

Magazin für das Programm „Lernen vor Ort“

# vor Ort

Extra

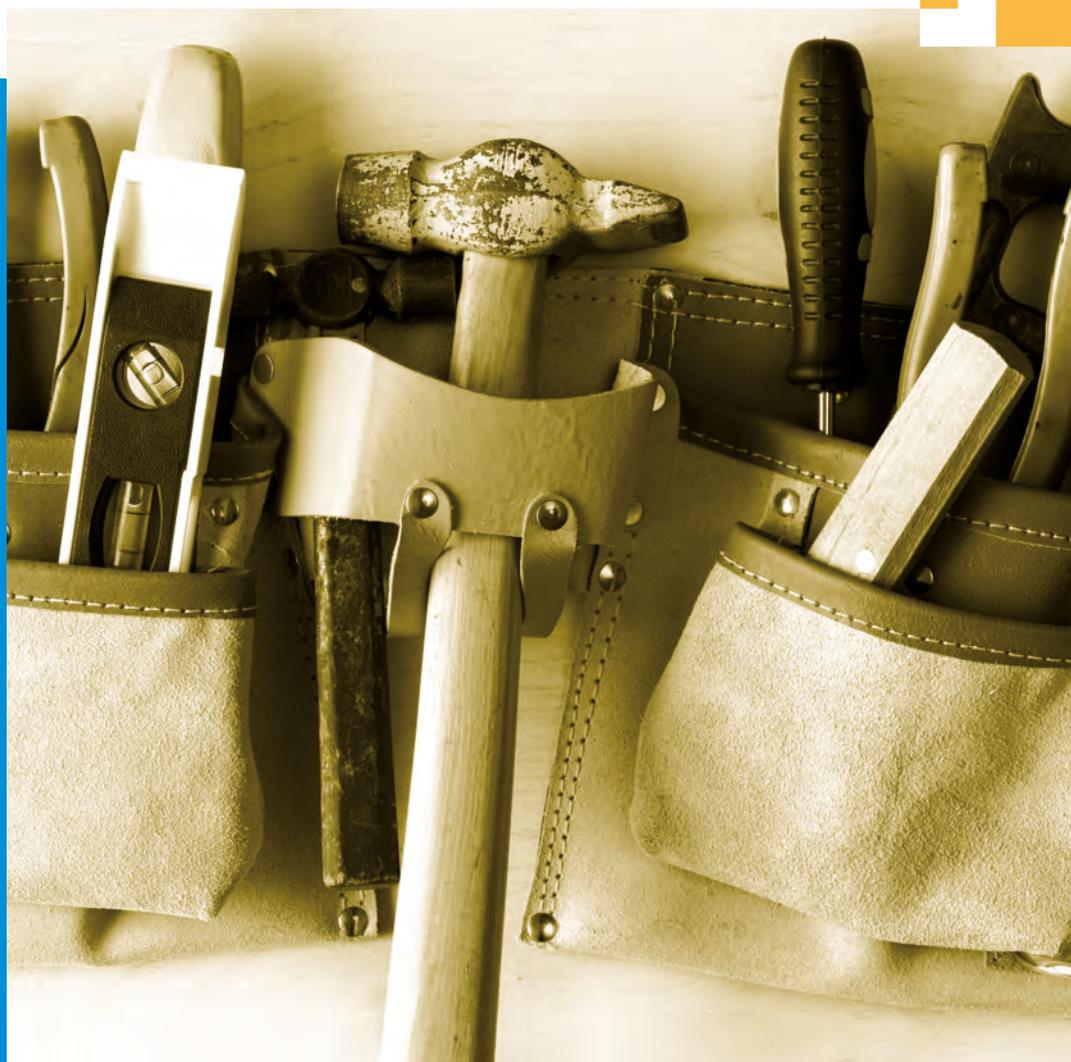
September 2012

## Monitoring von:

Ausbildung  
Weiterbildung  
Fachkräftebedarf

## Beispiele für:

Datenquellen  
Methoden  
Erhebungsdesigns



## Werkstattbericht Berufliche Bildung im kommunalen Bildungsmonitoring

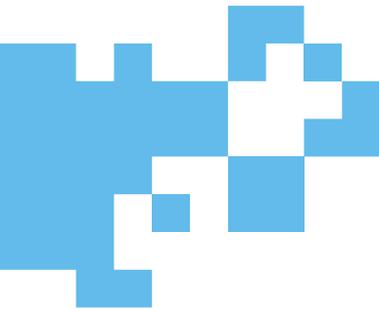
[www.lernen-vor-ort.info](http://www.lernen-vor-ort.info)



**LernenvorOrt**

Eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums  
für Bildung und Forschung mit deutschen Stiftungen

# Editorial



**Liebe Leserinnen und Leser,**

in den vergangenen drei Jahren haben 40 Kommunen im Rahmen des BMBF-Programms „Lernen vor Ort“ daran gearbeitet, ein integriertes datengestütztes Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene zu etablieren, an dem alle wesentlichen Bildungsakteure vor Ort beteiligt sind. Mit Beginn der zweiten Förderphase im September 2012 haben sich 35 dieser Kommunen auf den Weg gemacht, die entwickelten Ansätze zu verstetigen und für einen Transfer in den ungeförderten Raum aufzubereiten.

Mittlerweile sind viele gute und zukunftsweisende Ansätze entstanden, die einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden sollen. Dies geschieht durch die Werkstattberichte „vor Ort“, die von zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den „Lernen vor Ort“-Kommunen, unterstützt durch Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachgebieten, verfasst wurden und beispielhafte Entwicklungsansätze und Zwischenstände aus dem Programm „Lernen vor Ort“ darstellen.

Für die Fortführung der gemeinsamen Arbeit zur Weiterentwicklung der Managementmodelle und deren nachhaltiger Umsetzung wünschen wir allen am Programm beteiligten Kommunen auch in der zweiten Förderphase gutes Gelingen und viel Erfolg.

Bonn 2012

Programmstelle „Lernen vor Ort“

# Inhalt

Einleitung [2] Daten der amtlichen Statistik zur Beruflichen Bildung auf Kreisebene [5] Berufliche Weiterbildung und ihre statistische Erfassung [12] Der Übergang Schule – Beruf: Berichtslegung an der ersten Schwelle [16] Die Entwicklung des Berichts: Ausbildung in Köln – Monitoring 2010: Schwerpunkt Migration und Übergänge [20] Vertiefende Untersuchung der Situation und des Bedarfs im Kontext der Beruflichen Weiterbildung im Rems-Murr-Kreis [24] Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück [26] Die Fachkräftebedarfsanalyse als Grundlage für ein datengestütztes Bildungsmanagement [34] Fachkräftebedarfsanalyse im Prozess Masterplan Bildung im Heidekreis [45] Auf dem Weg zum ersten kommunalen Berufsbildungsbericht [47] Probleme und Tücken bei der Datenaufbereitung und -analyse im Bereich des Berufsbildungssystems [50] Literatur [54] Anmerkungen [55]

# Werkstattbericht

Aus bildungspolitischer Perspektive stellt ein hoher (Aus-)Bildungsstand der Bevölkerung eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit einer globalisierten Wissensgesellschaft, die inbegriffenen Chancen für die regionale Wirtschaftsentwicklung sowie für die Möglichkeiten der individuellen Lebensgestaltung dar. Ein kommunales Bildungsmonitoring kann dazu beitragen, das von einer sehr heterogenen und sich in einem steten Wandel befindlichen Angebotsstruktur geprägte System der beruflichen Bildung transparent darzustellen sowie Stärken und Schwächen aufzuzeigen.

## Einleitung

Bildungsthemen spielen im kommunalen wie im (inter)regionalen Standortwettbewerb eine besondere Rolle. Insbesondere die berufliche Bildung steht als Institution und mit ihren Organisationen im Zentrum der regionalen Verteilungsprozesse von Lebensgestaltungs- und Erwerbschancen. Es geht um den Einzelnen und seine Chancen am Arbeitsmarkt genau so wie um das Arbeitskräftepotenzial, das eine regionale Wirtschaft benötigt, um Unternehmen wirtschaftlich führen und um neue Geschäftsfelder entwickeln zu können. Erst eine, auf der Basis von Struktur- und Entwicklungsdaten mögliche, empirisch-rationale Abstimmung und Abwägung unterschiedlicher Perspektiven, eröffnet Möglichkeiten für unter den beteiligten Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren abgestimmte Zielformulierungen und die gemeinsame Identifikation nachhaltiger Ansätze. Die strategische Ausrichtung und Steuerung – oder besser: „Ausbalancierung“ – eines solchen Entwicklungsprozesses im Zeitverlauf zählt zu den Aufgaben der politischen Institutionen der Region.

Zunächst ist es erforderlich, ein Bild von der Leistungsfähigkeit des vielgestaltigen Systems der „Beruflichen Bildung“ zu gewinnen. Aus bildungspolitischer Perspektive stellt ein hoher (Aus-)Bildungsstand der Bevölkerung eine zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit in einer globalisierten Wissensgesellschaft und die inbegriffenen Chancen für die regionale Wirtschaftsentwicklung dar. Darüber hinaus eröffnet ein hohes Bildungsniveau zugleich bessere „Chancen auf eine in-

dividuelle Lebensführung und auf eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 16). Zudem ist das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung nicht nur auf die (berufliche) Erstausbildung beschränkt. Getrieben durch die sich fortwährend wandelnden Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt gewinnt die berufliche Fort- und Weiterbildung im „Lebenslangen Lernen“ zunehmend an Relevanz.

Ein Bildungsmonitoring als „umfassendes und systematisches Sammeln, Interpretieren und Bewerten von Daten und Informationen verstanden zum Zwecke der Überwachung, Planung und Steuerung von Entwicklungen im Bildungswesen“ (Statistisches Bundesamt; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011: 9) muss daher Umfang und Differenzierung der Institutionen und Organisationen beruflicher Bildung, das Angebotsportfolio, die Lehr- und Lernbedingungen, aber auch die Nachfrage auf den regionalen Arbeitsmärkten sowohl von Betrieben, als auch der „Auszubildenden“ nachzeichnen und als Rahmenbedingungen im Blick behalten. Bildungsberichte als wesentlicher Bestandteil eines Bildungsmonitorings gehen dazu indikatorenbasiert vor. Zentral ist vor diesem Hintergrund die Operationalisierung von Sachverhalten oder Problemlagen in Indikatoren. Im Hinblick auf ein kommunales Bildungsmonitoring stellt sich bei der Auswahl und der Konstruktion solcher Indikatoren die Frage, welche Rele-

vanz sie für die Planung und Steuerung des Systems der beruflichen Bildung besitzen.

Ein kommunales Bildungsmonitoring kann dazu beitragen, diesen von einer sehr heterogenen und sich in einem steten Wandel befindlichen Angebotsstruktur geprägten Bildungsbereich transparent darzustellen sowie Stärken und Schwächen aufzuzeigen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Entwicklung der örtlichen Unternehmen und die Perspektiven, die sie Beschäftigten bieten können, neben der Branchenstruktur die Art und den Umfang des Ausbildungsplatzangebots auf kommunaler Ebene prägen. Da die beruflichen Schulen sich vielfach in der Trägerschaft der Kreise bzw. kreisfreier Städte befinden, bestehen auf kommunaler Ebene eine Reihe von Steuerungsmöglichkeiten, um – idealerweise – eine Balance zwischen den Bedarfslagen von Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungsbetrieben auf der einen und dem Nachfrageverhalten und -volumen der eine Ausbildung anstrebenden jungen Menschen auf der anderen Seite herzustellen. Da es im System der beruflichen Bildung mehrfach möglich ist, Berufe definierende zertifizierte Schneidungen fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen zu erwerben, gestalten die Angebote beruflicher Bildung die längste Phase des lebenslangen Lernens nachhaltig mit.

Der erste Beitrag von Christoph Schneider (Statistisches Bundesamt) beschäftigt sich mit den durch die amtliche Statistik bereitgestellten Daten zur beruflichen (Erstaus)Bildung. Die insgesamt 25 hinterlegten Indikatoren des Anwendungsleitfadens von denen sich neun auf die duale Ausbildung und 16 auf die Berufsschulen beziehen, bieten bereits eine fundierte und differenzierte Grundlage – nicht nur – für die Bildungsberichterstattung auf kommunaler Ebene. Während bei den meisten Indikatoren des Anwendungsleitfadens der Fokus auf der jeweiligen Bildungseinrichtung liegt, wodurch beispielsweise fundierte Aussagen über die Schülerschaft bestimmter Schularten gemacht werden können, rückt die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) die an den jeweiligen Schularten besuchten Bildungsgänge, deren Inhalte, Zugangsvoraussetzungen und Abschlüsse in den Mittelpunkt. Nachdem bereits im Bildungsbericht 2010 und im Berufsbildungsbericht 2011 Daten der integrierten Ausbildungsbericht-

erstattung berücksichtigt wurden, liegen mit der Veröffentlichung der „Indikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung“ vom März 2012 nunmehr für alle Bundesländer umfassende Ergebnisse vor. Auch diese Daten können nach Geschlecht, Nationalität, Zeitform des Unterrichts und schulischer Vorbildung differenziert werden. Für die einzelnen Sektoren und Konten stellt die iABE – bei den genannten Differenzierungsmöglichkeiten – darüber hinaus Informationen über die jeweilige Zahl der Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zur Verfügung.

Mit Bezug auf die berufliche Weiterbildung ist die Datenverfügbarkeit auf Kreisebene zwar deutlich lückenhafter als bei der beruflichen Erstausbildung. Dennoch stellt der Anwendungsleitfaden auch für diesen Zweig des Systems der beruflichen Bildung einige Indikatoren zur Verfügung. Einen Überblick über die – auch über die Indikatoren des Anwendungsleitfadens hinaus – verfügbaren Datenquellen zur Erfassung der beruflichen Weiterbildung, die Erhebungsmerkmale und Angaben zur Verfügbarkeit bietet, liefert der Beitrag von Christina Weiß (DIE) in diesem Band. Zu berücksichtigen bleibt, dass Daten zur individuellen Nachfrage nach Weiterbildung bzw. über die Nutzung entsprechender Angebote oftmals nur auf Basis von Befragungen gewonnen werden können, da sie in der Regel nicht auf Kreisebene verfügbar sind. Insbesondere für den Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigt sich damit die Notwendigkeit, dass kommunale Bildungsberichte durch Daten ergänzt werden, die auf kommunalen Erhebungen basieren.

