente:

Informationsvernetzung für schul- und arbeitsbasiertes Lernen

- schulbasiertes Lernen,
- arbeitsbasiertes Lernen
- und verknüpfende Aktivitäten.

Die Vorstellung vom “Lebenslangen Lernen”, einem Konzept, das auch in Europa stark die pädagogische Diskussion prägt, soll in die Praxis umgesetzt, Schule, akademisches Wissen und Arbeit miteinander vernetzt werden. Dabei soll kein universelles Schema entwickelt und dann auf “tiefere”

Ebenen übertragen, sondern umgekehrt die Alltagspraxis an vielen verschiedenen Orten entsprechend der vorliegenden Rahmenbedingungen verändert und daraus ein Gesamtsystem entwickelt werden. Diese Quadratur des Kreises, eine Systemintegration bei gleichzeitiger Diversifikation der Lernmodelle durchzuführen wird dadurch versucht, daß alle Beteiligten von potentiellen Kooperationen in die Verantwortung für ein Gelingen genommen werden sollen.

Der Aufruf, an dem Projekt teilzunehmen richtet sich gleichermaßen an verschiedene Zielgruppen, die zur Verwirklichung beitragen können. Unter dem Motto "Putting it all together" werden

Zielgruppen der „School-to-Work“-Initiative

- Lehrende dazu aufgerufen, Arbeitgeber, Eltern, Repräsentanten höherer Bildung, Gewerkschaften und Community-Organisationen an einen Tisch zu bringen und ein "School-to-Work"-System zu planen. Sie sollen ihre Lehrpläne zu Modellprogrammen ausbauen und ihre SchülerInnen über erhöhte Berufsperspektiven durch die "School-to-Work"-Systeme aufklären.
- Arbeitgeber und Gewerkschaften dazu aufgerufen, sich an den Aktivitäten zu beteiligen. Sie sollen bei der Entwicklung von sinnvollen Ausbildungseinheiten für die lokalen Rahmenbedingungen mitwirken und den SchülerInnen dabei helfen, ihr theoretisches Wissen mit den Notwendigkeiten des Arbeitslebens zu verknüpfen.
- Eltern dazu aufgerufen, ihren Kindern dabei zu helfen, den Zusammenhang zwischen "learning and earning" zu begreifen.
- VertreterInnen von Community-Organisationen dazu aufgerufen, an lokalen "School-to-Work"-Systemen mitzuwirken, die alle Jugendlichen erreichen, diejenigen eingeschlossen, die aus benachteiligten Gruppen kommen oder Lernschwierigkeiten aufweisen. Sie sollen ehrenamtliche Kräfte mobilisieren und dabei mit den Selbstorganisationen der verschiedenen lokalen "Communities" zusammenarbeiten.

Am Ende steht ein weitgestecktes Ziel: "STUDENTS will have at least two portable and validated credentials upon graduation: a high-school diploma and a skill certificate which is recognized by employers. Many will also receive a two-year college degree. EMPLOYERS will have access to a highly trained and versatile workforce, certified and knowledgeable in all aspects of an industry. AMERICA will have a competent, trained and highly educated workforce capable of performing at high levels and prospering in a competitive global economy."

Leitorientierungen der „School-to-Work“-Initiative

Die Leitorientierungen der Initiative "School-to-Work" lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- **Transparenz:** Die Dokumentation des gesamten Projektverlaufs im Internet erlaubt es Interessierten, sich jederzeit ausführlich über den Stand der Dinge zu informieren.
- **Integration von Bildungs- und Wirtschaftssystem:** Die Grenzen zwischen schulischer, akademischer und beruflicher Bildung, zwischen Bildung und Arbeit (Stichwort: "Lifelong Learning") sollen tendenziell aufgehoben, zumindest aber überbrückt werden.
- **Dezentralisierung und Kooperation:** Auf lokaler Ebene sollen die potentiellen Mitwirkenden aus den relevanten gesellschaftlichen Bereichen mobilisiert werden, um an der Reform des Erziehungssystems mitzuarbeiten. Dabei wird vornehmlich an den Eigennutz der jeweiligen Zielgruppe appelliert.
- **Projektorientierung und Flexibilität:** An den Schnittstellen zwischen den verschiedenen Beteiligten sollen Pilotprojekte entstehen, die versuchen, die Reform gleich in die Tat umzusetzen. Eine Uneinheitlichkeit der Curricula wird dabei ausdrücklich in Kauf genommen.
- **Globale Orientierung:** Langfristig soll damit die Wettbewerbsfähigkeit der USA auf dem Weltmarkt gestärkt und gesichert werden.

Wenn sich auch erhebliche Zweifel daran anbringen lassen, ob sich das Bildungs- und Erziehungssystem unbedingt am Weltmarkt zu orientieren hat, so kann doch sicherlich bei den vorhergehenden Punkten nicht geleugnet werden, daß sie eine hohe Zukunftstauglichkeit in sich bergen.

Zukunftstauglichkeit
steht hoch im Kurs

Sie werden den Anforderungen an moderne Politikimplementation gerecht, weil sie die Autonomie der verschiedenen gesellschaftlichen Subsysteme wahren und gleichzeitig eine hohe Anschlußfähigkeit bieten, da sie in der Sprache des jeweiligen Systems "verstehbar" sind. SchülerInnen haben den Anspruch, etwas "fürs Leben" zu lernen und später einen Job zu finden, die Unternehmen haben den Anspruch, hoch qualifizierte Arbeitskräfte mobilisieren zu können, LehrerInnen und das Erziehungssystem insgesamt haben den Anspruch, den SchülerInnen "gute" Inhalte zu vermitteln, die VertreterInnen der "Communities" haben den Anspruch, ihre jeweilige Clientel zu fördern und schließlich hat der Staat den Anspruch, das gesamte System funktionsfähig zu halten, um sich nicht selbst zu diskreditieren.

Sie erscheinen auch deshalb als zukunftsfähig, weil sie nicht versuchen, einen übergreifenden Konsens herzustellen, sondern im jeweiligen Kontext Einzelkonsense (auf lokaler Ebene) fördern, die dadurch, daß die Betroffenen selbst für ihre Herstellung verantwortlich gemacht werden, auch am ehesten ihren Bedürfnissen entsprechen dürften. Die aus diesen Konsensen hervorgehenden Projekte haben Pilotcharakter und können so auch eine Ausstrahlungskraft auf andere Regionen entwickeln. Sie müssen di-

Regionaler Konsens als
Basis für die „School-to-
Work“-Initiative

rekt an der Realität erprobt werden und dort ihre Tauglichkeit unter Beweis stellen. Um deutlich zu machen, wie sich „School-to-Work“ konstituiert, wollen wir uns aus dem reichhaltigen Fundus an staatlichen und regionalen/lokalen Projekten zwei Beispiele herausgreifen: Philadelphia im Bundesstaat Pennsylvania und Los Angeles im Bundesstaat California.

5.3.2 Small Learning Communities (Philadelphia)

Im Bundesstaat Pennsylvania wurde nicht – wie in vielen anderen Staaten – eine gesonderte „School-to-Work“-Gesetzgebung implementiert. Statt dessen wurde das gesamte Gebiet in sechs strategische Planungsregionen aufgeteilt und für jede dieser Regionen ein „School-to-Work Action Team“ (SWAT) gegründet. Diese Teams bestehen aus strategischen Planungsbeauftragten des Staates, Arbeitsmarktanalysten, Repräsentanten der Industrial Resource Centers (das sind eigens für das Projekt eingerichtete Informationszentren), Job Centers, Wirtschaftsentwicklungsgesellschaften, intermediären Einheiten, Lehrer-Fortbildungsinstitutionen, Schuldistrikten, regionalen Berufsschulen, Postsecondary-Institutionen, regionalen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden, Lehrgewerkschaften, privaten Industrieräten u.v.a.m. Alle Schulen sind aufgerufen, „School-to-Work“-Aktivitäten zu entwickeln.

Strategisches Konzept der „School-to-Work“-Initiative in Pennsylvania

In Philadelphia wurden unter dem Motto „School-to-Career“ (STC) viele lokale und regionale Programme mit dem Ziel etabliert, die Übergangsbereiche zwischen Schule/Ausbildung und Arbeit sinnvoll zu füllen. Zur Planung und Koordination wurde ein Führungsrat aus Multiplikatoren eingesetzt, die Schulen in 22 Cluster eingeteilt, die jeweils über ein Resource-Board verfügen und für verschiedene Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche (wie z.B. Handel und Finanzen, Gesetz und öffentliche Sicherheit, Druck/Grafik) Partnerschaften etabliert, in denen Repräsentanten verschiedener Organisationen sicherstellen sollen, daß die Trainings- und Ausbildungsmaßnahmen an die Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarkts anschließbar sind. Das erste Resource-Board wurde im Schuljahr 1996-97 im Kensington-Cluster gegründet und drei weitere sind für das Schuljahr 1997-98 geplant.

Das „School-to-Career“-Projekt in Philadelphia

Das Ziel von STC ist, die SchülerInnen zu befähigen, sich gleichzeitig die akademischen Standards anzueignen und sie auf die Weiterbildung, bzw. auf eine Arbeitsstelle vorzubereiten, indem Erfahrungen aus der Arbeitswelt direkt in die curricularen Strukturen und damit in den Schulalltag integriert werden. Alle High-Schools wurden in kleine Lerngemeinschaften („Small Learning Communities“ – SLC) umgewandelt, die als „Schulen innerhalb einer Schule“ aufgefaßt werden können, welche von interdisziplinären Teams von Lehrerinnen und Lehrern betreut werden.

„Small Learning Communities“ - Schulen in der Schule

Die Kernelemente von SLC sind:

Kernelemente der
„Small Learning
Communities“

- Einheitlichkeit: Sie sind um ein vereinigendes Thema oder einen bestimmten Lernbereich herum gebildet.
- Lernorientierung: Der Gebrauch von Curricula und Lernstrategien, die höhere Standards ermöglichen, wird gefördert.
- Heterogenität: Alle SchülerInnen sind eingeschlossen. Dies gilt auch und insbesondere für Einkommensschwache, Angehörige ethnischer und sprachlicher Minderheiten, Behinderte. Übergreifende demographische Bedarfe werden berücksichtigt.
- Mehrjährigkeit: Die Struktur ist darauf angelegt, enge Beziehungen zwischen Lernenden, Lehrenden, Familien und Communities über mehrere Schuljahre hinweg zu etablieren.
- Hilfestellungen: Lehrerinnen und Lehrer haben genügend Zeit, um sich für die Planung und die Aufrechterhaltung von Aktivitäten in den Bereichen beruflicher Entwicklung zu engagieren und so die SchülerInnen zu unterstützen.
- Vernetzung: Jede SLC ist in ein vielfältiges Netzwerk mit außerschulischen Organisationen (z.B. Unternehmen) und Personen eingebunden.
- Kompetenz: Jede SLC hat die Möglichkeit, eigene Bildungsprogramme entlang bestimmter Standards zu entwickeln.
- Überschaubare Größe: In jeder SLC sind 200 bis 400 SchülerInnen zusammengefaßt.
- Verantwortung: Die SLC handeln eigenverantwortlich.

In den 23 High-Schools von Philadelphia sind SLC bereits installiert oder für das laufende Schuljahr geplant. Hier ein paar Beispiele für SLC, um einen Überblick über die Themenpalette zu geben: Business Institute, Design Technology, Health Tech Careers, Motivation, Arts and Humanities, Consumer Related Services, Health and Fitness, Human Services, Communications, Aviation Academy, Magna Carta: Learning through Law. Eine komplette Auflistung kann unter http://www.phila.k12.pa.us/offices/ed_employ/SLC.efc.sdp.html eingesehen werden.

5.3.3 The Individualized Career/Academic Plan (Los Angeles)

Während in Philadelphia der Focus auf spezialisierte und sich spezialisierende Gruppen gerichtet ist, ging Los Angeles (Bundesstaat California) bei der Entwicklung der regionalen Vision noch einen Schritt weiter: In einem System von Bausteinen sollen individualisierte Bildungspläne (Individualized Career/Academic Plan – ICAP) entstehen. Von der Elementarschule

Eine neue Vision:
Entwicklung individualisierter Bildungspläne

bis zur Post-Secondary Education soll für die SchülerInnen ein Netzwerk von Institutionen und Organisationen, das ähnlich zusammengesetzt ist wie in Philadelphia, jeweils individuell zusammengestellte Programme bereitstellen. Die Fortschritte der Lernenden sollen beobachtet und austauschbare Informationen innerhalb der Partnerschaften zur Verfügung gestellt werden. Ein elektronisches Netzwerk soll die fortlaufende Betreuung sicherstellen und den Lernenden, Lehrenden, Eltern, Community-Organisationen, Gewerkschaften, Unternehmerverbänden und staatlichen Stellen die Möglichkeit geben, gemeinsam den Erfolg der „School-to-Career“-Initiative zu gestalten. Die Lehrenden werden insbesondere dahingehend trainiert, berufliche und akademische Aktivitäten unter Ausnutzung von Netzwerktechnologien miteinander zu verknüpfen und so übergreifende curriculare Strukturen mitzuentwickeln. Die Lernenden sollen durch das ICAP-System ein grundlegendes Verständnis für Lebenslanges Lernen erlangen und befähigt werden, den Prozeß planerisch selbst zu gestalten (vgl. <http://www.lacydp.lacoe.edu/vision.html>).

5.4 Folgerungen und Perspektiven für die Gestaltung regionaler Informations- und Kooperations-Supportsysteme

Sicherlich ist die Problemlage in den USA nicht so einfach auf hiesige Systeme zu beziehen. Doch entstehen auch hier eine ganze Reihe immanenter Dysfunktionen, die durch mangelnde Kooperationen und zu lange Entscheidungswege produziert und immer wieder reproduziert werden. Gerade der Ansatz, durch lokale bzw. regionale Systemintegration Synergieeffekte zu erzielen, sollte auch hier stärker verfolgt und die Bildung von offenen und modularisierten Konzepten als „Work in Progress“ bedacht werden. Immerhin scheinen die negativen Begleiterscheinungen allzu starrer Bildungskonzepte übertragbar zu sein: SchülerInnen und Studierende haben oft den Eindruck, daß ihr Wissen in der beruflichen Praxis wenig Relevanz hat; Unternehmen meinen gleichzeitig, daß wichtige Qualifikationen in Schule und Universität nicht vermittelt werden. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist oft nicht transparent, welche Qualifikationen in den verschiedenen schulischen Ausbildungs- und den Studiengängen vermittelt werden und wie sie unter den AbsolventInnen qualifizierte Arbeitskräfte finden können. Außerdem besteht weitgehende Einigkeit darüber, daß das Bildungssystem viel zu inflexibel auf Veränderungen reagiert. Gerade an den verschiedenen Schwellen von Bildungsbiographien wird deutlich, wie wichtig Kooperationen zwischen den Beteiligten sein können.