Sowohl für den Bereich der beruflichen Weiterbildung als auch im Hinblick auf die berufliche Ausbildung haben Kommunen im Rahmen des Programms „Lernen vor Ort“ bereits eigene Erhebungen begonnen bzw. durchgeführt, die die Datenlage ergänzen und verbessern sollen. Diese Beispiele kommunaler Erhebungen enthalten eine Reihe von Hinweisen, wie durch die Zusammenführung unterschiedlicher Datenquellen eine umfassende Darstellung aus kommunaler Perspektive gelingen kann. Zwei solcher Beispiele für eine an den Schwellen des Systems der beruflichen Ausbildung orientierte kommunale Bildungsberichterstattung werden in diesem Werkstattbericht präsentiert. Dabei beleuchtet der Beitrag von

Jutta Laukart aus dem Rheingau-Taunus-Kreis den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Erstausbildung. Neben den Befunden der hierzu durchgeführten vertiefenden, kreisweiten Analyse wird gezeigt, wie eine solche Untersuchung aus kommunalpolitischen Zielsetzungen abgeleitet werden kann und welche Folgerungen sich aus den Analysen ergeben haben. Mit einer vertiefenden Analyse des Übergangs von der Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in die Beschäftigung beschäftigt sich die vierte Ausgabe des Kölner Ausbildungsberichts, der das im Jahr 2006 gestartete Ausbildungsmonitoring fortsetzt. Im Beitrag von Julita Przygoda werden zentrale Ergebnisse des Berichts „Ausbildung in Köln – Monitoring 2010: Schwerpunkt Migration und Übergänge“ vorgestellt. Darüber hinaus wird die kommunale Ausgangslage, die für die Schwerpunktsetzung des Berichts ausschlaggebend waren, in den Blick genommen und es wird gleichzeitig ein Überblick über die für den Bericht herangezogenen Datenquellen geliefert.

Mit dem Bereich der beruflichen Weiterbildung befasst sich eine vertiefende Analyse, die im Rems-Murr-Kreis entstanden ist. Im Beitrag von Diandra Groeschel werden Methodik und Vorgehensweise bei dieser qualitativen Erhebung erläutert sowie die zentralen Ergebnisse im Überblick vorgestellt. Dabei zeigt sich ein für das Design späterer umfassender Befragungen interessanter Befund: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der einen und Arbeitgeber auf der anderen Seite haben bezogen auf die Funktion wie die Themen beruflicher Weiterbildung deutlich unterschiedliche Erwartungen.

Im Landkreis Osnabrück wurde ein Arbeitsmarktmonitoring begonnen, das Entwicklungen auf den regionalen Arbeitsmärkten beschreiben und Aussagen über den zukünftigen Personalbedarf regional bedeutsamer Branchen ermöglichen soll. Hierzu wurde eine auf den Landkreis zugeschnittene, wiederholbare Erhebung konzipiert und durchgeführt. Zur Methodik und zum Design dieser Erhebung, zu ihrer Einbettung in andere kommunale Systeme der Berichterlegung sowie zu den ersten bereits vorliegenden Ergebnissen lassen sich im Beitrag von Annette Menzel eine Reihe wertvoller Hinweise finden, die die Befunde des Arbeits-

marktmonitorings als Datengrundlage für ein kommunales Bildungsmonitoring ausweisen.

Einen spezifischen Blick auf den Bedarf und die Planungen von Unternehmen für das gegenwärtige wie zukünftige Geschehen an den regionalen Arbeitsmärkten nimmt die Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster ein. Insbesondere in strukturschwachen und von Abwanderung betroffenen Regionen kommt dem Wissen über Steuerungsfaktoren für eine positive regionale Wirtschaftsentwicklung eine zentrale Bedeutung zu. Anja Walter von Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH und Robert Aßmann vom Bildungsbüro des Landkreises geben differenzierte Einblicke in Anlage und Durchführung dieser weitgehend standardisierten, mehrfach getesteten Erhebung und präsentieren erste Ergebnisse. Der Thematik einer kommunalspezifischen oder regionalen Fachkräftebedarfsanalyse widmet sich auch der Beitrag von Thomas Dobutowitsch aus dem Heidekreis. Der Schwerpunkt seiner Darstellungen liegt auf der Frage, welche Akteure eingebunden werden sollen und welche Themen sich als vordringlich zu bearbeitende herausgestellt haben.

In der Konzeptionsphase eines umfassenden Berufsbildungsberichts auf kommunaler Ebene befindet sich auch die Landeshauptstadt München. Im Beitrag von Eva Schießl wird zum einen die inhaltliche Konzeption und die Schwerpunktsetzung dieses geplanten Berichtssystems vorgestellt. Zudem werden auch die Strukturen und Prozesse beleuchtet, die für die Konzeption, die Umsetzung und die Etablierung eines solchen Berichts notwendig sind.

Eine indikatorengestützte Analyse basiert neben der Verfügbarkeit auf der Qualität und einer korrekten Interpretation der zu Grunde liegenden Daten. Dies gilt auch und gerade für die Etablierung einer Bildungsberichterstattung auf kommunaler Ebene. Die Hinweise von Gönül Aydin-Canpolat aus dem Kreis Recklinghausen sollen zum Schluss dieses Werkstattberichts noch einmal alle „Sensorien“ der Bildungsmonitorerin/ des Bildungsmonitors anregen und geben insbesondere hinsichtlich der sprachlichen Darstellung und Vermittlung von „Daten und Zahlen“ Anlass zur kritischen Reflektion der Arbeit – nicht nur bezogen auf die im Beitrag dargestellten Beispiele.

## Daten der amtlichen Statistik zur Beruflichen Bildung auf Kreisebene

**Christoph Schneider**  
(Statistisches Bundesamt)

### Möglichkeiten und Grenzen

Der nachfolgende Beitrag wird in einem ersten Teilabschnitt aufzeigen, welche Daten die amtliche Statistik im Bereich der beruflichen Bildung für ein kommunales Bildungsmonitoring bereitstellen kann. Im Mittelpunkt stehen dabei Indikatoren, die sich auf Daten aus dem Bereich der beruflichen Ausbildung stützen. Vorgestellt werden hier die Möglichkeiten, die sich aus der Statistik der beruflichen Schulen und aus der Berufsbildungsstatistik ergeben.

In einem zweiten Teilabschnitt wird die Integrierte Ausbildungsberichterstattung vorgestellt, die die Zielsetzung verfolgt, eine Abbildung des Ausbildungsverhaltens von Jugendlichen im Anschluss an die Sekundarstufe I zu vermitteln.

Die Vorstellung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung zeigt zugleich Herausforderungen und Grenzen auf, die sich bei der Nutzung von amtlichen Daten im Bereich der beruflichen Bildung ergeben. Dies gilt auch für die Datenlage im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf kommunaler Ebene. Vor diesem Hintergrund ist auch im Bereich der beruflichen Bildung die Erschließung von Datenquellen außerhalb der amtlichen Statistik bzw. die Durchführung eigener Erhebungen von Bedeutung.

### Daten aus der Statistik der Beruflichen Schulen

Davon ausgehend, dass sich die beruflichen Schulen zu einem Großteil in der Trägerschaft der Kreise bzw. kreisfreien Städte befinden, ergibt sich damit für die Kommunen die Möglichkeit, eine Balance zwischen den Bedarfslagen der Betriebe und dem Nachfrageverhalten und -volumen der eine Ausbildung anstrebenden Jugendlichen zu erreichen. Eine zentrale Datengrundlage für die Betrachtung der beruflichen Bildung auf kommunaler Ebene, die in diesem Zusammenhang explizit Akzente im Bereich der beruflichen Ausbildung setzen kann, stellt damit die Statistik der beruflichen Schulen dar. Zahlreiche Indikatoren des Anwendungsleitfadens zum Aufbau eines Kommunalen Bildungs-

monitorings (vgl. Statistisches Bundesamt/ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: 2011) basieren daher auf dieser Statistik.

Auf Bundesebene handelt es sich bei der Statistik der beruflichen Schulen um eine koordinierte Länderstatistik. In den einzelnen Bundesländern bestehen dafür in der Regel landesspezifische gesetzliche Grundlagen. Als Folge weichen der Erhebungsumfang und die Erhebungsmerkmale in den einzelnen Bundesländern teilweise voneinander ab. Berichte auf kommunaler Ebene müssen sich somit hinsichtlich der verfügbaren Daten an der jeweiligen landesspezifischen Situation orientieren.

Grundlegende Informationen über die Bedeutung des beruflichen Schulwesens in der Kommune bieten zunächst die drei Überblicksindikatoren des Anwendungsleitfadens (vgl. zum folgenden: Ebd.: 142ff.). Diese stellen Informationen über Anzahl, Art und Trägerschaft der beruflichen Schulen zur Verfügung. Darüber hinaus können ihnen die Schülerinnen- und Schülerzahlen der jeweils landesspezifisch differenzierten Schularten entnommen werden. Die Betrachtung der Indikatoren im Zeitverlauf ermöglicht Entwicklungen abzubilden und Trendaussagen zu formulieren, die bei der Planung von Schulgebäuden oder schulischen Angeboten eine unverzichtbare Informationsgrundlage darstellen. Auch unter dem Blickwinkel der angesprochenen Balance zwischen der Bedarfslage der Betriebe und der Nachfrage der Jugendlichen ist dieser Indikator bedeutsam. Die Indikatoren des Anwendungsleitfadens bieten als weitere Analyseoption die Differenzierung der Schülerzahlen nach Geschlecht und Nationalität, so dass spezielle Gruppen von Jugendlichen identifiziert werden können, was eine unabdingbare Voraussetzung für eine sich ggf. hieran anschließende zielgruppenadäquate Maßnahmenplanung ist. Schließlich kann drittens eine Darstellung der Ausstattung der beruflichen Schulen mit Lehrkräften für die kommunale Bildungsberichterstattung vorgenommen werden. Auch in diesem Fall können weitergehende Informationen durch die Aufgliederung des Indikators nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang gewonnen werden.

Neben diesen grundlegenden Basisinformationen werden im Anwendungsleitfaden eine

Reihe weiterer Indikatoren aufgeführt, die für die Bildungsberichterstattung auf der kommunalen Ebene relevant sein können.

Insbesondere im Hinblick auf die Bedarfslage von Unternehmen und Betrieben sind Informationen über die Erfolgsquote beim Abschluss beruflicher Bildungsgänge bedeutsam. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen mit erfolgreichem Abschluss kann dabei sowohl Informationen über die Effizienz der angebotenen Bildungsgänge, als auch Aufschlüsse über das regionale Arbeitskräftepotenzial liefern.

Zusätzliches Wissen über das Potenzial an allgemeinbildenden Qualifikationen liefert zudem der Indikator zu den an beruflichen Schulen erworbenen allgemeinbildenden Schulabschlüssen. In welchem Umfang etwa in Ergänzung zu den an allgemeinbildenden Schulen erreichten Abschlüssen gerade in ländlichen Regionen in zunehmendem Maße auch an beruflichen Schulen allgemeinbildende Schulabschlüsse – „nachträglich“ – erworben werden, kann mit Hilfe dieses Indikators im Zeitverlauf abgebildet werden.

Aus der Perspektive der Bildungsplanung und -beobachtung stellt auch die Vorbildung der Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen ein wichtiges Datum dar, das eine zentrale Rahmenbedingung von Übergangsprozessen beschreibt. Hierzu wird analysiert, mit welcher schulischen Vorbildung Schülerinnen und Schüler in die beruflichen Schulen eintreten. Diese Thematik ist im Zusammenhang mit der bundesweiten Tendenz zu höheren Schulabschlüssen, mit denen anschließend eine berufliche Ausbildung begonnen wird, obwohl dafür grundsätzlich „niedrigere“ Schulabschlüsse erforderlich wären, zunehmend in den Fokus gerückt.

Schließlich können über die Statistik der beruflichen Schulen Informationen zu Schülerinnen und Schülern nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems gewonnen werden. Hierauf wird im Abschnitt 4.2. gesondert eingegangen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Statistik der beruflichen Schulen umfangreiche länderspezifische Informationen bereitstellt, die für eine kommunale Bildungsberichterstattung genutzt werden können.

### Daten aus der Berufsbildungsstatistik

Neben der Statistik der beruflichen Schulen stellt auch die Berufsbildungsstatistik eine wertvolle Datenquelle für kommunale Bildungsberichte dar. Von Bedeutung ist beispielsweise, dass hier Auszubildende, d.h. Jugendliche mit einem Ausbildungsvertrag, die sich zum Stichtag der Erhebung in einer Ausbildung im dualen System (Betrieb, Berufsschule) befinden, die im Berichtszeitraum ein Ausbildungsverhältnis angetreten haben oder ein Ausbildungsverhältnis im Berichtsjahr vorzeitig gelöst haben, erfasst werden. Darüber hinaus werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Prüfungen erfasst sowie Informationen zum Ausbildungspersonal und zu den Ausbildungsberaterinnen und -beratern erhoben.

Im Unterschied zur Statistik der beruflichen Schulen wird die Berufsbildungsstatistik auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bundesweit einheitlich erhoben. Dementsprechend liegen Einzeldaten, die flexible Auswertungsmöglichkeiten erlauben, nach einheitlichen Definitionen und Rahmenbedingungen für das gesamte Bundesgebiet vor. Erhebungseinheiten sind die Kammern bzw. die zuständigen Stellen, bei denen die Auszubildenden registriert sind. Da auch der Ort der Ausbildungsstätte erhoben wird, können in diesem Zusammenhang Verteilungen auch auf Ebene der Kreise bereitgestellt werden. Für die übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Prüfungen (z.B. an Fortbildungsprüfungen, Umschulungsprüfungen) sowie für das Ausbildungspersonal und die Ausbildungsberater und -beraterinnen hingegen keine kreisspezifischen Informationen vor.

Zur Differenzierung der Gruppe der Auszubildenden werden im Anwendungsleitfaden einige Indikatoren, die sich auf die Berufsbildungsstatistik als Datenquelle stützen, in ihrer Bedeutung für eine kommunale Bildungsberichterstattung hervorgehoben (vgl. zum folgenden Statistisches Bundesamt/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2011: 161ff.).

Zum einen kann eine Verteilung der Auszubildenden nach Berufsgruppen dargestellt werden. Angaben hierzu verdeutlichen die Relevanz einzelner Berufsgruppen für das regionale Ausbildungsplatzangebot. Durch eine Darstellung dieser Daten im Zeitver-

lauf, kann etwa herausgefunden werden,, welche Berufsgruppen in der Region für die Ausbildung junger Menschen an Bedeutung gewinnen. Zusätzlich ist eine vertiefende Betrachtung möglich, wenn die Auszubildenden nach Geschlecht, Nationalität und Alter differenziert betrachtet werden. Unterstrichen werden kann die Aussagekraft einer solchen Analyse, wenn zusätzlich die Anteile der Berufsgruppen an der Gesamtzahl der Auszubildenden dargestellt werden.

Eine entsprechende Betrachtung ist auch für Jugendliche möglich, die ihren Ausbildungsvertrag neu abgeschlossen haben. Auch für diese Personengruppe kann nach Alter, Geschlecht und Nationalität differenziert dargestellt werden, wie sich die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die einzelnen Berufsgruppen verteilen. Darüber hinaus kann die „Vorbildung der Auszubildenden“ nach allgemeinbildenden Schulabschlüssen oder nach ggf. bereits erworbenen beruflichen Vorbildungen, dargestellt werden, wodurch sich auch interessante Aufschlüsse für das Management von Bildungsübergängen ergeben können.

Von Interesse für eine kommunale Bildungsberichterstattung sind darüber hinaus Informationen zur Vertragsauflösungsquote. Hier werden Auflösungen bestehender Ausbildungsverträge zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, ggf. untergliedert nach Geschlecht, Nationalität, schulischer Vorbildung der Auszubildenden und nach Berufsgruppen, in den Blick genommen. Dabei ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass die Auflösung eines Vertrags nicht zwingend einen Abbruch der Ausbildung bedeutet. Für die Lösung des Vertragsverhältnisses kann es zahlreiche Gründe geben. Neben einem Berufswechsel sind hier beispielsweise die Insolvenz des ausbildenden Betriebes oder der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung zu nennen (vgl. BMBF (Hg.) 2012: 43).

Auch die Berufsbildungsstatistik stellt somit bundeseinheitlich umfangreiche Informationen bereit, die Relevanz für eine kommunale Bildungsberichterstattung besitzen.

### **Integrierte Ausbildungsberichterstattung**

In den Kapiteln zwei und drei wurden die Möglichkeiten aufgezeigt, die sich für ein Kommunales Bildungsmonitoring durch die Nutzung von Daten der Statistik der beruflichen Schulen sowie aus der Berufsbildungsstatistik ergeben. Allgemein ist aber darüber hinaus zu konstatieren, dass die Bildungswege von Jugendlichen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule bzw. speziell nach Beendigung der Sekundarstufe I sehr vielfältig und damit zugleich auch unübersichtlich sind. Wenngleich mit den beiden vorgestellten Statistiken umfangreiche und fundierte Informationen gewonnen werden können, bilden sie jeweils nur Teilbereiche des Ausbildungsgeschehens in Deutschland ab. Für eine Gesamtübersicht des Ausbildungsgeschehens in Deutschland wurde eine Zusammenführung von mehreren Statistiken vorgenommen. Neben der bereits dargestellten Schulstatistik wurde hier insbesondere die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) integriert, da mit ihr Jugendliche erfasst werden, die an Maßnahmen der BA teilnehmen. Durch die Einbeziehung dieses Personenkreises wird es möglich, Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung noch genauer in den Blick zu nehmen als dies allein mit den Ergebnissen der Schulstatistik möglich ist.

Eine zusätzliche Herausforderung ergibt sich dadurch, dass im Bereich der beruflichen Schulen einzelne Schularten (z.B. Berufsfachschulen) teilweise eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsgänge anbieten, die von Schülerinnen und Schülern besucht werden, die mit dem Besuch dieser Schule vollkommen unterschiedliche Ziele anstreben. Zum anderen differieren die Bildungsgänge, die an einer spezifischen Schulart angeboten werden, auch zwischen einzelnen Bundesländern teilweise erheblich. Zielsetzung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung ist – an dieser Ausgangslage anknüpfend – eine möglichst vollständige und systematische Abbildung des Ausbildungsverhaltens von Jugendlichen im Anschluss an die Sekundarstufe [I].

### **Darstellung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)**

Um die Vielfalt an allgemeinbildenden und beruflichen Bildungsangeboten in einer systematischen Gesamtschau darstellen zu können,

wurde im Rahmen des Projekts Integrierte Ausbildungsberichterstattung eine Systematisierung vorgenommen, indem die allgemeinbildenden und beruflichen Bildungsangebote, die an die Sekundarstufe I anschließen, einem vorrangigen Bildungsziel zugeordnet werden (vgl. hierzu und im Folgenden Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012). Vier Bildungssektoren werden dabei als Kernbereich der iABE definiert (vgl. Abbildung 1).

Es handelt sich um die Sektoren Berufsausbildung (I), Übergangsbereich (II), Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (III) sowie Studium (IV).

Der Sektor I umfasst dabei Bildungsgänge, die zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss führen. In den Bildungsgängen des Sektors II werden hingegen nur berufliche Grundkenntnisse, aber keine anerkannten Berufsabschlüsse vermittelt.

Jugendliche haben hier auch die Möglichkeit, ggf. ihrer Schulpflicht nachzukommen und allgemeinbildende Schulabschlüsse nachzuholen, zusätzlich wird dabei oftmals eine berufliche Grundbildung vermittelt.

Der Erwerb der fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife sowie der Fachhochschulreife wird in den Bildungsgängen des Sektors III erfasst. Personen, die parallel zu ihrer schulischen Berufsausbildung eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben, werden allerdings dem Sektor I zugeordnet. In Bildungsgängen der Sektoren I, II und III können Jugendliche im Anschluss an die Sekundarstufe I direkt einmünden. Bildungsgänge des Sektors IV, die zu einem Studienabschluss an Hochschulen, Fachhochschulen, Verwaltungsfachhochschulen und Berufsakademien führen, können Jugendliche demgegenüber nicht im direkten Anschluss an die Sekundarstufe I besuchen. Vor dem Hintergrund einer zentralen beruflichen Qualifizierung, die das Studium darstellt und der aus der Perspektive von jungen Menschen häufig zu treffenden Entscheidung zwischen Berufsausbildung und Studium, wurde das Studium dennoch dem Kernbereich der iABE zugeordnet.

Abbildung 1:  
Kernbereich der iABE

Sektor I „Berufsausbildung“	Sektor II „Übergangsbereich“	Sektor III „Erwerb einer HZB“	Sektor IV „Studium“
Konto I 01: Duale Berufsausbildung	Konto II 01: Allgemeinbildende Programme an Berufsfachschulen	Konto III 01: Bildungsgänge an Fachober- schulen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen	Konto IV 01: Allgemeine Hochschul- ausbildung (ohne duale Studiengänge)
Konto I 02: Schulische Berufsausbildung nach BBiG oder HwO	Konto II 02: Berufsgrundbildende Programme mit Anrechenbarkeit	Konto III 02: Bildungsgänge an Fachgymnasien/ beruflichen Gymnasien	Konto IV 02: Studium an Verwaltungsfachhochschulen
Konto I 03: Schulische Berufsausbildung außerhalb BBiG oder HwO	Konto II 03: Berufsvorbereitende Programme an beruflichen Schulen	Konto III 03: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine Hochschulzugangsberechtigung vermitteln	Konto IV 03: Duales Studium an Hochschulen
Konto I 04: Schulische Berufsausbildung mit HZB	Konto II 04: Praktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	Konto III 04: Sekundarstufe II an allgemeinbildende Schulen	Konto IV 04: Studium an Berufsakademien ohne Hochschulstatus
Konto I 05: Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen	Konto II 05: Berufsvorbereitende Programme der BA		
Konto I 06: Beamtenausbildung im mittleren Dienst	Konto II 06: Einstiegsqualifizierung (BA)		
	Konto II ON: Maßnahmen der BA an beruflichen Schulen		

Neben diesem Kernbereich existieren Bildungsgänge (z.B. branchen- oder unternehmensspezifische Angebote wie die Pilotenausbildung), die aber vor dem Hintergrund einer unzureichenden Datenverfügbarkeit ausgeblendet werden müssen.

Über die Zuordnung von Bildungszielen zu einem Sektor hinaus erfolgt für eine differenzierte Betrachtungsweise innerhalb des jeweiligen Sektors eine Zuordnung zu verschiedenen Konten. Dazu werden Bildungsgänge mit vergleichbaren Bildungszielen und Zugangsvoraussetzungen jeweils einem Konto im entsprechenden Bildungssektor zugeordnet. So finden sich beispielsweise innerhalb der Sektors III (Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung) vier Konten, wobei das Konto 1 Bildungsgänge an Fachoberschulen umfasst, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen und die zumeist die Fachhochschulreife vermitteln. Im Konto 2 werden Bildungsgänge an Fachgymnasien bzw. beruflichen Gymnasien aufgeführt. Konto 3 beinhaltet die in einigen Bundesländern vorhandene Möglichkeit, die Hochschulzugangsberechtigung an Berufsfachschulen zu erwerben, während im Konto 4 die Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen zusammengefasst wird.

Damit kann die Integrierte Ausbildungsberichterstattung berücksichtigen, dass einzelne Schularten teilweise eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsgänge anbieten. Zudem kann berücksichtigt werden, dass landesspezifisch Bildungsgänge an bestimmten Schularten angeboten werden.

An Berufsfachschulen kann beispielsweise zum einen eine Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) absolviert werden. Es besteht aber auch die Möglichkeit, an der Berufsfachschule eine Berufsausbildung außerhalb BBiG oder HwO (z.B. bei Assistentenberufen) zu durchlaufen. Andere Schülerinnen und Schüler erwerben an Berufsfachschulen einen vollqualifizierenden Berufsabschluss und gleichzeitig oder im Anschluss eine Hochschulzugangsberechtigung, während eine weitere Gruppe lediglich einen allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe I nachholt. Darüber hinaus besteht an Berufsfachschulen teilweise die Möglichkeit, berufsprüfende Programme zu besuchen, deren Zeiten ganz oder

teilweise auf die anschließende Berufsausbildung angerechnet werden können oder an berufsvorbereitenden Programmen teilzunehmen, die zwar eine berufliche Grundbildung vermitteln, die aber nicht auf eine berufliche Ausbildung anrechenbar sind.

Umgekehrt kann mit Hilfe der Integrierten Ausbildungsberichterstattung die Thematik berücksichtigt werden, dass Schülerinnen und Schüler teilweise an unterschiedlichen Schularten ähnliche Bildungsprogramme durchlaufen. So können je nach Bundesland beispielsweise berufsvorbereitende Programme mit vergleichbaren Bildungszielen an Berufsschulen, im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres oder auch an Berufsfachschulen angeboten werden.

Damit wird gleichzeitig sichtbar, dass eine Zuordnung der Schülerinnen und Schüler in die jeweiligen Konten und Sektoren die in Kapitel 2 und 3 vorgestellten Informationen ergänzt. Während bei den in diesen Kapiteln vorgestellten Indikatoren der Fokus auf der jeweiligen Bildungseinrichtung liegt und damit fundierte Aussagen beispielsweise über die Schülerschaft von bestimmten Schularten liefert, rückt die Integrierte Ausbildungsberichterstattung die an den jeweiligen Schularten besuchten Bildungsgänge, deren Inhalte, Zugangsvoraussetzungen und Abschlüsse, in den Mittelpunkt.

Um diese doppelte Betrachtungsweise zu ermöglichen, müssen nicht nur verschiedene Datenquellen zusammengeführt werden, es ist darüber hinaus erforderlich, die vorhandenen Daten umfassend umzustrukturieren. Dies betrifft insbesondere die Statistik der beruflichen Schulen, die für den größten Teil der Konten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung die Datengrundlage darstellt. Die rund 700 Bildungsgänge, die in Deutschland an beruflichen Schulen angeboten werden, mussten in diesem Zusammenhang mit Hilfe der Datenbank der beruflichen Bildungsprogramme den jeweiligen Sektoren und Konten zugeordnet werden (vgl. Fest/Freitag/Fritzschn/Skripski 2010: 95ff.).

Zusätzlich werden für die Integrierte Ausbildungsberichterstattung weitere Datenquellen herangezogen. Dies betrifft zum einen Daten aus der Hochschulstatistik und zum anderen Daten der Förderstatistik der Bundesagen-

tur für Arbeit. Um die Beamtenanwärter im mittleren Dienst berücksichtigen zu können, werden darüber hinaus drittens auch Daten aus der Personalstandsstatistik herangezogen.

Nachdem Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung bereits in den Bildungsbericht 2010 und in den Berufsbildungsbericht 2011 eingeflossen sind, liegen nun mit der Veröffentlichung „Indikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung“ vom März 2012 für Deutschland und für alle Bundesländer umfassende Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung vor. Auch zukünftig sollen jährlich Länderdaten über die Jugendlichen, die einen Bildungsgang beginnen, wobei Differenzierungen nach Geschlecht, Nationalität, Zeitform des Unterrichts und schulischer Vorbildung vorgenommen werden können, bereitgestellt werden. Weiterhin werden, jeweils für die einzelnen Sektoren und Konten, Informationen über die Zahl der Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer zugänglich gemacht. Auch hier sind Differenzierungen nach Geschlecht, Nationalität, Geburtsjahr, Zeitform des Unterrichts und Ausbildungsstatus möglich. Schließlich werden auch Absolventinnen und Absolventen, die das Bildungsziel eines Bildungsgangs erreicht haben, in den Blick genommen, wobei auch diese Personengruppen jeweils nach Geschlecht, Nationalität, Zeitform des Unterrichts und Art des Abschlusses betrachtet werden können.

#### **Sensibilisierung für Herausforderungen bei der Datenbereitstellung auf der Kreisebene**

Die bisher erfolgte Übersicht über die Integrierte Ausbildungsberichterstattung hat sich im Wesentlichen an Publikationen orientiert, die eine Veröffentlichung von Ergebnissen auf Bundes- und Landesebene anstreben. Im folgenden Abschnitt soll einerseits vorgestellt werden, welche Indikatoren sich im Bereich des Anwendungsleitfadens zur Erstellung eines kommunalen Bildungsmonitorings an die Konzeption der Integrierten Ausbildungsberichterstattung anlehnen. Die Vorstellung dieser Indikatoren beinhaltet zugleich eine Sensibilisierung für Herausforderungen und Grenzen bei der Datenbereitstellung auf kommunaler Ebene.

Als erste zentrale Herausforderung für eine flächendeckende Datenbereitstellung auf kommunaler Ebene stellt sich die Frage, inwieweit

alle benötigten Statistiken, d.h. auch die Personalstandsstatistik sowie die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf Kreisebene Ergebnisse bereitstellen können bzw. inwieweit mögliche Kreisergebnisse belastbar sind und für weitere Analysen herangezogen werden können. Die Beantwortung dieser Fragen ist derzeit noch nicht abschließend möglich.

Auch bei einer Fokussierung auf die Statistik der beruflichen Schulen ergeben sich Herausforderungen, die bei einer Datenbereitstellung auf Kreisebene berücksichtigt werden müssen. Ein Grundgedanke der Integrierten Ausbildungsberichterstattung im Hinblick auf diese Statistik basiert darauf, dass Schülerinnen und Schüler der beruflichen Schulen einzelnen Bildungsgängen entsprechend den Sektoren und Konten zugeordnet werden können. Voraussetzung hierfür ist, dass in der Statistik der beruflichen Schulen dazu Daten vorliegen, damit eine Zuordnung überhaupt möglich ist. Im Allgemeinen stellt dafür zum einen das Vorliegen von Individualdaten und zum anderen ein entsprechend gestaltetes landesspezifisches Erhebungskatalog eine Voraussetzung dar, weil sich andernfalls belastbare vergleichbare Ergebnisse auf der Kreisebene nicht ermitteln lassen.

Im Anwendungsleitfaden liegen im Kapitel E bereits einige Indikatoren vor, die sich an der Konzeption der integrierten Ausbildungsberichterstattung orientieren. Die oben genannten Herausforderungen sind bei der Betrachtung dieser Indikatoren grundsätzlich zu berücksichtigen. Die vier Indikatoren des Anwendungsleitfadens, die sich momentan an der Konzeption der Integrierten Ausbildungsberichterstattung orientieren, stützen sich bislang durchweg auf die Statistik der beruflichen Schulen als Datenquelle. Das hat zur Folge, dass derzeit im Vergleich zur Integrierten Ausbildungsberichterstattung im Rahmen des kommunalen Bildungsmonitorings der Teilbereich Fortbildung in die Betrachtung einbezogen wird, während der Sektor Studium nicht berücksichtigt wird.