Modernisierung des Bildungssystems durch Flexibilisierung und Dezentralisierung

Das Internet kann auf vielfältige Arten einen Beitrag zur Flexibilisierung und Dezentralisierung der Berufsbildungspolitik und -planung leisten. Es ist sehr einfach in der Nutzung und ermöglicht so auch technisch Unbedarften einen Zugang. Außerdem ist es prinzipiell mit geringen Kosten verbunden,

Beitrag des Internet zur Flexibilisierung und Dezentralisierung des Bildungssystems

was sich allerdings bei komplexeren Informations- und Anwendungssystemen entsprechend der jeweils benötigten Rahmenbedingungen (Personalbedarf, Informationsbeschaffungskosten, Evaluation von Nutzerbedürfnissen und von Nutzerverhalten etc.) ändert. Technisch gesehen ist es mit den Technologien, die das Internet zur Verfügung stellt, möglich, regionalen Strukturwandel „Just in Time“ zu prozessieren. Insbesondere bieten sich diejenigen Bestandteile des Berufsbildungssystems als Anwendungsbereiche für das Internet an, in denen überholte Berufsfähigkeiten und Informationsdefizite zu Dysfunktionen führen. Mittelfristig gesehen wäre es möglich, ein Netzwerk regionaler Informationssysteme aufzubauen, in dem die Schnittstellen und Übergangsbereiche Schule/Erstausbildung, Berufsschule/Ausbildungsbetrieb, Ausbildung/Weiterbildung, Schule/Hochschule, Hochschule/Wirtschaft, Hochschule/Weiterbildung, Handwerk/Industrie etc. entsprechend den Interessen- und Bedürfnislagen der jeweiligen Nutzer (verstanden sowohl als „User“ von Technik, als Lernender, als Unternehmen, als Akteur) miteinander in dauerhafte Kontexte gestellt werden. Insbesondere in den Bereichen Ausbildungsstellen-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt ließe sich die Transparenz regionaler Informationen durch vergleichsweise einfach einzurichtende Datenbanksysteme drastisch erhöhen. Durch eine dauerhafte Vernetzung von Individuen, Unternehmen und Institutionen/Verbänden unter dem Dach staatlich geförderter Netzwerke wäre eine nahezu gleichzeitige Prozessierung von relevanten Daten möglich. Langfristig birgt das Internet eine Menge Veränderungspotential in sich. Dies gilt sowohl für die verschiedensten Bereiche beruflicher Bildung als auch für die Entscheidungsprozesse der Berufsbildungspolitik. Die Anwendungsmöglichkeiten werden beständig erweitert, bedürfen aber in Zukunft einer verbesserten Qualitätsorientierung und -kontrolle.

Es fehlt nicht an guten Ideen, das Internet in den verschiedenen Bereichen der Übergänge zwischen Lernen und Arbeit einzusetzen. Sowohl die Technologie ist vorhanden wie auch Ansätze für ihre sinnvolle Anwendung. Auch fehlt es nicht an potentiellen Nachfragern von regionalen Informationssystemen.

Es mangelt nicht an Technik und Interessenten

Bedarfe sind vorhanden, doch müssen sie evaluiert, langfristige Kooperationen etabliert und die Vorteile einer Nutzung vor allem denjenigen gesellschaftlichen Gruppen, die bislang unterrepräsentiert sind, deutlich und transparent gemacht werden.

Das Beispiel der Initiative „School-to-Work“ im Land der Marktwirtschaft hat deutlich gezeigt, daß der Staat dabei eine koordinierende, strukturierende Funktion einnehmen kann und muß. Insbesondere die Entwicklung von Pilotprojekten, die darauf gerichtet sind, atomisierte Angebots- und Nachfragestrukturen zusammenzuführen und sich an schwache MarktteilnehmerInnen richten, die ja in besonderer Weise auf brauchbare Informations-

Der Staat muß Koordinierungs- und Strukturierungshilfen leisten

systeme angewiesen sind, sollte vorangetrieben werden. Auf regionaler Ebene ergeben sich viele Kooperationsmöglichkeiten zwischen Unternehmen, Schulen, intermediären Organisationen, Universitäten etc.

Dabei ist hervorzuheben, daß im Internet Kooperation vergleichsweise voraussetzungslos ist. Speicherplatz für Informationssysteme kann sehr preiswert oder sogar kostenlos über bereits vorhandene Ressourcen in den Regionen genutzt werden. Eine kommentierte Sammlung von Links zu anderen Informationssystemen ist unter Umständen schon ein drastischer informatorischer Zugewinn. Bei entsprechenden regionalen Bedarfen sind allerdings auch hochkomplexe multimediale many-to-many-Anwendungen denkbar, die erheblichen Evaluations-, Akquise- und Programmieraufwand mit sich bringen.

Anforderungen an regionale Informationspolitik und -systeme

Es ist nicht zu erwarten, daß sich regionale Kooperationen von selbst einrichten und dauerhaft bestehen bleiben. Vielmehr hat die Politik die Aufgabe, Impulse zu geben und Schnittstellen zwischen möglichen Beteiligten herzustellen. Von zentraler Bedeutung sind hierfür – anknüpfend an die Leitbilder bei "School-to-Work":

- **Transparenz:** Allen Zielgruppen muß klar kommuniziert werden, worin für sie die Vorteile einer Kooperation bestehen. Projekte müssen von der Konzeptionierung bis zur Auswertung dokumentiert und frei zugänglich gemacht werden. Dafür bietet sich eine zentrale Anlaufstelle an, wo die Informationen sowohl nach Themen als auch nach Regionen abgerufen werden können. Das Ziel ist die Entwicklung von Modulen, die auf verschiedene Regionen übertragbar sind.
- **Regionale Integration:** Um eine weitere Atomisierung der Angebote zu vermeiden, sollten bereits bestehende und noch zu entwickelnde Systeme auf regionaler Ebene miteinander vernetzt werden. Daraus könnten Synergieeffekte für weitere Projekte entstehen.

Als mögliche Projekte ergeben sich im einzelnen:

Bausteine für den Aufbau regionaler Informationssysteme

- **Regionale Börsen:** PraktikantInnen-, Lehrstellen-, DiplomandInnen-, AbsolventInnen- und Job-Börsen zur Präsentation der verschiedenen TeilnehmerInnen des jeweiligen Markts, aber auch Möglichkeiten zum Direktkontakt. Schaffung von Foren zum Erfahrungsaustausch.
- **Regionale Bildungs-Informationssysteme:** Erstellung und Zusammenfassung von Informationen über Bildungsgänge, -inhalte, -abschlüsse von Schulen und (Fach-)Hochschulen. Bei betrieblichen Ausbildungseinheiten Einblicke in die jeweilige Praxis der Unternehmen, Schaffung von Weiterbildungsdatenbanken.
- **Schaffung von zielgruppenorientierten FAQ-Katalogen (Frequently Asked Questions)** an den jeweiligen Schnittstellen, um ein schnelles Ver-

ständnis des jeweiligen Systems zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Notwendigkeit von klarer NutzerInnenführung, von durchschaubarem Systemdesign etc. hinzuweisen.