Momentan sind im Anwendungsleitfaden einerseits Indikatoren zu Schülerinnen- und Schülerzahlen nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems aufgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt/ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/ Statistisches Landesamt Baden-

Bezeichnung des Indikators im Anwendungsleitfaden	Name des Indikators
<b>E a Berufliche Schulen</b>	
E 6.1	Anzahl, Art und Trägerschaft der beruflichen Schulen
E 7.1	Schülerinnen- und Schülerzahlen nach Schulart
E 7.2	Schülerinnen- und Schülerzahlen nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems
E 7.3	Anteile der Teilbereiche des Berufsbildungssystems an den Schülerinnen- und Schülerzahlen
E 7.4	Anteil der Bildungspendler/-innen an beruflichen Schulen
E 9.1	Ausstattung mit Lehrkräften an beruflichen Schulen
E 10.1	Schülerinnen und Schüler je Klasse an beruflichen Schulen
E 10.2	Unterrichtsstunden je Klasse an beruflichen Schulen
E 10.3	Unterrichtsstunden je Schülerin/Schüler an beruflichen Schulen
E 10.4	Betreuungsrelation an beruflichen Schulen
E 12.1	Schulische Herkunft der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen
E 12.2	Schulische Herkunft der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen
E 12.3	Anteile der allgemeinbildenden Schulabschlüsse neu eingetretener Schülerinnen und Schüler in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems
E 14.1	Teilnahme beruflicher Schulen an Fremd- und Selbstevaluation
E 15.1	An beruflichen Schulen erworbene allgemeinbildende Schulabschlüsse
E 15.2	Erfolgsquote beim Abschluss beruflicher Bildungsgänge
<b>E b Duale Berufsausbildung</b>	
E 6.2	Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsstätten nach Wirtschaftszweigen
E 6.3	Ausbildungsbetriebsquote
E 7.5	Ausbildungsquote
E 7.6	Auszubildende nach Berufsgruppen
E 7.7	Anteil der Berufsgruppen an der Gesamtzahl der Auszubildenden
E 7.8	Angebots-Nachfrage-Relation in der dualen Berufsausbildung
E 12.4	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen
E 12.5	Anteil der Berufsgruppen an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge
E 15.3	Vertragsauflösungsquote

Württemberg 2011: 145) sowie damit zusammenhängend die Anteile der Bereiche des Berufsbildungssystems an den Schülerinnen- und Schülerzahlen insgesamt (vgl. ebd.: 147). Zum anderen werden Anteile der allgemeinbildenden Schulabschlüsse neu eingetretener Schülerinnen und Schüler in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems in den Blick genommen (vgl. ebd.: S. 157f.). In diesem Kontext erfolgt also eine Aufschlüsselung der Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichen allgemeinbildenden Abschlüssen auf die jeweiligen Teilbereiche. Durch diese Betrachtung können Hinweise auf die Chancen von jungen Menschen beim Übergang in die Berufsausbildung einen adäquaten (schulischen oder

dualen) Ausbildungsplatz zu erhalten, gewonnen werden. Diese Thematik ist nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Fragestellung nach den Chancen von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss von besonderer Bedeutung.

Der Ergänzungsindikator zu den rechnerischen Übergangsquoten neu eingetretener Schülerinnen und Schüler in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems befasst sich ebenfalls – wenngleich mit einer anderen Fokussierung – mit der Thematik des Übergangs in die Berufsausbildung (vgl. ebd.: S. 155f.). Er setzt die Zahl der Ausbildungsbeginnerinnen und -beginner in den einzelnen Teilbereichen des Berufsbildungssystems mit einem bestimmten Schulabschluss in

**Tabelle 1:**  
Überblick über die Indikatoren des Anwendungsleitfadens im Bereich E (Berufliche Bildung)

Bezug zur Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit diesem Abschluss des vorherigen Schuljahres. Auch diese Betrachtung gibt Aufschlüsse über die Chancen mit einem bestimmten Abschluss einen Ausbildungsplatz einzunehmen zu können bzw. zum Risiko, sich im Übergangssystem zu befinden.

Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass es sich auch bei diesen Daten nicht um eine Betrachtung individueller Bildungsverläufe handelt. Denn zum einen können Wanderungsbewegungen zwischen Schulabschluss und Aufnahme eines weiterführenden Bildungsgangs nicht identifiziert werden. Zudem kann es aus verschiedenen Gründen zu längeren Unterbrechungen zwischen dem Erwerb des Schulabschlusses und der Aufnahme eines anschließenden Bildungsgangs kommen. Insbesondere bei einer Darstellung des Indikators auf der Kreisebene ist dabei von Wanderungsbewegungen in größerem Umfang auszugehen.

## Berufliche Weiterbildung und ihre statistische Erfassung

### Christina Weiß (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –DIE)

Die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Deutschland ist ein gängiges Differenzierungsmerkmal, sie steht für die Aufteilung in unterschiedliche Funktionen: die allgemeine Weiterbildung soll die gesellschaftliche und insbesondere auch die politische Teilhabe unterstützen, die berufliche Weiterbildung ist durch ihre Funktion für die Erwerbssphäre bestimmt. Für die Operationalisierung in empirischen Untersuchungen ist diese kategoriale Aufteilung von Weiterbildung problematisch. Es gibt bislang keine allgemein anerkannte Definition, die für eine trennscharfe Abgrenzung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sorgt. Vor dem Hintergrund, dass beide Bereiche eng miteinander verzahnt sind und Weiterbildungsangebote sowohl privaten als auch berufsbezogenen Interessen dienen können, ist bei der Bewertung der Daten das zugrunde liegende methodische Konzept und die Definition von beruflicher Weiterbildung zu beachten. Es muss daher kritisch

gefragt werden, was in den entsprechenden Datenerhebungen gemessen wird. Deutlich sichtbar wird der Einfluss unterschiedlicher Definitionen von beruflicher Weiterbildung beim Vergleich der im Berichtssystem Weiterbildung (BSW) mit den im Adult Education Survey (AES) ausgewiesenen Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung für das Jahr 2007: laut BSW nehmen 27% der Befragten an beruflicher Weiterbildung teil, der AES weist eine Quote von 38% aus (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008).

Trotz der skizzierten Abgrenzungs- und Erhebungsprobleme ist das Thema „berufliche Weiterbildung“ für einen kommunalen Bildungsbericht von zentraler Bedeutung. Dabei geht es zunächst um die Bereitstellung einer aussagekräftigen und möglichst umfassenden empirischen Datenbasis, die in einem nachfolgenden Schritt zur vertiefenden Analyse relevanter Handlungsfelder verwendet werden kann.

Da eine umfassende Gesamtstatistik zur beruflichen Weiterbildung nicht vorliegt, müssen verschiedene Datenquellen herangezogen werden, die unterschiedliche Aspekte des Weiterbildungsgeschehens beleuchten. Dieser Beitrag möchte einen kurzen Überblick über die vorhandenen Datenquellen zur beruflichen Weiterbildung bieten und stellt dazu sowohl Erhebungsmerkmale als auch die Verfügbarkeit von Daten dar.

Einen Einblick von Seiten der Weiterbildungsanbieter bieten mehrheitlich die einzelnen amtlichen Statistiken und verschiedene Trägerstatistiken. Die Daten zur individuellen Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung werden vorwiegend von Forschungsinstituten zur Verfügung gestellt. Mit der Volkshochschulstatistik wird exemplarisch an einer Anbieterstatistik der Versuch einer Überwindung der Abgrenzung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung aufgezeigt.

## Amtliche Statistiken

### Bundesstatistiken

Zu den wichtigsten Datenquellen, die vom Bund erstellt werden, gehört die Mikrozensusbefragung, die seit 1996 jährlich Fragen zur beruflichen Bildung enthält. Die Ergebnisse des Mikrozensus für den Bereich der beruflichen Weiterbildung werden standardmäßig nur auf der Bundesebene veröffentlicht (Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2). Datenzugänge, die Auswertungsmöglichkeiten auf Ebene regionaler Anpassungsschichten eröffnen, sind unter bestimmten Bedingungen möglich. Kostenpflichtige Sonderauswertungen des Mikrozensus können vom Statistischen Bundesamt bezogen werden.

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht die Statistik der Förderfälle von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sowie eine Statistik mit Daten zur Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) auf Bezirksebene der Arbeitsagentur. Erhoben werden Eintritte, Bestand und einzelne soziodemographische Daten der Teilnehmenden.

Auf Kreisebene stehen weiterhin die Berufsbildungsstatistik<sup>[2]</sup> und die Gasthörerstatistik zur Verfügung. Die Berufsbildungsstatistik ist eine Totalerhebung statistischer Angaben über die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO). Sie erfasst verschiedene Teildatensätze, u. a. Prüfungsdaten zu den Fortbildungs- und den Umschulungsberufen. Die bis 2006 erfolgte Aggregatdatenerhebung wurde auf eine Individualerfassung umgestellt (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3). Jährliche Daten liefert auch die Gasthörerstatistik (Vollerhebung der Hochschulen) mit Informationen zu Teilnehmenden (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1).

Die Statistik der beruflichen Schulen (Vollerhebung der Fachschulen) mit Informationen zu den Teilnehmenden steht jährlich auf Bundesebene zur Verfügung (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2). Die in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes enthaltenen Daten zur beruflichen Weiterbildung an Fachschulen sind nicht immer trennscharf abgrenzbar, da nicht eindeutig zwischen Absol-

ventinnen und Absolventen mit Abschlüssen beruflicher Weiterbildung und Absolventinnen und Absolventen anderer Bildungabschlüsse an Fachschulen unterschieden wird.

### Länderstatistiken

Einzelne Bundesländer geben Träger- und Veranstaltungsstatistiken über die im Rahmen von Landesgesetzen geförderten Weiterbildungseinrichtungen heraus. Die Reichweite der Statistik variiert von Land zu Land, ebenso wie die Definition der erfassten Merkmale. Erfasst werden die durch die Landesgesetze geförderten Einrichtungen und deren Leistungen, die meist nur einen Teilbereich der tatsächlich durchgeführten Angebote beinhalten. Im Regelfall werden Veranstaltungszahlen, Anzahl der Teilnahmen, Unterrichtsstunden, Themen- und Trägerstrukturen dargestellt:

Für Baden-Württemberg veröffentlicht das Statistische Landesamt jährlich statistische Berichte mit differenzierten Daten der Volkshochschulen in den Städten und Landkreisen (Statistische Berichte Baden-Württemberg, B IV Erwachsenenbildung).

In Bayern ist beim Bayerischen Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung eine differenzierte Darstellung der Weiterbildungslandschaft nach Themenbereichen erhältlich (B1102C Volksschulen in Bayern und B4100C Erwachsenenbildung in Bayern).

Das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz ist Herausgeber der „Statistischen Berichte – Weiterbildung in Rheinland-Pfalz“. Die jährlichen Berichte enthalten Angaben zu Maßnahmen differenziert nach Themenbereich und Verwaltungsbezirk.

Für das Saarland gibt das Statistische Landesamt jährlich die „Statistischen Berichte – Weiterbildung im Saarland“ heraus. Enthalten sind Angaben zur beruflichen Weiterbildung anerkannter Einrichtungen gemäß SWBG, differenziert nach Teilnehmenden, Unterrichtsstunden und Veranstaltungen.

Vereinzelt werden von Ländern mit einem Bildungsurlaubsgesetz Bildungsurlaubsstatistiken zur Verfügung gestellt. Im Regelfall umfassen sie aggregierte Daten zur Struktur der Veranstaltungen und der Anzahl der für die Weiterbildung freigestellten Teilnehmenden.

Veröffentlicht werden die Daten überwiegend in zweijährigem Rhythmus. Die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen verfügen über kein Bildungsfreistellungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetz[3].

### Anbieterstatistiken

Einige Trägergruppen im Bereich der beruflichen Bildung veröffentlichen regelmäßig Daten zu Merkmalen wie Teilnahmefälle, Veranstaltungen, Unterrichtsstunden, Themenbereiche sowie soziodemographische Hintergrundinformationen.

### Statistik gewerkschaftsnaher Anbieter und der Kammern

Die Bildungsarbeit der Gewerkschaften umfasst auch berufliche Weiterbildung, die für alle Interessierten zugänglich ist. Alle großen Gewerkschaften unterhalten Bildungsabteilungen oder Bildungswerke, in denen unterschiedliche Themenschwerpunkte angeboten werden. Das Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (bfw) und die Deutsche Angestellten Akademie (DAA) führen u.a. auch Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (Umschulung, Fortbildung) durch.

Das bfw veröffentlicht jährlich auf Bundesebene Daten zu der in seiner Verantwortung durchgeführten Weiterbildungsangebote (Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtungen des DGB, Geschäftsbericht). Die Leistungsstatistik der Deutschen Angestellten Akademie mit Daten zu Teilnehmenden und Maßnahmen nach Themenbereichen ist auf Anfrage ebenfalls erhältlich.

Auch die Industrie- und Handelskammern (Statistisches Bundesamt, Weiterbildung) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (Statistisches Bundesamt, Weiterbildung) veröffentlichen jährlich eine Leistungsstatistik. Der ZDH stellt darüber hinaus eine online-Datenbank mit Recherchemöglichkeiten zur Entwicklung der Meisterprüfungen nach Geschlecht, Kammerbezirk, Gewerkegruppen und den einzelnen Gewerken des Handwerks zur Verfügung ([www.zdh-statistik.de](http://www.zdh-statistik.de)).

Vom Statistischen Bundesamt werden auf Bundesebene Daten zu Teilnahmen an Meisterprüfungen veröffentlicht. Die Prüfungsstatistiken beinhalten Informationen über die Teilnahmefälle, Themenbereiche

und bestandenen Prüfungen (Statistisches Bundesamt, Weiterbildung 2011).

Die Landwirtschaftskammern veröffentlichen keine eigene Statistik über die von Ihnen durchgeführten beruflichen Weiterbildungen, Daten müssen bei den jeweiligen Kammern angefragt werden.

### Weiterbildungsstatistik im Verbund und Volkshochschulstatistik

Die vom DIE geführte und jährlich erhobene Verbundstatistik repräsentiert rund ein Fünftel der organisierten Weiterbildung und umfasst die Angaben von fünf bundesweit agierenden Weiterbildungsverbänden. In diesem Verbund zusammengeschlossen sind Einrichtungen der Evangelischen und Katholischen Erwachsenenbildung (DEAE, KBE), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) und der Deutsche Volkshochschulverband (DVV). Auswertungen unterhalb der Länderebene sind nach Freigabe der Daten durch die jeweiligen Einrichtungen möglich.

Die Statistik der deutschen Volkshochschulen wird seit Mitte der 1960er Jahre vom DIE erstellt. Hier finden sich Daten zum Angebot, zur Finanzierung, zu den Teilnehmenden und dem Personal, die auf kommunaler Ebene erhoben werden und zur Verfügung stehen.

Bei der Volkshochschulstatistik und der Weiterbildungsstatistik im Verbund erfolgt die Zuordnung der Veranstaltungsdaten zu den entsprechenden Programmbereichen (Arbeit/Beruf, Gesellschaft/Politik/Umwelt, Kultur/Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Grundbildung/Schulabschlüsse) durch die jeweiligen Einrichtungen. Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung werden danach im Programmbereich Arbeit/Beruf erfasst. Eine trennscharfe Abgrenzung der Kategorien ist dabei nicht möglich, da berufsbezogene Weiterbildung auch außerhalb des Programmbereichs Arbeit/Beruf stattfinden kann (z.B. im Bereich Sprachen: „Wirtschaftsenglisch“). Die Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen und Unterrichtsstunden können daher als Mindestwerte der Angebote der beruflichen Weiterbildung interpretiert werden.