Weiter oben ist bereits darauf hingewiesen worden, daß die Anbindung an das Internet noch vergleichsweise gering ist. Auch hier könnten aus der Politik stärkere Impulse zu seiner weiteren Verbreitung kommen. Die Frage stellt sich, ob nicht auch Bildungs- und Forschungsinstitutionen, Kommunen, Verbände, regionale Internetinitiativen sowie Provider enger beim Ausbau zusammenarbeiten könnten. Mit Einschränkungen kann gesagt werden, daß sich qualitativer und quantitativer Ausbau gegenseitig bedingen.

6 Regionaler Informationsbedarf über berufliche Bildung aus der Sicht von Referenzbetrieben (Richard von Bardeleben)

6.1 Untersuchungsfeld, -ziele und -methode

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterhält ein Referenz-Betriebs-System (RBS), das sowohl eine vergleichsweise schnelle und kostengünstige Durchführung von Betriebsbefragungen als auch zuverlässige Analysen zu wichtigen Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung erlaubt. Die vorliegenden Ergebnisse entstammen einer solchen Befragung. Die Referenzbetriebe werden in der Regel postalisch anhand eines zweiseitigen Fragebogens befragt. Zu weniger umfangreichen Themen werden auch telefonische Befragungen durchgeführt. Die Rücklaufquote bei den schriftlichen Befragungen schwankt zwischen 60 und 70 Prozent, die Ausschöpfung telefonischer Interviews liegt durchschnittlich über 80 Prozent.

Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das RBS umfaßt derzeit rund 1.500 Aus- und Weiterbildungsbetriebe, die über das ganze Bundesgebiet verteilt sind und die sich generell bereit erklärt haben, für drei bis vier schriftliche Befragungen im Jahr zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsbildung zur Verfügung zu stehen. Im Gegenzug erhalten die Referenzbetriebe mit der Versendung jedes neuen Fragebogens kurze, graphisch aufbereitete Auswertungen der Ergebnisse der vorhergehenden Befragung (RBS-Informationen). Das Referenzbetriebssystem eignet sich daher besonders gut für bundesweite Befragungen zur Ergänzung und Einordnung qualitativer Fallstudienresultate auf regionaler Ebene.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung wird in Deutschland weitgehend privatwirtschaftlich organisiert und marktwirtschaftlich gesteuert. Wegen dieser marktwirtschaftlichen Steuerung des quantitativen und qualitativen Aus- und Weiterbildungsgeschehens kann eine übergeordnete staatliche Einflußnahme häufig nur indirekt über die Beeinflussung der Marktteilnehmer erfolgen, und zwar u. a. durch Gewinnung und Verbreitung von Informationen zur Verbesserung der Markttransparenz. Ziel der Repräsentativbefragung bei den Kooperations- bzw. Referenzbetrieben war es im vorliegenden Fall zu erfahren, wie und mit welchen Medien sich die Betriebe über die berufliche Aus- und Weiterbildung informieren und welche Informationsbedarfe und -wünsche nach Art und Umfang nicht genügend befriedigt werden.

Ziel der Repräsentativbefragung

Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse basieren auf einer ersten Auswertung von 787 auswertbaren Fragebogen. Die Ergebnisse liegen in Differenzierungen nach Ost- und Westdeutschland, vier Betriebsgrößenklassen und 15 Wirtschaftsbereichen vor. Die Durchschnittswerte wurden auf der Grundlage der Ost- Westzugehörigkeit und der Betriebsgrößenklassen anhand der Beschäftigtenstatistik ermittelt. Eine faktorenanalyti-

Vorliegende Ergebnisse

sche Betrachtung der Antworten zu den einzelnen Fragen liegt noch nicht vor. Die Untersuchung hat im einzelnen zu den nachfolgenden Ergebnissen geführt, die als Durchschnittswerte anhand von Schaubildern dargestellt werden. Zusätzlich werden für einzelne Merkmale ausgewählte Ergebnisse differenziert nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen skizziert.

6.2 Informationsversorgung

Knapp zwei Drittel (64,7 %) der befragten Betriebe sind mit der Informationsversorgung in der Region zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zufrieden (vgl. Schaubild 1). Immerhin ein gutes Drittel (35,3%) ist jedoch unzufrieden.

Im Durchschnitt hohe Zufriedenheit

Nach Betriebsgrößen betrachtet, ist der Anteil der mit der Informationsversorgung unzufriedenen Betriebe bei den Kleinbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten mit 37 Prozent am höchsten und bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am niedrigsten (29 %).

Nach Wirtschaftsbereichen ergibt sich eine breite Streuung. Die Unzufriedenheit mit der Informationsversorgung ist am größten (88 %) im Bereich Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck und am niedrigsten (14 %) im Wirtschaftszweig Verkehr, Nachrichtenübermittlung.

Breite Streuung der Unzufriedenheit

**Schaubild 1:
Informationsversorgung**



Frage: Sind Sie mit der Informationsversorgung aus der Region zur beruflichen Bildung zufrieden ?

6.3 Informationsquellen

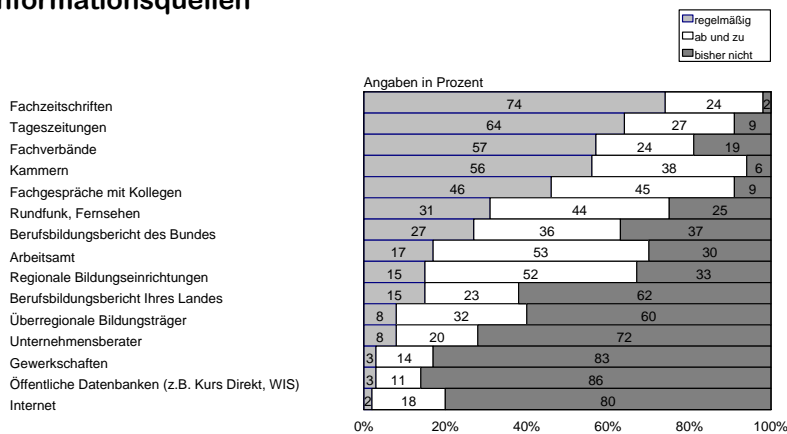
Wie das Schaubild 2 zeigt, benutzen gegenwärtig nur 2 Prozent der Referenzbetriebe das Internet regelmäßig, um sich über Maßnahmen auf dem

Internet und Datenbanken wenig genutzt

Gebiet der beruflichen Bildung zu informieren. Auch die Datenbanken der Bundesanstalt für Arbeit (Kurs Direkt) und die der Wirtschaft (WIS) werden bisher von 86 Prozent der befragten Betriebe nicht genutzt. Dies ist sehr erstaunlich, zumal diese Datenbanken einen umfangreichen und differenzierten Überblick über das berufliche Bildungsgeschehen nach Regionen anbieten.