Anhand einer Analyse von VHS-Programmen des Berichtsjahres 2007 konnte der Anteil berufsorientierter Angebote ermittelt werden, die außerhalb des Programmbereiches Arbeit/Beruf durchgeführt wurden. Auf alle Volkshochschulen hochgerechnet verteilt sich der Anteil berufsorientierter Weiterbildung an den angebotenen Unterrichtsstunden wie folgt: Gesellschaft/Politik/Umwelt (13,9%), Kultur/Gestalten (1,7%), Gesundheit (6,6%), Sprachen (9,2%), Arbeit/Beruf (92,4%), Grundbildung/Schulabschlüsse (0%), der Anteil berufsbezogener Unterrichtsstunden an den angebotenen Unterrichtsstunden insgesamt beträgt 20,1%.

### Erhebungen durch Institute

#### Personenbefragungen

Weitere Daten zum individuellen Weiterbildungsverhalten liefert, neben dem Mikrozensus als amtliche Statistik, das Sozioökonomische Panel (SOEP). Die SOEP-Mikrodaten unterliegen einer wissenschaftlichen Zweckbindung, weil der anonymisierte Datensatz Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen zu Zwecken der Forschung und Lehre zur Verfügung gestellt wird. Analysen auf Ebene der Städte und Kreise sind möglich. Eine Nutzung der Daten auf Ebene der Postleitzahlen ist ebenfalls möglich.

#### Betriebsbefragungen

Bei der Erhebung des wbmonitor werden alle bundesweit bekannten institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter befragt, die berufliche Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe offen zugänglich anbieten. Daten für Auswertungen unterhalb der Bundesebene werden nicht zur Verfügung gestellt ([www.wbmonitor.de](http://www.wbmonitor.de)).

Das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit Daten zum Angebot, zur Teilnahme und zur Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung wird über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit für Forschungszwecke zur Verfügung gestellt.

#### Ausblick

Der Überblick über die Datenquellen macht deutlich, dass es eine Vielzahl von Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung gibt und sich das Bild des Weiterbildungsgeschehens aus einer Reihe unterschiedlicher Statistiken speist. Bei der Bewertung und Interpretation der Daten für ein kommunales Bildungsmonitoring sind die unterschiedlichen zugrunde liegenden methodischen Konzepte, Definitionen, Grundgesamtheit und Berichtszeiträume zu berücksichtigen, da sie nicht immer kompatibel und damit nicht umstandslos miteinander vergleichbar sind. Daher lassen sich die Ergebnisse der verschiedenen Datenquellen nicht zu einem Gesamtbild der beruflichen Weiterbildung integrieren.

Auch werden bestimmte Segmente des Weiterbildungsgeschehens noch kaum beleuchtet. Mangelhaft ist bislang die Datenlage zur Weiterbildungsteilnahme bestimmter Personengruppen (z.B. Personen mit Migrationshintergrund), zur Finanzierung von beruflicher Weiterbildung, zur Qualität und zum Outcome von beruflicher Weiterbildung. Hinzu kommt, dass auch die Datenlage im Bereich des informellen Lernens sehr lückenhaft ist, obwohl das informelle Lernen auch für die berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle spielt und in quantitativer Hinsicht von hoher Bedeutung ist.

Mit diesen Einschränkungen liefern die vorhandenen Datenquellen dennoch ein allgemeines Bild über die Angebote beruflicher Weiterbildung und die Nachfrage auf kommunaler Ebene. Bei über das Dargestellte hinausgehendem Datenbedarf besteht zudem die Möglichkeit, diesen durch eigene Erhebungen zu decken, wie es in den folgenden Beiträgen der Landkreise Rems-Murr, Elbe-Elster und des Landkreises Osnabrück exemplarisch gezeigt wird.

## Der Übergang Schule – Beruf: Berichtslegung an der ersten Schwelle

Dr. Jutta Laukart (Rheingau-Taunus-Kreis)

### Anlass für die vertiefte Analyse zum Übergang Schule – Beruf

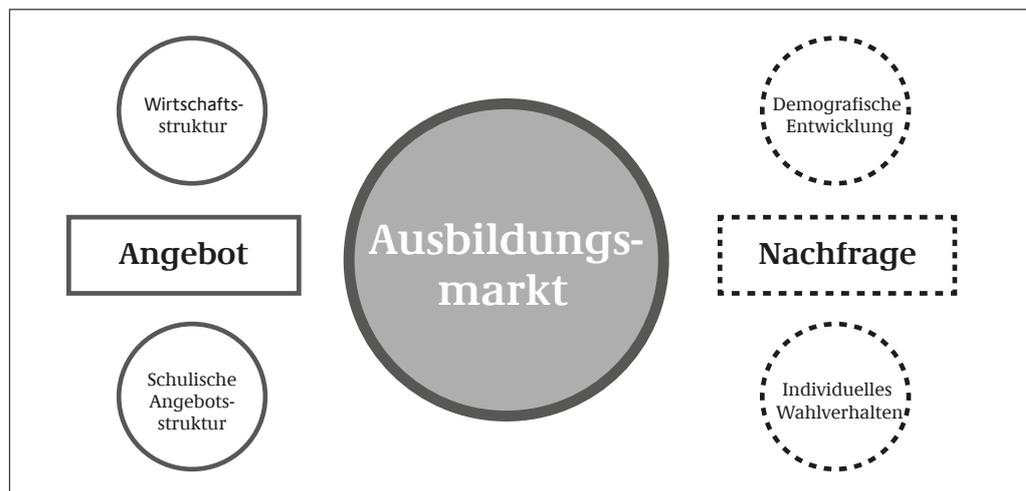
Die Bildungseinrichtungen im Rheingau-Taunus-Kreis (RTK) sind vielfältig im Bereich der Jugendbildung aktiv. Insbesondere die vhs Rheingau-Taunus e. V. und die Gesellschaft für Qualifizierung, Aus- und Fortbildung im Rheingau-Taunus-Kreis mbH (GBW) haben für den Kreis Aufgaben in der Jugendbildung übernommen. In den letzten Jahren ist eine vielfältige Angebotsstruktur entwickelt worden, die den Jugendlichen den Zugang zur Berufswelt erleichtert. Mit dem Regionalen Übergangsmanagement (RÜM) hat der Rheingau-Taunus-Kreis in den letzten Jahren ein Bildungsprojekt durchgeführt, das an der systematischen Gestaltung dieses Übergangs gearbeitet hat. Das RÜM hat die Themen Elternarbeit und Integration bearbeitet und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft unter anderem im Rahmen der Initiative „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen“ (OLOV) des Landes Hessen verstärkt. Mit dem Programm Lernen vor Ort hat die Fachstelle Bildung im Rahmen der zweiten regionalen Bildungskonferenz 2011 die verstärkte Elterneinbindung, die frühe Berufsorientierung und eine standardisierte Kompetenzdiagnostik als Themen identifiziert, die in Zukunft weiterzuführen sind.

Für den Rheingau-Taunus-Kreis ist der Übergang Schule-Beruf ein strategisch wichtiges Thema. Der Rheingau-Taunus-Kreis hat sich zum Ziel gesetzt, dass kein Jugendlicher die Schule ohne Abschluss verlässt und dass die Jugendarbeitslosigkeitsquote auf 0% gesenkt wird. Als Optionskommune hat der Rheingau-Taunus-Kreis ein vitales Interesse daran, dass allen Jugendlichen der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben gelingt und keine Folgekosten in den sozialen Sicherungssystemen durch eine misslungene Integration in den Arbeitsmarkt entstehen. Um dem entgegenzuwirken und die erfolgreiche Arbeit kommunaler Bildungseinrichtungen fortzuführen, wurde ein Arbeitsmarktprogramm entwickelt, das den Wegfall von Bundesmitteln kompensieren soll und mit denen Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit Bedrohte geschult, gefördert und ausgebildet werden können. Zu diesen Gruppen zählen auch Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf.

### Konzept für eine vertiefende Analyse des Übergangs von der Schule in den Beruf

Der Schwerpunkt der vertiefenden Analyse zum Übergang von der Schule in den Beruf liegt auf der Betrachtung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt und dessen Entwicklung (siehe Abbildung 2). Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf der Bewerberseite wird durch folgende Rahmenbedingungen beeinflusst: Die demografische Entwicklung, die sich in zurückgehenden Schülerzahlen äußert. Die geografische Lage im Ballungsraum des Rhein-Main-Gebietes, die den Rheingau-Taunus-Kreis in einen Wettbewerb

Abbildung 2:  
Rahmenmodell zur Analyse  
Übergang Schule- Beruf



Quelle: Fachstelle Bildung des Rheingau-Taunus-Kreises, Eigene Darstellung

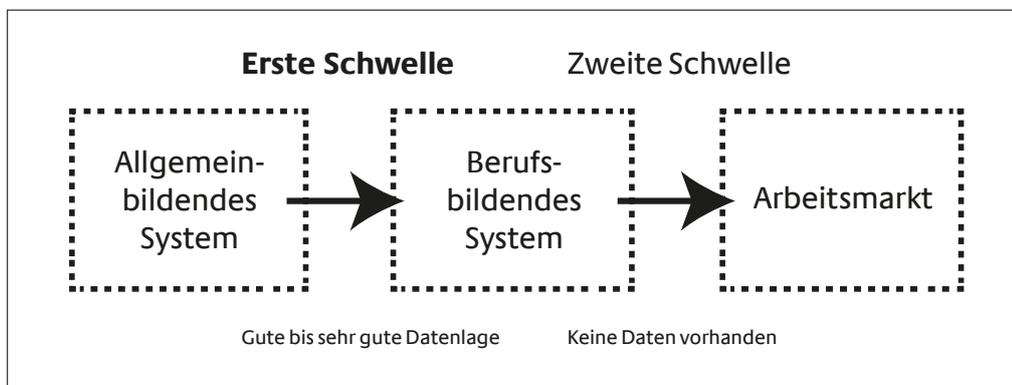


Abbildung 3:  
Datenmodell Übergang  
Schule-Beruf

Quelle: Fachstelle Bildung des Rheingau-Taunus-Kreises, Eigene Darstellung

mit starken Bildungs- und Arbeitsmarktzentren der Region stellt und schließlich die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen, die sich im täglichen Pendlerverhalten aber auch in Fortzügen äußert. Außerdem hat das individuelle Wahlverhalten in Verbindung mit der schulischen Angebotsstruktur Einfluss auf die Nachfrageseite. In der Analyse wird daher aufgezeigt, welche Bildungsgänge im Übergang von der allgemeinbildenden Schule in das berufsbildende System von den Jugendlichen gewählt werden und wie sich die Schülerschaft zusammensetzt, die nicht in den regulären Ausbildungsmarkt, sondern in das sogenannte Übergangssystem wechselt.

Auf der Angebotsseite spielt die Wirtschaftsstruktur und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe eine entscheidende Rolle. Eine differenzierte Analyse zur Entwicklung auf dem regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt erfolgt anhand der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen. Der Vergleich der Entwicklungstrends zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Ausbildungsmarkt zeigt, in welchen Wirtschaftszweigen Potentiale zur Ausweitung von Ausbildungsaktivitäten bestehen.

Die vorliegende Analyse basiert auf Daten des Hessischen Statistischen Landesamtes, der Regionalstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Landes Hessen und den Daten der Bundesagentur für Arbeit. Die Datenlage im Bereich der beruflichen Bildung stellt sich heterogen dar, so dass sich keine geschlossene Darstellung über Bildungsverläufe im Übergang Schule-Beruf erstellen lässt. Aufgrund der vorliegenden Datenlage konzentriert sich die Analyse auf

die sogenannte erste Schwelle, den Übergang nach der Sekundarstufe I in das berufliche Ausbildungssystem (siehe Abbildung 3). Zur zweiten Schwelle, der Einmündung in den Beruf nach der Ausbildung, liegen bisher keine Daten auf breiter Basis vor.

Auf der Basis der bestehenden Datenlage lassen sich erste systemische Zusammenhänge und regionale Entwicklungstrends aufzeigen.

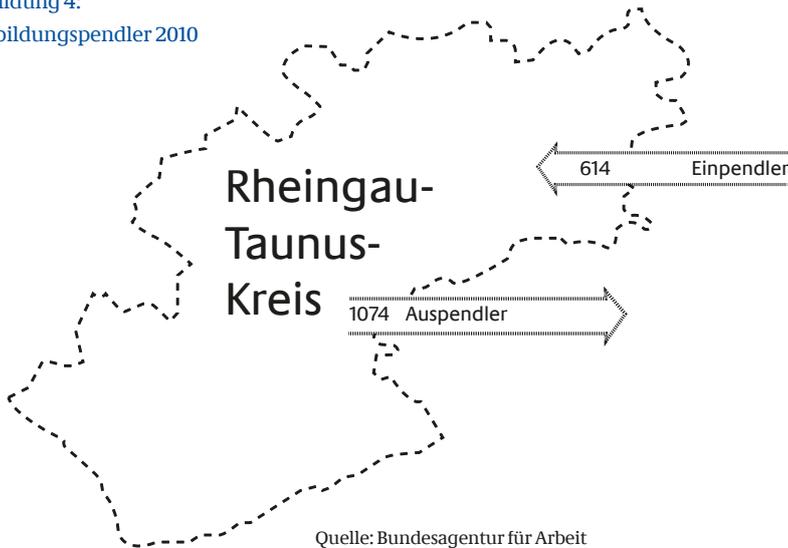
Bei der Auswahl und Bearbeitung der Daten wurden auch Analysewünsche und Themenbereiche berücksichtigt, die von den Mitarbeitenden der betroffenen Bildungseinrichtungen und Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft genannt wurden. Es wurden z. B. Daten zur Schulstandortplanung im Rheingau-Taunus-Kreis gewünscht. Neben der Darstellung der Entwicklung der Schülerzahlen an den beruflichen Schulen, fand dieser Wunsch Niederschlag bei der Erhebung der Zahl der Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsberufe im Kreis. Dafür wurden die entsprechenden Daten der Kammern aufbereitet.

### Ausgewählte Ergebnisse

Für den Rheingau-Taunus-Kreis ist die Randlage im Rhein-Main-Gebiet ausschlaggebend für die Frage, wie der Landkreis als Ausbildungsstandort attraktiv bleiben kann. Mit der Analyse wurden die Ausbildungspendlerzahlen erstmals großemäßig erfasst. Zirka die Hälfte der 2.671 im RTK wohnhaften, sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden macht ihre Ausbildung vor Ort. Die andere Hälfte pendelt in die Bildungszentren der Rhein-Main-Region und in das Umland (siehe Abbildung 4). Aufgrund der besonderen geographischen Lage des Kreises und bedingt durch die gemeinsame Schulent-

wicklungsplanung mit der Landeshauptstadt ist die Pendlerverflechtung mit Wiesbaden sehr eng. Die Zahl der Ausbildungspendler an die beruflichen Schulen in Wiesbaden beträgt mehr als 2.000 Schülerinnen und Schüler.