Nach Betriebsgrößen ist festzustellen, daß gut ein Viertel (27 %) der Großbetriebe das Internet regelmäßig bzw. ab und zu nutzen, während die Kleinbetriebe (23 %) und die mittleren Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten und die mit 50 bis 499 Beschäftigten jeweils nur zu 17 Prozent das Internet als Informationsquelle nutzen. Die Datenbanken werden von knapp einem Drittel (32 %) der Großbetriebe, von 16 Prozent der Kleinbetriebe und von nur rund 10 Prozent der Mittelbetriebe regelmäßig bzw. ab und zu als Quelle zur Information zu Fragen der beruflichen Bildung genutzt.

**Schaubild 2:
Informationsquellen**



Frage: Welche Informationsquellen zur beruflichen Bildung nutzen Sie ?

6.4 Schwachpunkte der Informationsquellen

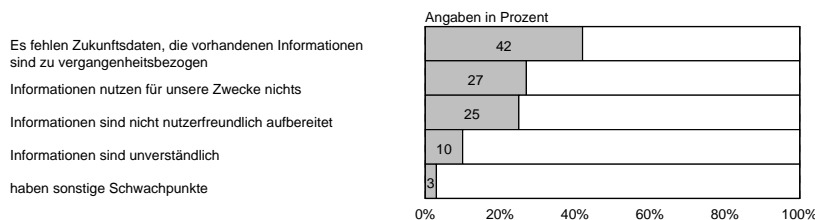
An den vorhandenen Informationsquellen wird von den Referenzbetrieben (42 %) vor allem bemängelt, daß die angebotenen Informationen zu sehr vergangenheitsbezogen seien und zu wenig Aussagen enthalten, die in die Zukunft weisen (vgl. Schaubild 3). Ein Viertel der befragten Betriebe sieht einen Schwachpunkt der vorhandenen Informationsquellen darin, daß sie nicht nutzerfreundlich aufbereitet sind.

Fehlende Zukunftsbezogenheit und Mangel an Nutzerfreundlichkeit

Die fehlende Zukunftsbezogenheit der Informationen wird überdurchschnittlich von den Großbetrieben (52 %) beklagt. Die kleinen und mittleren Betriebe liegen leicht über bzw. unter dem Durchschnitt.

Nach Wirtschaftszweigen wird die zu starke Vergangenheitsbezogenheit der Informationsquellen überdurchschnittlich häufig von Betrieben der folgenden Bereiche beklagt: Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau (50 %); Eisen-, Stahlerzeugung, Maschinenbau (47 %) und Holz, Papier, Druckerei (64 %). Weniger häufig wird dies von den Betrieben der Branchen Leder, Textil, Nahrungsmittel (25 %); Bau, Zimmerei, Ausbau (25 %) sowie Verkehr, Nachrichtenübermittlung (17 %) bemängelt.

Schaubild 3: Schwachpunkte der Informationsquellen



Frage: Worin liegen nach Ihrer Meinung die Schwachpunkte der vorhandenen Informationsquellen ?

6.5 Einschätzung des Informations- und Kommunikationsaustauschs

Der Informations- und Kommunikationsaustausch der Betriebe auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung erfolgt - wie Schaubild 4 verdeutlicht - am besten mit den Kammern (59 %) und Fachverbänden (56 %), während der Informations- und Kommunikationsaustausch der Betriebe mit den Gewerkschaften auf dem Gebiet der beruflichen Bildung nach Einschätzung der Referenzbetriebe offensichtlich schlecht (61 %) funktioniert.

Guter Informationsaustausch mit Kammern und Verbänden

Bedenklich stimmt hier vor allem, daß der Austausch mit den örtlichen Arbeitsämtern von einem guten Drittel (34 %) der Betriebe als schlecht eingeschätzt wird, wobei vor allem die Kleinbetriebe (40 %) die größten Probleme sehen. Mit zunehmender Betriebsgröße wird die Einschätzung des Austausches mit den Arbeitsämtern immer positiver.

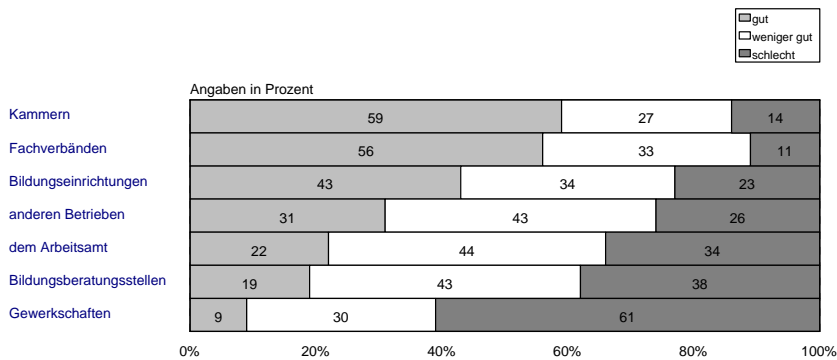
Informationsaustausch mit dem Arbeitsamt eher ungünstig

Vergleicht man die Einschätzungen nach der Zugehörigkeit der Betriebe zu den verschiedenen Wirtschaftszweigen, dann zeigt sich, daß der Austausch der Betriebe mit den Kammern überdurchschnittlich gut u.a in folgenden Bereichen ist: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (100 %); Kreditinstitute und Versicherungen (84 %). Unterdurchschnittlich wird der Kommunikationsaustausch zwischen Kammern und Betrieben in den folgenden

Wirtschaftszweigen beurteilt: Handel (46 %); Dienstleistungen (47 %) und Bau, Zimmerei, Ausbau (54 %). Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt wird überdurchschnittlich häufig als schlecht eingeschätzt in den Bereichen Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau (40 %); Leder, Textil, Nahrungsmittel (50 %) und Dienstleistungen (41 %). Unterdurchschnittlich häufig als schlecht schätzen Betriebe folgender Bereiche den Informations- und Kommunikationsaustausch mit dem Arbeitsamt ein: Chemie, Kunststoffe, Steine, Erden, Feinkeramik, Glas (1%); Bau, Zimmerei, Ausbau (5 %); Verkehr und Nachrichtenübermittlung (7 %).

Schaubild 4: Einschätzung des Informations- und Kommunikationsaustauschs

Mit:



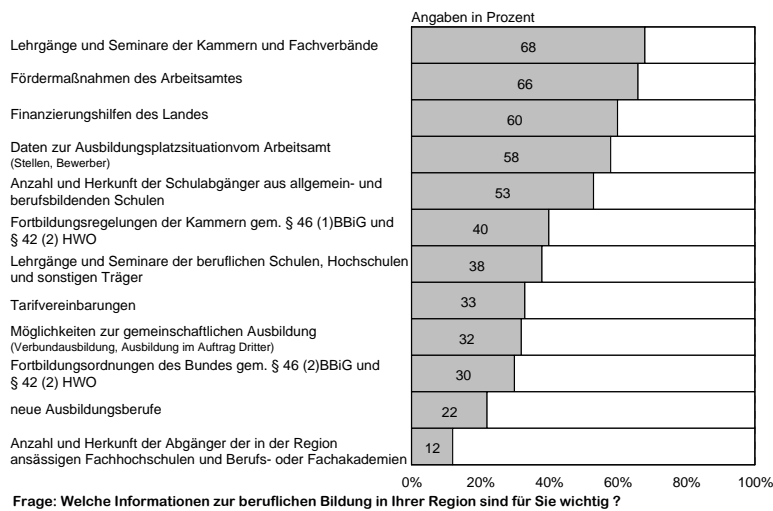
Frage: Wie schätzen Sie den Informations- und Kommunikationsaustausch mit folgenden Einrichtungen in Ihrer Region auf dem Gebiet der beruflichen Bildung ein ?