Abbildung 4: Ausbildungspendler 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Kombination mit den Auswirkungen des demografischen Wandels stellt sich damit für den Kreis die Herausforderung, weiterhin als Ausbildungsstandort attraktiv zu bleiben.

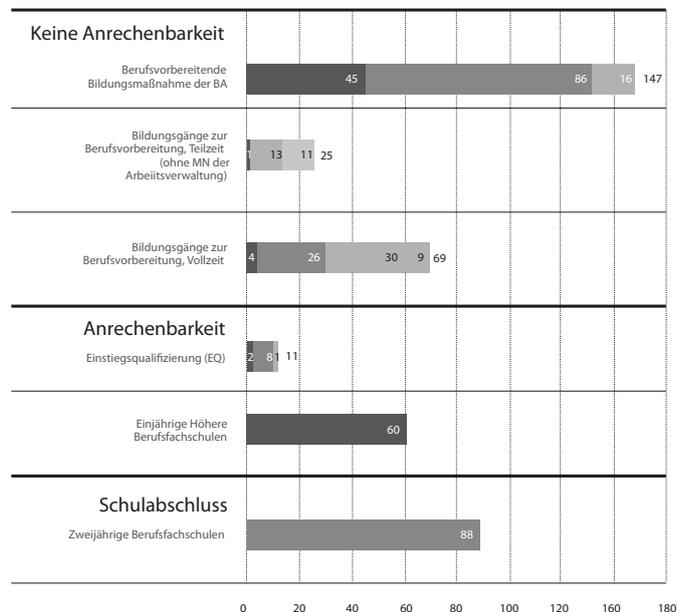
Wohnortnah werden vor allem die Schulabgängerinnen und Schulabgänger versorgt, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Sie werden zunächst im Übergangssystem aufgefangen und erwerben hier zusätzliche Kompetenzen bzw. können ihren Schulabschluss nachholen. Insbesondere den Absolventinnen und Absolventen der Förderschulen gelingt der Übergang in den Ausbildungsmarkt in der Regel nicht auf Anhieb. Ihre Zahl wird nach den Prognosen des statistischen Landesamtes weitgehend konstant bleiben und bei ca. 70 Schulentlassenen pro Jahr liegen. Trotz der Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt werden die Schülerinnen und Schüler von Förderschulen vermutlich auch in Zukunft auf Maßnahmen des Übergangssystems angewiesen sein (siehe Abbildung 5).

Die allgemeine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt kann dazu führen, dass Jugendliche sich bei der Ausbildungssuche verstärkt auch außerhalb des Kreises orientieren. Der Rheingau-Taunus-Kreis weist schon jetzt in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen einen negativen Wanderungssaldo auf, d. h. es ziehen mehr junge Menschen fort als junge Menschen zuziehen: Im Jahr 2010 standen 1.478 Zuzügen 1.661 Fortzüge gegenüber. In

Die Folgen der Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt sind auch im Rheingau-Taunus-Kreis bereits sichtbar. Es gelingt mittlerweile auch Schülerinnen und Schülern ohne Hauptschulabschluss in nennenswerter Zahl einen Ausbildungsvertrag abzuschließen. Im Jahr 2010 ist dies immerhin 22 jungen Menschen ohne Hauptschulabschluss gelungen. Allerdings zeigt die Analyse auch, dass in den Berufsgruppen, in denen häufig schwächere

Abbildung 5: Anfänger nach Teilbereichen des Übergangssystems und schulischer Vorbildung (Stand 2010)

Anfänger nach Teilbereichen des Übergangssystems und schulischer Vorbildung (Stand 2010)



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Schülerinnen und Schüler zu finden sind, die Vertragsauflösungsquoten erhöht sind. In Hotel- und Gaststättenberufen wird rund jedes zehnte Ausbildungsverhältnis bereits im ersten Ausbildungsjahr vorzeitig gelöst.

Eine weitere Gruppe, die wohnortnahe Angebote nutzt, sind Schülerinnen und Schüler mit gutem Abschluss der Sekundarstufe 1, die einen höheren Schulabschluss anstreben. Ein zunehmend höherer Anteil von Abgängerinnen und Abgänger der allgemeinbildenden Schulen erwirbt die Fachhochschulreife an einer beruflichen Schule im Kreis (siehe Abbildung 6).

Blick zu nehmen. Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt und dem Arbeitsmarkt hängen eng zusammen. So lässt sich bspw. ein Abwärtstrend bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe ausmachen. Gleichzeitig sinkt die Ausbildungsquote. Auffällig ist, dass dabei zwei Wirtschaftszweige im Rheingau-Taunus-Kreis eine Ausnahme darstellen: Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Gesundheit und Soziales und im Gaststätten-gewerbe steigt, nimmt die Zahl der Auszubildenden am Arbeitsort in diesen Bereichen ab.

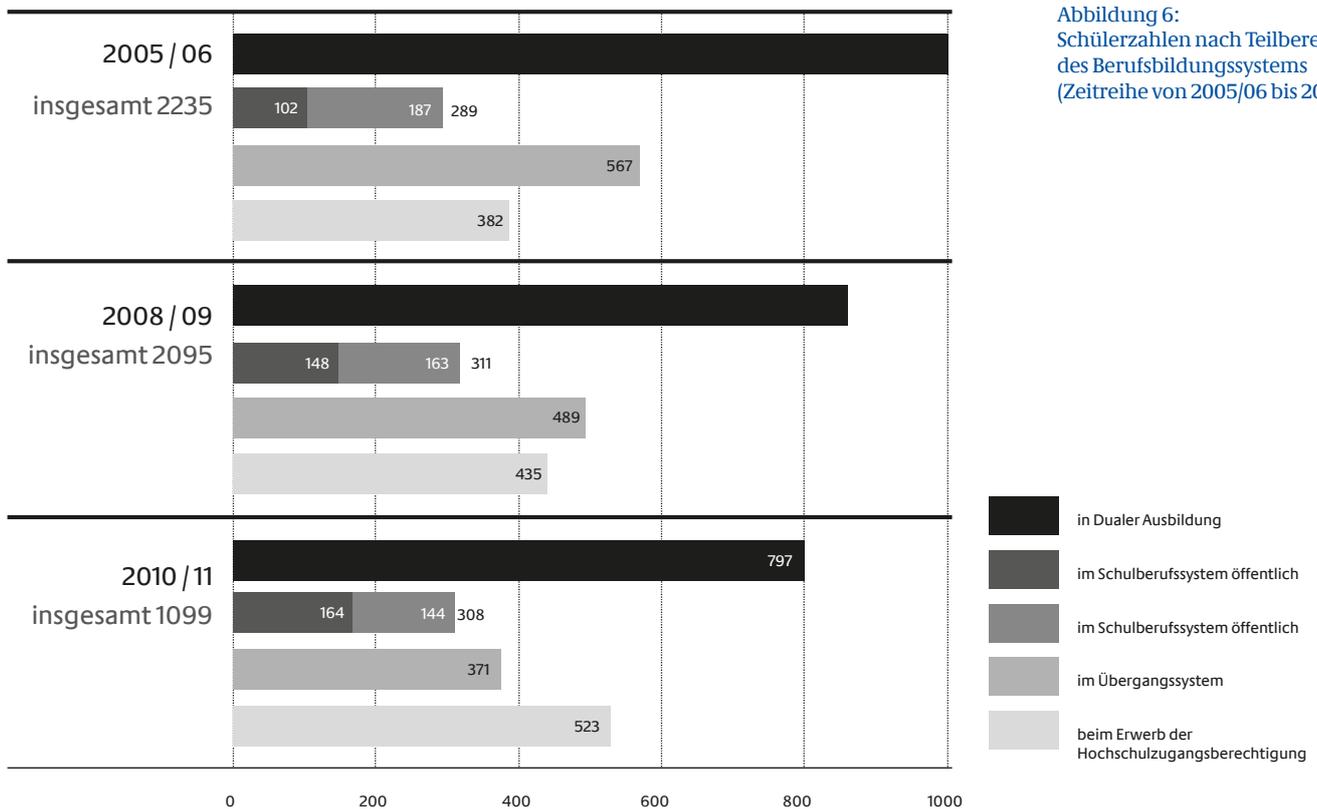


Abbildung 6: Schülerzahlen nach Teilbereichen des Berufsbildungssystems (Zeitreihe von 2005/06 bis 2010/11)

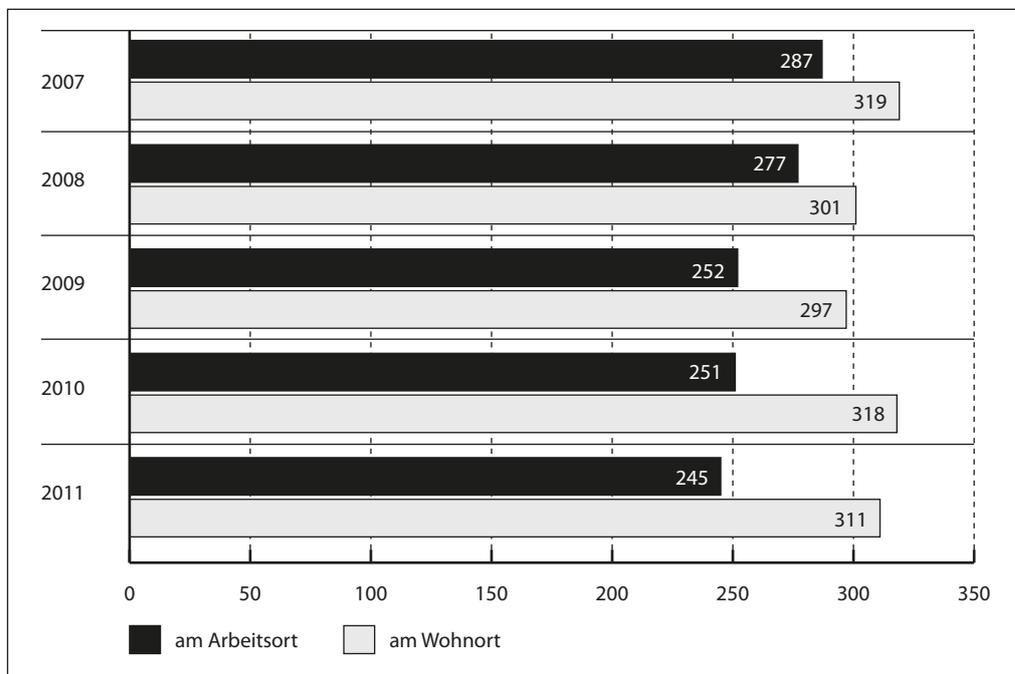
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Auch an der Zahl der Absolventinnen und Absolventen des berufsbildenden Systems lässt sich erkennen, dass die Fachoberschulen ein zunehmend wichtiges Element der regionalen Schullandschaft bilden: Mit 227 Abschlüssen wurde 2010/11 der bisherige Höchststand erreicht. Im Schulberufssystem bildet sich also der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft ab.

Als Beispiel: Im Bereich Gesundheit und Soziales waren im Jahr 2007 4.732 Personen beschäftigt. Im Jahr 2011 sind es bereits 5.192 Personen. Die Zahl der Auszubildenden am Arbeitsort sinkt im gleichen Zeitraum aber von 287 auf 245 (siehe Abbildung 7).

Beim Thema Fachkräftesicherung gilt es, die Wirtschaftsentwicklung mit in den

Abbildung 7:  
Sozialversicherungspflichtige Auszubildende im Gesundheitssektor  
(Zeitreihe von 2007 bis 2011)



Quelle: Agentur für Arbeit

#### Ausblick

Der Landrat hat der Fachstelle Bildung den Auftrag gegeben, das Arbeitsmarktprogramm des Kreises mit den Ergebnissen der Analyse abzugleichen. Dazu hat sich die Fachstelle Bildung mit dem Jobcenter, der Gesellschaft für Beschäftigung und Qualifizierung (GBW) und der vhs Rheingau-Taunus e. V. verständigt. Ziel ist es, dass das regionale Arbeitsmarktprogramm nicht nur von den Instrumenten der Arbeitsmarktförderung bestimmt wird, sondern auch die Entwicklungen auf Seite der Nachfrage berücksichtigt werden. Es wurde weiterhin verabredet, dass die Zusammensetzung und die Bildungsverläufe der Schulabsolventinnen und -absolventen, die nicht direkt ein Ausbildungsverhältnis beginnen und auf Maßnahmen des Übergangssystems angewiesen sind, in Zukunft genauer in den Blick genommen werden. Um weiterhin Ansatzpunkte zu finden, wie man präventiv einen gelingenden Übergang vorbereiten kann, sollen in der Entwicklungsgruppe zum Bildungsmanagement im Rheingau-Taunus-Kreis Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf erarbeitet werden.

#### Die Entwicklung des Berichts: Ausbildung in Köln – Monitoring 2010: Schwerpunkt Migration und Übergänge

##### Julita Przygoda (Stadt Köln)

Das Aktionsfeld Bildungsmonitoring im Programm „Lernen vor Ort“ in der Stadt Köln knüpfte mit dem Bericht: „Ausbildung in Köln – Monitoring 2010: Schwerpunkt Migration und Übergänge“ an die Vorarbeiten des im Jahr 2006 gestarteten Kölner Ausbildungsmonitorings an, dessen Anstoß das „Kommunale Bündnis für Arbeit“ gab, das sich mit Kernfragen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in Köln befasst.

Bei der Auswahl der Schwerpunkte Migration und Übergänge im vierten Kölner Ausbildungsbericht kamen folgende Überlegungen zum Tragen:

Köln hat über eine Million Einwohner, wovon ein Drittel einen Migrationshintergrund aufweist, bei den unter 18-Jährigen ist es sogar jeder Zweite (Stand: 31.12.2010) [4]. Junge Menschen mit Migrationshintergrund bilden ein großes, zukünftig noch intensiver zu erschließendes und gegebenenfalls gezielt zu förderndes Bildungs- und Arbeitsmarktpotential. Die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist deshalb in Köln von zentraler Bedeutung.

Im Ausbildungsbericht 2010 sollte durch eine vertiefende Analyse des Bildungsmonitoring im Programms „Lernen vor Ort“ die Situation von Ausländerinnen und Ausländern und von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung in den Fokus genommen werden. Die Frage, der das Bildungsmonitoring versucht hat nachzugehen, ist, ob sich jugendliche Ausländerinnen und Ausländer oder Jugendliche mit Migrationshintergrund in ihren Ausbildungswünschen, ihren Schulabschlüssen, in der Wahl und dem Zugang zum Ausbildungsmarkt und in ihren Ausbildungsabschlüssen sowie bei ihrem Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis von deutschen Jugendlichen oder Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheiden.

Neben dem Schwerpunktthema Migration hat sich das Kölner Bildungsmonitoring ebenfalls verstärkt den Übergängen von der Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf gewidmet. Die sogenannte erste und zweite Schwelle sind wichtige Gelenkstücke in beruflichen Karrieren, die über Erfolg oder Misserfolg nicht nur in der beruflichen Ausbildung entscheiden, sondern die sich auch in der späteren Berufstätigkeit auswirken. Das Misslingen des Einstieges in eine berufliche Ausbildung und damit einhergehend ein fehlender Berufsabschluss können die Exklusion aus dem Beschäftigungssystem bedeuten.

An diesen Wegbereitern setzt der vierte Kölner Ausbildungsbericht an, indem er umfassend den Übergang von Jugendlichen in die Ausbildung und aus der beruflichen Ausbildung in die Beschäftigung analysiert und beschreibt. Der Ausbildungsbericht 2010 soll dabei klären, welche Risiken und Probleme bei den Übergängen entstehen können, die einen reibungslosen Verlauf erschweren oder sogar verhindern. Weiterhin soll der Ausbildungsbericht, wie vorher beschrieben, aufzeigen, ob und welche Unterschiede bei der beruflichen Ausbildung und der Einmündung in die Beschäftigung zwischen Deutschen und Ausländern bzw. Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in Köln bestehen. So konnte etwa bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den letzten Jahren beobachtet werden, dass sich der Trend zu höheren Abschlüssen fortsetzt, dieser Trend aber im Wesentlichen von von Schulabgängerinnen und -abgängern deutscher Herkunft getra-

gen wird, während bei den ausländischen Schulabgängerinnen und -abgängern mittlere und Hauptschulabschlüsse dominieren[5].

Der Ausbildungsbericht 2010 ist so aufgebaut, dass er neben der Abbildung der Standardindikatoren, die ebenfalls in den vorherigen Ausbildungsberichten der Stadt Köln erfasst wurden, die Übergänge in die Ausbildung und aus der Ausbildung heraus genauer beleuchtet.

Vor der Betrachtung der Übergänge in die berufliche Ausbildung und in die Erwerbstätigkeit sollte eine Untersuchung der Rahmenbedingungen in Köln, wie der soziodemografische Hintergrund oder der demografische Wandel, einen Überblick über die aktuelle regionale Situation geben. So beeinflusst etwa der demografische Wandel Veränderungen in der qualitativen und quantitativen Nachfrage nach Ausbildungsangeboten. In Köln zeigt sich hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung eine besondere Situation: Entgegen dem Landtrend steigen die Zahlen der unter 3-Jährigen seit dem Jahr 2006 [6] kontinuierlich an. Die ausbildungsrelevante Altersgruppe nimmt in Köln im Vergleich zu vielen anderen Städten seit Jahren nur moderat ab. Diese Entwicklungen müssen bei der Betrachtung der Ausbildungssituation in Köln berücksichtigt werden.

Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den SGBII- Leistungsempfängerinnen und -empfängern in Köln sollen außerdem zeigen, in welchen wirtschaftlichen und sozialen Lagen Kinder und Jugendliche aufwachsen, die sich wiederum auf ihre Schulabschlüsse und berufliche Ausbildungen auswirken können. So zeigt etwa der Ausbildungsbericht 2010, dass die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer überproportional von sozialen Problemlagen betroffen ist, die sich auf die Ausbildungsfähigkeit auswirken können. [7]

Um Informationen zu Ausbildungswünschen von Schulabsolventinnen und -absolventen in Köln zu erhalten, griff das Bildungsmonitoring auf Daten der Schulabgängerbefragung 2010 zurück. Anhand der Schulabgängerbefragung, die seit 2005 von der Bildungsberatung der Stadt Köln in Kooperation mit dem Büro Übergangsmanagement Schule/ Beruf durchgeführt wird, werden Ausbildungswünsche deutscher und ausländischer Schulabsolventinnen und -absolventen abgebildet.

Die Schulabgängerbefragung eignet sich zur Standortbestimmung in Sachen Berufswahl und ermöglicht Schulen der Sekundarstufe I mittels eines Fragebogens, der am Computer ausgefüllt wird, den aktuellen Stand der Berufswahlentscheidung der Jugendlichen zu erfassen. Die Ausbildungsplatzwünsche von Kölner Schulabgängerinnen und Schulabgängern zeigten, dass unter den Top Ten der Ausbildungswünsche technische und naturwissenschaftliche Berufe nur unter deutschen Jugendlichen zu finden waren und nicht von den ausländischen Schulabgängerinnen und -gängern genannt wurden. [8]

Weitere Informationen zum Übergang Schule - Ausbildung konnte eine Studie der Universität zu Köln zu den Erwartungen Kölner Schulabsolventinnen und -absolventen liefern. So wurden Experteninterviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer in Köln geführt, um detaillierte Informationen zu den Ausbildungswünschen der Jugendlichen zu erhalten. Dabei zeigte sich, dass unter anderem Status und Wertschätzung in der öffentlichen Wahrnehmung eines Berufes die Berufswünsche sowohl von Jugendlichen mit als auch von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund prägen. [9]

Gleichzeitig wurde von den Expertinnen und Experten wahrgenommen, dass Berufswünsche auch von den Medien geprägt werden, wie dies etwa nach der Ausstrahlung von Sendungen zu Immobilienberufen feststellbar gewesen sei.

Aus der amtlichen Schulstatistik konnte das Bildungsmonitoring in Köln die Daten zu Abschlüssen von Kölner Schülerinnen und Schülern ermitteln. Dabei konnte nur eine Differenzierung nach Nationalität vorgenommen werden, da die amtliche Schulstatistik keine Informationen zum Migrationshintergrund liefert. Die Abschlüsse sind aber ein wichtiger Indikator zum Übergang Schule – berufliche Ausbildung, da Kompetenzen und Qualifikationen der Schülerinnen und Schüler am Ende ihrer Schulzeit über den Verbleib nach der Schulzeit bestimmen können.

Übergangsverläufe in die berufliche Ausbildung, wie etwa die Verteilung der Neuzugänge auf die Teilsysteme der beruflichen

Ausbildung, konnten anhand von Daten des statistischen Landesamtes IT.NRW, untersucht werden. Diese Daten geben Aufschluss darüber, ob Jugendliche direkt nach der Schule in die berufliche Ausbildung einmünden oder zunächst im Übergangssystem verbleiben. So zeigte die Auswertung der Zahlen für Köln etwa, dass ausländische Jugendliche im vollqualifizierenden Berufsausbildungssystem unter- und im Übergangssystem überrepräsentiert sind [10]. Gleichzeitig zeigen die Daten des statistischen Landesamtes auch, ob Jugendliche in Köln im dualen System oder im Schulberufssystem ihre Ausbildung absolvieren oder eine Hochschulzugangsberechtigung an einem Berufskolleg erwerben. Insbesondere die Berufskollegs müssen bei der Betrachtung der Schulabschlüsse in einer Kommune verstärkt in den Blick genommen werden, da auf diesem Weg viele junge Menschen, neben dem traditionellen Weg an den Gymnasien, ihre Hochschulzugangsberechtigung erreichen.

Weiterhin konnte eine Längsschnitt-Studie zur Berufswahlorientierung an Kölner Gymnasien, die von der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, wichtige Daten zur Berufswahlorientierung von Kölner Jugendlichen in der Sekundarstufe II an Gymnasien und Gesamtschulen liefern. So zeigte sich etwa, dass Kölner Jugendliche die Berufswahl als anspruchsvoll empfinden und einen hohen Beratungs- und Informationsbedarf äußern. Aus den Studienergebnissen resultierten auch Handlungsvorschläge für die Verbesserung der Berufsorientierung, die im Ausbildungsbericht ihren Niederschlag [11] gefunden haben.

Bei der zweiten Schwelle, also dem Übergang von der beruflichen Ausbildung in den Beruf, sollten Daten zu Beschäftigten und Arbeitslosen in Köln einen Einblick in die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Köln geben. Dazu wurden Daten der Bundesagentur für Arbeit herangezogen, die neben der Nationalität von Beschäftigten und ihrer Berufsausbildung auch wichtige Informationen über die Nationalität und das Alter von Arbeitslosen in Köln enthalten. Die Daten belegten, dass die Arbeitslosenzahlen in Köln seit Jahren rückläufig sind, allerdings die Jugendarbeitslosigkeit bei den unter 25-Jährigen zugenommen hat. [12] Die Betrachtung der Jugendarbeitslosigkeit ist für das Bildungsmonitoring

ein wichtiger Indikator, da er Hinweise auf Chancen und Probleme in Bildungskarrieren gibt und eine wichtige Kennzahl für die soziale Situation in einer Region oder in einem Stadtbezirk ist. Daher wurde der Indikator „Jugendarbeitslosigkeit“ auch in den Kölner Bildungsbericht 2012 aufgenommen.

Weiterhin zeigte die Betrachtung der Beschäftigten nach Nationalität und Berufsausbildung, dass sich die berufliche Qualifikation der ausländischen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren deutlich verbessert hat, obwohl noch immer das Niveau der beruflichen Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer unter demjenigen der deutschen Arbeitnehmer bleibt. [13]

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf kann sich in unterschiedlicher Weise vollziehen. So kann man zwischen einer erfolgreichen Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb, dem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber oder in die Arbeitslosigkeit sowie gegebenenfalls weiteren Qualifizierungsmaßnahmen unterscheiden. Da die Datenlage zur zweiten Schwelle auf kommunaler Ebene unzureichend war, hat man im Ausbildungsbericht 2010 auf Ergebnisse einer Kölner Übergangsstudie, die von der Fachhochschule Köln durchgeführt wurde, sowie auf weitere qualitative Studien zurückgegriffen. In der Studie der FH Köln wurden die Übergangsverläufe von Kölner Berufskollegsabsolventinnen und -absolventen untersucht. Nach ihren Befunden kann ein Einfluss des Schulabschlusses, des Notendurchschnitts und des Migrationshintergrundes auf den erfolgreichen Übergang in die Erwerbstätigkeit belegt werden. [14]

Um Informationen und neue Erkenntnisse zur zweiten Schwelle aus der arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung gewinnen zu können, wurde ein Gruppeninterview mit verantwortlichen Personen der Agentur für Arbeit durchgeführt. Mit diesem Interview sollten Erfolgs- und Risikofaktoren sowie migrationspezifische Aspekte, die den Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung beeinflussen können, identifiziert werden. Ein wichtiger Aspekt, der bei dieser Untersuchung genannt wurde, war, dass die erste Schwelle als entscheidende Hürde für die Bildungs- und Berufskarriere junger Menschen betrachtet wird. Bei der Frage nach dem Übergang an der zweiten Schwelle konnten die Experten aus der

Arbeitsvermittlung wichtige Hinweise zum weiteren Verlauf nach der Ausbildung geben. So würden die meisten Jugendlichen nach der Ausbildung in der Regel vom jeweiligen Betrieb übernommen, wobei die Übernahmen jedoch zunehmend befristet sind. [15] Außerdem sei die Bereitschaft, einen Auszubildenden nach dessen Ausbildung zu übernehmen, abhängig von der Größe des Betriebs.

Als weitere Einflussgröße, die den Beschäftigungseinstieg nach dem Ausbildungsende beeinflussen kann, wurde die Einkommenschancen von den Experten benannt. So kann, nach Aussage der Befragten, der gezahlte Arbeitslohn während und nach der Ausbildung auch ausschlaggebend für eine berufliche Neuorientierung sein. [16] Neben Einschätzungen zu Erfolgsfaktoren für den Übergang in die Beschäftigung wurden beim Gruppeninterview auch Risikofaktoren, wie ein schlechter Notendurchschnitt oder ein schlechter Ausbildungsabschluss angeführt. Die Expertinnen und Experten wurden außerdem um ihre Einschätzung zu migrationspezifischen Faktoren gebeten, die einen Einfluss auf den Übergang in die Beschäftigung haben. Dabei wurden günstige und hemmende Merkmale diskutiert. Abschließend konnten anhand des geführten Interviews Unterstützungsmöglichkeiten für einen verbesserten Beschäftigungseinstieg formuliert werden, die in den Ausbildungsbericht 2010 aufgenommen wurden.

Insgesamt zeigte die Ausbildungsberichterstattung in Köln, dass eine rein indikatorenbasierte Berichterstattung aufgrund der unzureichenden Datenlage an ihre Grenzen stößt. Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen und des Datenzugangs war insbesondere die Betrachtung der zweiten Schwelle problematisch, da Daten und Auswertungen aus unterschiedlichen Quellen oftmals schwierig miteinander zu verknüpfen waren. Die Beschreibung von Ursache-Wirkungszusammenhängen bleibt daher stark eingeschränkt oder ist nicht möglich. Auch zeigten sich Hindernisse bei der Vergleichbarkeit von zur Verfügung stehenden Daten der amtlichen Statistik. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Bereitstellungszeitpunkte bei der amtlichen Statistik konnten einige Daten nicht miteinander in Beziehung gesetzt oder verglichen werden. Dennoch konnten wichtige und interessante Aspekte

aus Erhebungen der nicht-amtlichen Statistik ergründet werden, die das Bild von der Ausbildungssituation in Köln weiter vervollständigen konnten. Qualitative Interviews halfen dabei, neue Fragestellungen aufzuwerfen und detaillierte Antworten und Besonderheiten in Ausbildungsverläufen zu identifizieren.

## Vertiefende Untersuchung der Situation und des Bedarfs im Kontext der Beruflichen Weiterbildung im Rems-Murr-Kreis

Diandra Gröschel (Rems-Murr-Kreis)

### Ausgangslage, Fragestellungen und Untersuchungsauftrag

Berufliche Weiterbildung wird im Rems-Murr-Kreis als wichtig erachtet, da durch sie dem drohenden Fachkräftemangel entgegenge wirkt werden kann. Nach einer Studie der Prognos AG ist infolge des demografischen Wandels mit einer Arbeitskräftelücke zu rechnen. Die Lücke von insgesamt 500.000 fehlenden Arbeitskräften in Baden-Württemberg könnte laut dieser Studie zur Hälfte durch Weiterbildung geschlossen werden. Der beruflichen Weiterbildung kommt also eine entscheidende Rolle zum Erhalt der Innovations- und Wirtschaftsfähigkeit innerhalb einer Region zu. Im Zuge der Umsetzung der Strategie des Lebenslangen Lernens und angesichts des demografischen Wandels gilt es also, die Bildungsbedarfe und -erfordernisse im Bereich der beruflichen Weiterbildung genauer in den Blick zu nehmen.

Im Rems-Murr-Kreis gibt es diverse Anbieter von Weiterbildung sowie ein „Netzwerk Fortbildung“, zu dem sich 29 Anbieter der beruflichen Weiterbildung zusammengeschlossen haben, die sich regelmäßig treffen und eine Veranstaltungsbroschüre erstellen. Außerdem wird die Weiterbildungsplattform für Baden-Württemberg (<http://www.fortbildung-bw.de>) von den Mitgliedern des Netzwerks genutzt. Darüber hinaus gibt es keine weitere übergreifende Darstellung der Angebote, der Anbieterstruktur sowie der Weiterbildungsbedarfe von Arbeitnehmerinnen und -nehmern, Arbeitsuchenden und Arbeitgeberinnen und -gebern. Um Angebote besser aufeinander abstimmen und Strukturen verbessern zu können, wie es das Ziel von

Lernen vor Ort ist, müssen die bereits bestehenden Strukturen und Bedarfe bekannt sein.