6.6 Wichtigkeit von regionalen Informationen

Wie das Schaubild 5 zeigt, werden von den Betrieben vor allem Informationen über Lehrgänge und Seminare der Kammern und Fachverbände (68 %), Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung (66 %) und staatliche Finanzierungshilfen (60 %) als für sie wichtig eingestuft. Weniger oder kaum wichtig sind den Betrieben Informationen über neue Ausbildungsberufe (22 %) und die Anzahl und Herkunft der Abgänger der in der Region ansässigen Fachhochschulen, Berufs- oder Fachakademien (12 %).

Wichtig: Informationen über Lehrgänge, Seminare und Fördermaßnahmen

**Schaubild 5:
Wichtigkeit von regionalen Informationen**



Nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich in bezug auf die Fördermaßnahmen der Arbeitsverwaltung nur geringe Abweichungen vom Durchschnittswert. Bei den anderen Merkmalen lassen sich jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Aussagen der Betriebe nach Betriebsgrößen feststellen. So halten die kleineren Mittelbetriebe die staatliche Förderung häufiger (63 %) für „wichtig“ als die größeren Mittelbetriebe (49 %) und die Großbetriebe (50 %). Gravierender sind die Unterschiede zwischen den Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen hinsichtlich der Wichtigkeit von Informationen über neue Ausbildungsberufe. Während nur 13 Prozent der Kleinbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) solche Informationen für wichtig ansehen, stufen mehr als drei Viertel (76 %) der Großbetriebe diese als wichtig für sie ein. Umgekehrt stufen mehr Kleinbetriebe (73 %) die Information aus der Region über Lehrgänge und Seminare als „wichtig“ ein als Großbetriebe (65%). Die Mittelbetriebe halten solche Informationen in noch etwas geringerem Umfang für wichtig.

Informationen über die Anzahl und Herkunft der Abgänger der regionalen Fachhochschulen und Berufs- oder Fachakademien hält nur ein kleiner Teil der Kleinbetriebe (7 %) für wichtig, im Gegensatz zu den Großbetrieben, von denen gut ein Drittel (34 %) entsprechende Informationen für wichtig erachten. Die Häufigkeiten der kleinen (17 %) und großen (22 %) Mittelbetriebe liegen zwischen diesen Extremwerten.

Geringes Interesse kleiner Betriebe an Informationen über Abgänger der Fachhochschulen, Berufs- und Fachakademien

Vergleicht man die entsprechenden Werte nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich, daß die Anteile der Betriebe, die Informationen über die Abgänger der regionalen Fachhochschulen für wichtig halten im Bereich Chemie, Kunststoff (47 %) und Holz, Papier, Druckerei (41 %) weit über dem Durchschnittswert liegen und in den Bereichen KFZ, Schiffbau, DV-Anlagen, Elektrotechnik (4 %) sowie Leder, Textil, Nahrungsmittel (2 %) deutlich darunter.

6.7 Beurteilung der Informationsangebote im Internet

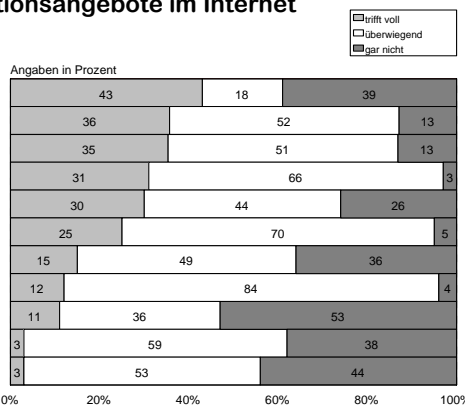
Wie Schaubild 6 zu entnehmen ist, sehen offensichtlich noch viele Betriebe die Informationsangebote im Internet mit zwiespältigen Gefühlen. Einerseits trifft es nach der Meinung von fast der Hälfte (43 %) der Betriebe voll zu, daß die Informationsangebote „schwierig zu finden“ sind. Andererseits beurteilen nur 5 Prozent der Betriebe die Informationen im Internet als „gar nicht“ komfortabel in der Benutzeroberfläche. Die Beurteilung der Informationen im Internet durch die Referenzbetriebe vermittelt ein ambivalentes Bild, wenn man versucht, eine Struktur hinter den einzelnen Antworten zu finden.

Beurteilung der Informationsangebote ist ambivalent

Schaubild 6:
Beurteilung der Informationsangebote im Internet

Informationen im Internet sind:

- schwierig zu finden
- wenig bekannt
- sofort verfügbar
- preisgünstig zu beschaffen
- zeitaufwenig zu beschaffen
- komfortabel in der Benutzeroberfläche
- überreichlich
- aktuell
- zu spezifisch
- vollständig
- leicht zu finden



Frage: Wenn Sie Informationsangebote im Internet nutzen, wie beurteilen Sie diese ?

Vergleicht man die Antworten der beiden Merkmale nach den Betriebsgrößenklassen der befragten Betriebe, dann zeigt sich, daß der Anteil der Großbetriebe (31 %), der der Antwortvorgabe „schwierig zu finden“ zustimmt, weit unter dem Gesamtdurchschnitt liegt, während die Mittelbetriebe (50 %) deutlich darüber liegen. In der Betriebsgrößenklasse 1 bis 9 Beschäftigte (Kleinbetriebe) trifft diese Antwortvorgabe nur für 40 Prozent der Betriebe zu. In bezug auf die Benutzeroberfläche urteilt gut ein Drittel (34 %) der Kleinbetriebe mit „trifft voll zu“, aber nur 17 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ergibt kein sinnvolles Bild.

6.8 Nutzung regionaler Weiterbildungsangebote

Das Schaubild 7 zeigt die Häufigkeiten der Zustimmung/Ablehnung zu einer Reihe von Antwortvorgaben auf die Frage: „Warum werden die regionalen Weiterbildungsangebote Ihrer Meinung nach nicht häufiger genutzt?“ Dabei erstaunt, daß ein sehr großer Teil (86 %) der Referenzbetriebe voll bzw. überwiegend der Antwortvorgabe „die Angebotspreise erscheinen uns zu hoch“ zustimmt, zumal man davon ausgehen kann, daß die überregionalen Weiterbildungsangebote teurer sind als die regionalen. Bemerkenswert erscheint hier auch, daß die Inhalte der regionalen Angebote nicht den Vorstellungen der Betriebe entsprechen. Dabei liegt doch gerade der Vorteil der regionalen Weiterbildungsanbieter darin, aufgrund ihrer Kenntnis der regionalen Weiterbildungswünsche maßgeschneiderte Angebote unterbreiten zu können.

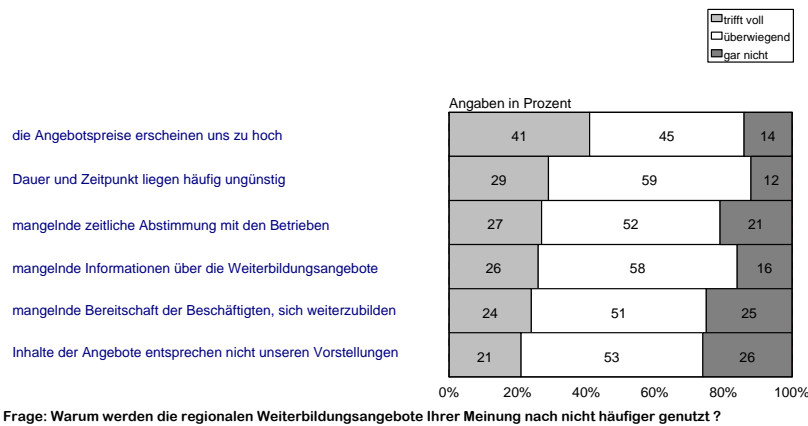
Inhalte der regionalen Weiterbildungsangebote entsprechen nicht den Vorstellungen der Betriebe

Der Vergleich nach Betriebsgrößen zeigt, daß insbesondere den kleinen und mittleren Betrieben die regionalen Angebotspreise zu hoch sind und sie dies u.a. als einen wichtigen Grund für ihre Zurückhaltung gegenüber regionalen Weiterbildungsangeboten ansehen. Von den Großbetrieben gibt nur gut ein Viertel (26 %) „trifft voll zu“, an und für 41 % trifft es „überwiegend zu“.

Die Betrachtung der Aussagen der Betriebe nach deren Zugehörigkeit zu Wirtschaftszweigen zeigt, daß vor allem die Anteile der Betriebe der Energiewirtschaft, Wasserversorgung Bergbau (68 %); Leder, Textil, Nahrungsmittel (75 %) und Verkehr, Nachrichtenvermittlung (72 %) unter dem Gesamtdurchschnitt liegen, die zur Begründung der geringen Nutzung der regionalen Weiterbildungsangebote auf die zu hohen regionalen Angebotspreise verweisen. Überdurchschnittlich häufig weisen Betriebe der Bereiche Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck, EBM (96 %); Bau, Zimmerei, Ausbau (96 %) und Handel (89 %) auf das zu hohe Preisniveau hin.

Streuung der Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen

Schaubild7: Nutzung regionaler Weiterbildungsangebote



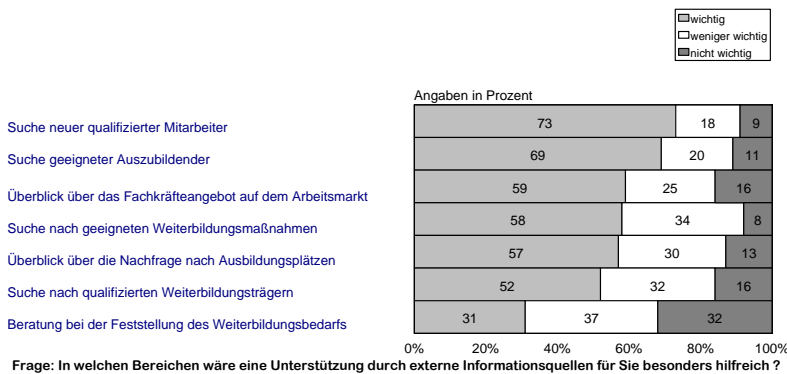
6.9 Externe Informationsquellen

Viele Betriebe haben Probleme, einen Überblick über die Flut der Informationen zu finden. Es erscheint daher sinnvoll zu fragen, in welchen Bereichen eine Unterstützung durch externe Informationsquellen für sie besonders hilfreich sein könnte. Angesichts der Ergebnisse aus anderen Studien, die belegen, daß sich viele Betriebe schwer tun mit der Feststellung des eigenen Weiterbildungsbedarfs, verwundert der geringe Anteil (32 %) der Betriebe, die Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs nicht für wichtig halten. Andererseits zeigt das Schaubild 8, daß die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe in einer Reihe von Bereichen externe Unterstützung für sich als wichtig erachten. Offensichtlich Bereiche, in denen die regionale Arbeitsverwaltung helfen kann. Hier werden Dienstleistungen erwartet, die aus der Sicht der Betriebe keine 'Holschuld' darstellen, sondern von externen Informationsquellen an sie herangetragen werden müssen.

Externe Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs wird als nicht so wichtig eingeschätzt

**Schaubild 8:
Externe Informationsquellen**

Bei:



Die relativ häufige Aussage der Betriebe, daß sie Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs für „nicht wichtig“ halten, ist nach Betriebsgrößenklassen differenziert nur wenig unterschiedlich. Der Anteil unter den Großbetrieben liegt bei 35 Prozent, die Anteile der übrigen liegen knapp unter oder über dem Durchschnittswert.

Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigen sich erhebliche Unterschiede in bezug auf das Merkmal „Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs“ hinsichtlich der Unwichtigkeit einer Unterstützung durch externe Informationsquellen. Weit über dem Gesamtdurchschnitt liegen Betriebe der Bereiche Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau (62 %); Handel (65 %) und Leder, Textil, Nahrungsmittel (57 %). Deutlich unterdurchschnittlich häufig urteilen die Referenzbetriebe der Wirtschaftszweige Eisen- und Stahlerzeugung, Maschinenbau (17 %); Verkehr, Nachrichtenübermittlung (14 %) und Kreditinstitute, Versicherungen (8 %).

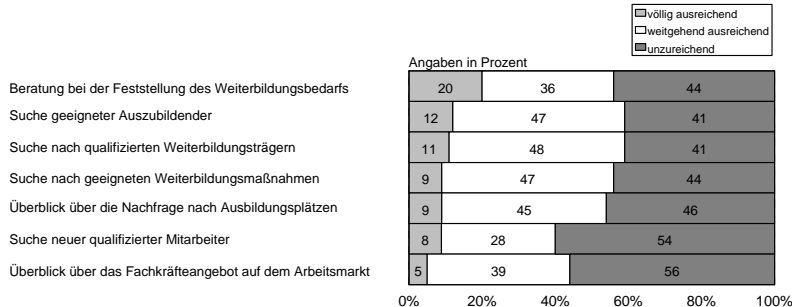
6.10 Beurteilung der Informationsversorgung

Obwohl einerseits die externe Unterstützung bei der Beratung über den Weiterbildungsbedarf relativ häufig für unwichtig angesehen wird, halten andererseits, wie dem Schaubild 9 zu entnehmen ist, fast die Hälfte (44 %) der Betriebe die Informationsversorgung in bezug auf die „Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs“ für unzureichend. Offensichtlich wünschen sich die Betriebe weniger eine direkte externe Hilfe als vielmehr Hilfsmittel und Materialien, um das Problem der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs besser lösen zu können. Die übrigen Beurteilungen stehen dagegen weit mehr im Einklang mit den vorangegangenen Aussagen zur Unterstützung durch externe Informationsquellen.

Informationsversorgung bei Feststellung des Weiterbildungsbedarfs gilt als unzureichend

Schaubild 9: Beurteilung der Informationsversorgung

Bei:



Frage: Wie beurteilen Sie die bisherige Informationsversorgung Ihres Betriebes in diesen Bereichen ?

Die Betriebsgrößenbetrachtung zeigt, daß vor allem viele Kleinbetriebe (57 %) die Beratung bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs als unzureichend betrachten. Von den Großbetrieben beurteilen weit weniger (23 %) die Informationsversorgung bei der Bedarfsfeststellung als unzureichend. Die Anteile der Mittelbetriebe liegen ebenfalls unter dem Gesamtdurchschnitt, wenn auch nicht so deutlich.

Auch hier ist eine weite Streuung um den Gesamtdurchschnitt zwischen den Betrieben der verschiedenen Wirtschaftszweige zu beobachten. Erheblich unter dem Durchschnittswert liegen die Anteile der Betriebe in den Bereichen Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau (15 %); KFZ, Schiffsbau, DV-Anlagen, Elektrotechnik (20 %) und Handel (19 %). Über dem durchschnittlichen Anteil liegen die Werte u.a. in den Wirtschaftszweigen Leder, Textil, Nahrungsmittel (79 %); Dienstleistungen (52 %) und Gebietskörperschaften, Sozialversicherung (86 %).

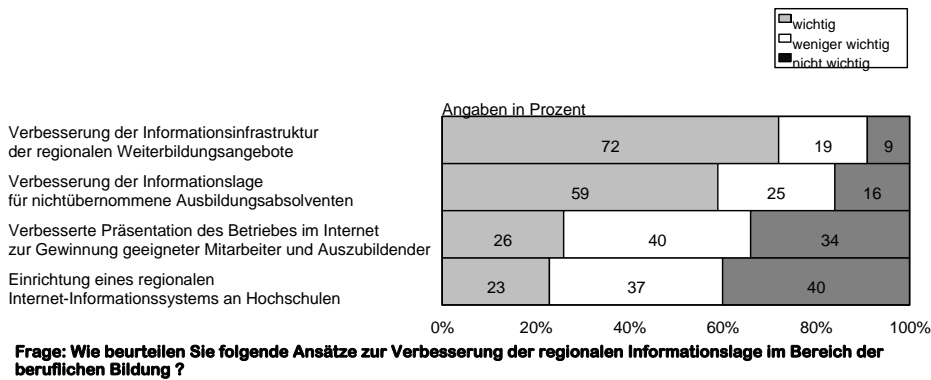
Weite Streuung nach Wirtschaftszweigen

6.11 Ansätze zur Verbesserung der regionalen Informationslage

Das Schaubild 10 verdeutlicht, daß knapp drei Viertel (72 %) aller Betriebe eine Verbesserung der Informationsinfrastruktur im Bereich der regionalen Weiterbildungsangebote für wichtig halten. Die Verbesserung der regionalen Informationslage soll nach Meinung eines großen Teils (40 %) der Betriebe jedoch nicht durch die Einrichtung eines regionalen Internet-Informationssystems an Hochschulen angestrebt werden. Auch die verbesserte Präsentation der Betriebe im Internet zur Gewinnung geeigneter Mitarbeiter und Auszubildender wird von einem guten Drittel (34%) der befragten Betriebe als „nicht wichtig“ beurteilt.

Fast drei Viertel aller Betriebe halten eine Verbesserung der Informationsinfrastruktur im Bereich der regionalen Weiterbildungsangebote, ...

Schaubild 10: Ansätze zur Verbesserung der regionalen Informationslage



Nach Betriebsgrößen differenziert zeigen sich deutliche Unterschiede. Der Anteil der Kleinbetriebe, die eine Verbesserung der Informationsinfrastruktur für wichtig halten, liegt bei 73 Prozent. Die Großbetriebe sehen zu knapp zwei Dritteln (64%) eine solche Verbesserung als wichtig an. Der relativ hohe Gesamtanteil (40 %) von Betrieben, die die Einrichtung eines regionalen Internet-Informationssystems an Hochschulen für „nicht wichtig“ halten, wird im wesentlichen durch die kleinen Mittelbetriebe (45 %) und die Kleinbetriebe (41 %) bestimmt. Die größeren Mittelbetriebe (28 %) und die Großbetriebe (15 %) sehen eine solche Einrichtung in viel geringerem Maße als „nicht wichtig“ an. Rund die Hälfte (49 %) der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten betrachtet ein solches Internet-Informationssystem als „wichtig“. Auch eine verbesserte Präsentation der Betriebe im Internet zur Gewinnung geeigneter Mitarbeiter und Auszubildender wird von knapp der Hälfte (45 %) als „wichtig“ beurteilt, während die Anteile der Klein- und Mittelbetriebe hierbei nur jeweils gut ein Viertel betragen.

Die Verbesserung der Informationsinfrastruktur der regionalen Weiterbildungsangebote wird überdurchschnittlich häufig als „wichtig“ beurteilt, u.a. von Betrieben der Wirtschaftszweige Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau (80 %); Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Feinkeramik, Glas (83 %) und Gebietskörperschaften, Sozialversicherung (100 %). Unterdurchschnittlich oft wird diese Verbesserung als „wichtig“ angesehen von Betrieben der Branchen Holz, Papier, Druckerei (37 %); Leder, Textil, Nahrungsmittel (46 %) und Feinmechanik, Optik, Uhren, EBM, Schmuck (56 %).

Die Einrichtung eines regionalen Internet-Informationssystems an Hochschulen wird überdurchschnittlich häufig von Betrieben der Bereiche Bau,

Zimmerei, Ausbau (70 %); KFZ, Schiffbau, DV-Anlagen, Elektrotechnik (54 %) und Handel (48 %) als „nicht wichtig“ eingestuft. Unter dem Gesamtdurchschnitt liegt der entsprechende Anteil in den Branchen Eisen- und Stahlerzeugung, Maschinenbau (13%); Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Feinkeramik, Glas (17 %) und Kreditinstitute, Versicherungen (12 %).

Die dargestellten Ergebnisse geben einen Überblick über das breite Spektrum der betrieblichen Einschätzungen zur Informationslage auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie lassen an einer Reihe von Punkten bildungspolitischen Handlungsbedarf erkennen, um die Informationswünsche der Wirtschaft zu verbessern und mehr Transparenz für die Marktteilnehmer zu schaffen.

Anhang:
Fragebögen

Der Abschlußbericht zum Projekt „Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme“ entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Projekt wurde finanziert aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union. Die Durchführung des Projekts und die Erstellung des Abschlußberichts erfolgten an der Gerhard-Mercator-Universität - Gesamthochschule Duisburg im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung.

Projektleitung:
Prof. Dr. Günter Kutscha

Wissenschaftliche Mitarbeiter:
Dipl.-Sozialwissenschaftler Gregor Evers
PD Dr. Rudolf Husemann
Diplom-Sozialwirt Stefan Naevecke
Patrick Paaßen
PD Dr. Jörg Stender

Kooperationspartner:
Bundesinstitut für Berufsbildung

Textgestaltung:
Renate Hanusa

Als Manuskript vervielfältigt.
Alle Rechte vorbehalten.
Duisburg 1998

Gerhard-Mercator-Universität
Gesamthochschule Duisburg
Fachbereich 2
Fachgebiet Berufspädagogik/
Berufsbildungsforschung
Lotharstraße 65
47057 Duisburg
Tel.: 0203-379 4206
Fax: 0203-379 1891
E-Mail: kutscha@uni-duisburg.de