Folgende Fragestellungen wurden herausgearbeitet:

- Wie sieht die Anbieter-, Angebots- und Teilnehmendenstruktur bei Weiterbildungen im Rems-Murr-Kreis aus?
- Welche Bildungsbedarfe haben Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie Arbeitgeberinnen und -geber und wie stellt sich dieser Bedarf aus Sicht von Expertinnen und Experten dar?
- Was hält von Weiterbildung ab und was befördert diese? (strukturelle Hemmnisse für berufliche Weiterbildung)

Zu diesen Fragen liegen bisher keine umfassenden Daten vor. Um einen tieferen Einblick in die berufliche Weiterbildungslandschaft im Rems-Murr-Kreis zu erhalten, wurde das Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS) e. V. damit beauftragt, die Situation und den Bedarf im Kontext der beruflichen Weiterbildung im Rems-Murr-Kreis näher zu untersuchen. Diese Untersuchung wurde von der Volkshochschule Unteres Remstal, die Verbundpartner bei Lernen vor Ort ist und das Arbeitsfeld „Berufliche Weiterbildung“ federführend bearbeitet, in Auftrag gegeben. Das IRIS-Institut arbeitete hierbei mit dem Bildungsmonitoring zusammen.

Dabei wurde auf folgende Themenfelder eingegangen:

- Anbieterstruktur der beruflichen Weiterbildung,
- Angewandte Bildungsansätze in der beruflichen Weiterbildung,
- Thematische Ausrichtung der Weiterbildungsangebote,
- Bedarfe der Betriebe,
- Teilnehmerstruktur der beruflichen Weiterbildungsangebote,
- Bildungsbedarfe der Adressatinnen und Adressaten.

### Methode

Für die Untersuchung wurde eine qualitative Methode gewählt, die durch eine quantitative Erhebung ergänzt wurde. In leitfadengestützten Interviews wurden insgesamt 77 Personen in einem zweistufigen Verfahren befragt. In

der ersten Stufe wurden Expertinnen und Experten aus den jeweiligen Bereichen befragt, um die Themenschwerpunkte zu identifizieren, die dann in der zweiten Stufe in die Befragung der Teilnehmenden und Unternehmensvertreterinnen und -vertreter einfließen. Die Befragten setzten sich folgendermaßen zusammen: 19 Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, neun Expertinnen und Experten im Rahmen einer Unternehmensbefragung (davon zwei Vertreterinnen und Vertreter der Kammern und sieben Wirtschaftsförderinnen und -förderer), 18 Expertinnen und Experten im Rahmen einer Adressatenbefragung (Agentur für Arbeit, Bildungsträger, Beratungsstellen, Betriebsrätinnen und -räte, Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter) und 31 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende. Die meisten Interviews fanden telefonisch statt, die Arbeitssuchenden wurden persönlich direkt befragt.

Die Anbieterstruktur wurde anhand der KURSNET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit und des Netzwerks Fortbildung erhoben. Informationen zur Teilnehmerstruktur wurden durch eine quantitative Fragebogenerhebung bei den 29 Bildungsträgern des Netzwerks Fortbildung im Rems-Murr-Kreis gewonnen.

### **Ausgewählte Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Für fast alle der neun befragten Erwerbstätigen ist informelles Lernen von zentraler Bedeutung. Überdies wurde von den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern fast durchgängig der Bedarf an Weiterbildungen im Bereich der Soft Skills geäußert. Andererseits wurde aber deutlich, dass diese Kurse, wenn sie angeboten werden, auf kein großes Interesse stoßen und daher oft ausfallen müssen. Diese Diskrepanz stellt die Anbieter von Weiterbildungen und Unternehmen vor die Herausforderung, geeignete Kommunikationsstrategien hinsichtlich anscheinend schwerer zu kommunizierenden Themen wie Soft Skills zu finden. Außerdem wünschen sich fast alle befragten Erwerbstätigen in Weiterbildungskursen kleinere Gruppen, da so Lernen ihrer Meinung nach besser gelingen kann. Gesundheitsthemen und das Thema Mobbing sind weiterhin von zentraler Bedeutung für die Weiterbildungsanbieter. Vor allem Arbeitneh-

merinnen und nehmer und Arbeitssuchende (n = 22) formulieren zudem den Wunsch nach einer „neutralen“ Stelle, bei der sie sich unabhängig und an ihren eigenen Bedürfnissen orientiert im Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung beraten lassen können.

Auch für Arbeitssuchende ist informelles Lernen sehr wichtig. Über die Hälfte der Befragten gab dies an. Mit den besuchten Weiterbildungen zeigten sich zwei Drittel der Befragten zufrieden. Die Beratungsqualität von Arbeitsagentur und Jobcenter dagegen wurde von 41 % negativ bewertet. Gut die Hälfte der Befragten wünscht sich außerdem bei Weiterbildungsveranstaltungen kleinere und homogenere Gruppen. Die Weiterbildungsbedarfe bei den über 25-Jährigen liegen nach eigener Einschätzung vor allem in den Bereichen Gesundheit und Fitness, Fremdsprachen, Sprach- und EDV-Kompetenzen.

Bei den Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund (n = 5) zeigt sich generell ein hohes Maß an Bereitschaft zu Weiterbildungen. Diese Menschen sehen sich aber mit verschiedenen Problemen konfrontiert: Oftmals fehlen ihnen die finanziellen Mittel für eine Weiterbildungsteilnahme, es gibt kaum kostengünstige Deutschkurse nach dem Integrationskursniveau (B1) und ausländische Berufsabschlüsse werden häufig nicht anerkannt. Neben der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse formulieren die Befragten unter anderem Bedarf an beruflichen Ausbildungen und Qualifikationen sowie einer Verbesserung ihrer EDV-Kenntnisse.

Für die drei befragten Wiedereinsteigerinnen nach der Elternzeit hat die berufliche Weiterbildung ebenfalls einen hohen Stellenwert. Mit den besuchten Weiterbildungen sind sie größtenteils zufrieden, Probleme bereitet dieser Personengruppe aber die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflicher Weiterbildung. Bei Alleinerziehenden (n = 2) besteht aufgrund der Kinderbetreuung ein Bedarf an Teilzeitqualifizierungen und -ausbildungen. Außerdem sind wohnortnahe Angebote und eine finanzielle Unterstützung wichtig. Zusätzlich wurde der Wunsch nach einer besseren Vernetzung der Weiterbildungsanbieter geäußert, um so besser beraten und gegebenenfalls auf Angebote von anderen Anbietern verweisen zu können.

Über die personengruppenspezifische Analyse hinaus wurden die Befunde branchenspezifisch ausgewertet. Die Ergebnisse der Untersuchung fließen nun in ein kreisweites Bildungsberatungskonzept, das von Lernen vor Ort konzipiert wird. Außerdem stehen sie den Weiterbildungsanbietern im Rems-Murr-Kreis zur Verfügung, ebenso den Kammern und der Bundesagentur für Arbeit. Diese entwickeln in Arbeitsgruppen ausgehend von den Ergebnissen konzeptionelle und strukturelle Maßnahmenpläne. Auch mit VHS-Gremien und dem Netzwerk Fortbildung wurden und werden die Ergebnisse besprochen und gemeinsam mit Lernen vor Ort innovative Konzepte entwickelt.

## Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück

### Annette Menzel (Landkreis Osnabrück)

Das Programm „Lernen vor Ort“ im Landkreis Osnabrück stellt sich mit dem Aufbau eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings wirtschafts- wie beschäftigungspolitischen Herausforderungen, zeigt Möglichkeiten des Erreichens von Zielen auf und formuliert strategische Prämissen für die operative Projektebene. An der Schnittstelle zum Bildungsbereich erscheinen die Bildungsnachfragenden als Träger fachlicher, methodischer und sozialer Schlüsselqualifikationen. Deren jeweilige Ausprägungen können der Nachfra-

Abbildung 8:  
Zielgruppe der Erhebung



Quelle: Landkreis Osnabrück, Arbeitsmarktmonitoring

ge der regionalen Wirtschaft als Arbeitgeber entsprechen oder es zeigt sich ein Qualifizierungsbedarf, dem mit adäquaten Angeboten entsprochen werden kann. Für das Programm „Lernen vor Ort“ im Landkreis Osnabrück ergeben sich daraus als übergeordnete Ziele:

- Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe und Wahrung sozialer Chancen über eine gesteigerte Motivation für das Lernen im Lebenslauf.
- Höhere Bildungsbeteiligung durch stärkere Transparenz, Nutzerorientierung, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der Bildungsangebote.
- Bedarfsgerechte Ausschöpfung der gesamtgesellschaftlichen Begabungspotentiale durch Förderung der kognitiven und sozialen Grundkompetenzen; gezielte bildungsbiografische Begleitung und Unterstützung individueller Entwicklungschancen.
- Verbesserung der Innovations- und Entwicklungsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes durch eine an die regionale Wirtschaftsstruktur angepasste, die Wandlungen berücksichtigende, systematische Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung.

### Zielsetzung des Arbeitsmarktmonitorings

In diesem Aktionsfeld hat sich der Landkreis Osnabrück folgendes Ziel gesetzt:

Die Erarbeitung eines Konzeptes zur dauerhaften Implementierung eines Arbeitsmarktmonitorings, welches regelmäßig Kennzahlen und Informationen liefert, die zuverlässig Rückschlüsse auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Landkreis Osnabrück zulassen und Aussagen über zukünftige qualitative sowie quantitative Personalentwicklungsbedarfe ermöglichen. Auf Basis dieser Informationen können die zur Zielerreichung notwendigen Handlungsfelder abgeleitet werden, um langfristig den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu decken sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer zu sichern. Damit kann ein Beitrag geleistet werden, die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Landkreis Osnabrück zu erhalten und auszubauen.

Die Informationsbedarfe aller Zielgruppen werden aufgenommen. Gleichzeitig soll mehr Transparenz über die entsprechenden Aktivitäten und Angebote im Landkreis erreicht

werden. Die Schaffung und Nutzung von Synergieeffekten durch die Zusammenarbeit mit den Akteuren am Arbeitsmarkt sind gewollt und sollen vorangetrieben werden.

**Landkreis Osnabrück, Arbeitsmarktmonitoring:**

Dazu wurde ein EDV-gestütztes Erhebungs- und Auswertungsinstrument konzipiert und in der Umsetzung erprobt. Im Fokus stehen jeweils branchenbezogen folgende Zielgruppen:

- Unternehmen,
- Aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (d. h. Auszubildende und Studierende),
- Bildungsträger (u.a. Berufsbildende Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsanbieter),
- Institutionen (u. a. Kammern, Verbände).

Die Auswahl der Branchen orientiert sich an den vier Kernbranchen des Landkreises Osnabrück. Dazu zählen die „Ernährungswirtschaft“, die „Logistikwirtschaft“, die „Gesundheitswirtschaft“ sowie der Bereich „Anlagen- und Maschinenbau“.

Für die Erprobungsphase wurde die Branche der „Ernährungswirtschaft“ als Pilot ausgewählt. Die Erhebungen fanden im Zeitraum von März 2011 bis Juni 2011 statt.

Die aktuelle Erhebung betrachtet die Logistikbranche der Region. Sie basiert auf Befragungen, die von November 2011 bis April 2012 durchgeführt wurden.

Im Fokus stehen dabei folgende Fragestellungen:

- Welchen Fachkräftebedarf / -mangel gibt es in der Region?
- in welcher Branche und in welchen Berufen?
- Welche Maßnahmen zur Vorbeugung eines Fachkräftemangels werden genutzt bzw. benötigt?
- Wie ist die Situation für kleinere und mittlere Unternehmen?
- Gibt es Unterschiede zwischen Industrie und Handwerk?

**Konzeption des Instrumentes**

Die Implementierung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings beinhaltet zum einen die Konzeption eines strategischen, datenbasierten Steuerungsinstrumentes für die Akteure am Arbeitsmarkt der Region und gleichzeitig die Umsetzung des Verfahrens.

**Strategische und operative Ebene**

Für die dauerhafte Implementierung wurde ein EDV-gestütztes Erhebungsinstrument entwickelt, welches eine einheitliche Struktur

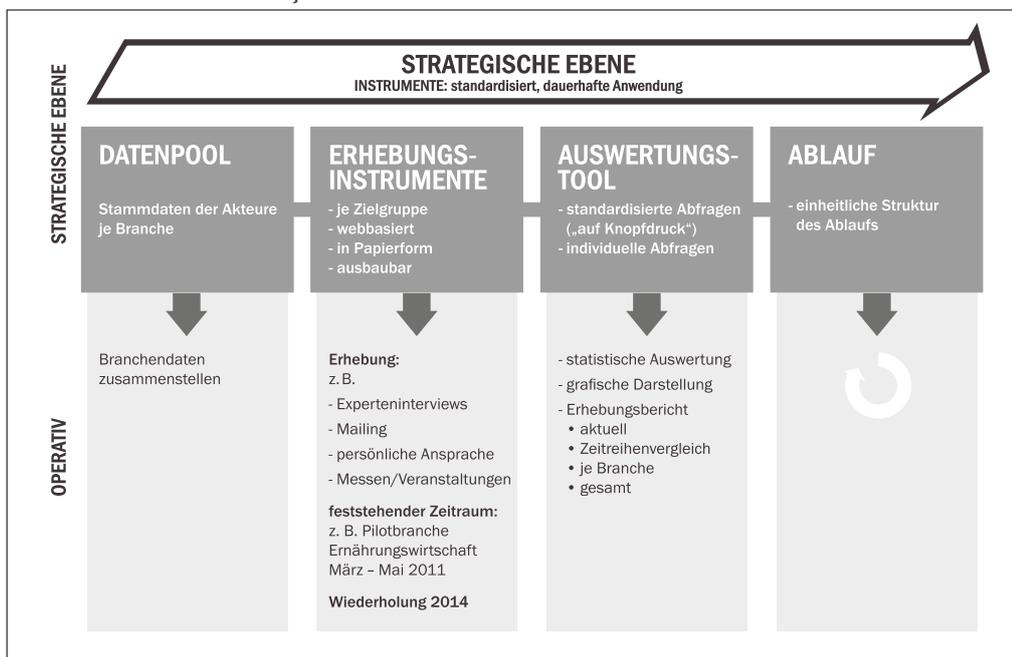


Abbildung 9: Strategische und operative Ebene

Abbildung 10:  
Online-Version des Fragebogens

Quelle: Landkreis Osnabrück, Arbeitsmarktmonitoring

aufweist und damit eine Übertragbarkeit und Vergleichbarkeit zwischen Branchen, Regionen und Zeitreihen zulässt. Die einzelnen Elemente wurden in einer Pilotphase – in der Branche der Ernährungswirtschaft – erprobt und anschließend ausgewertet.

### Datenpool

Grundsätzlich werden hier die Branchendaten zusammengestellt, um einen Überblick über die Grundgesamtheit, d.h. über die zu befragenden Unternehmen, Institutionen und Bildungseinrichtungen zu bekommen.

### Erhebungsinstrument

Die Fragen an die jeweilige Zielgruppe beziehen sich auf identische Kriterien. Zu diesen Kriterien zählen:

- Einschätzung „Fachkräftemangel“,
- Attraktivität der Region,
- Alter der Belegschaft,
- Anforderungsprofile,
- Qualifizierung,
- Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Herausforderungen für die Zukunft.

Der Fragebogen steht als Online-Instrument zur Verfügung. Die Beantwortung der Fragen dauert ca. zehn bis 15 Minuten.

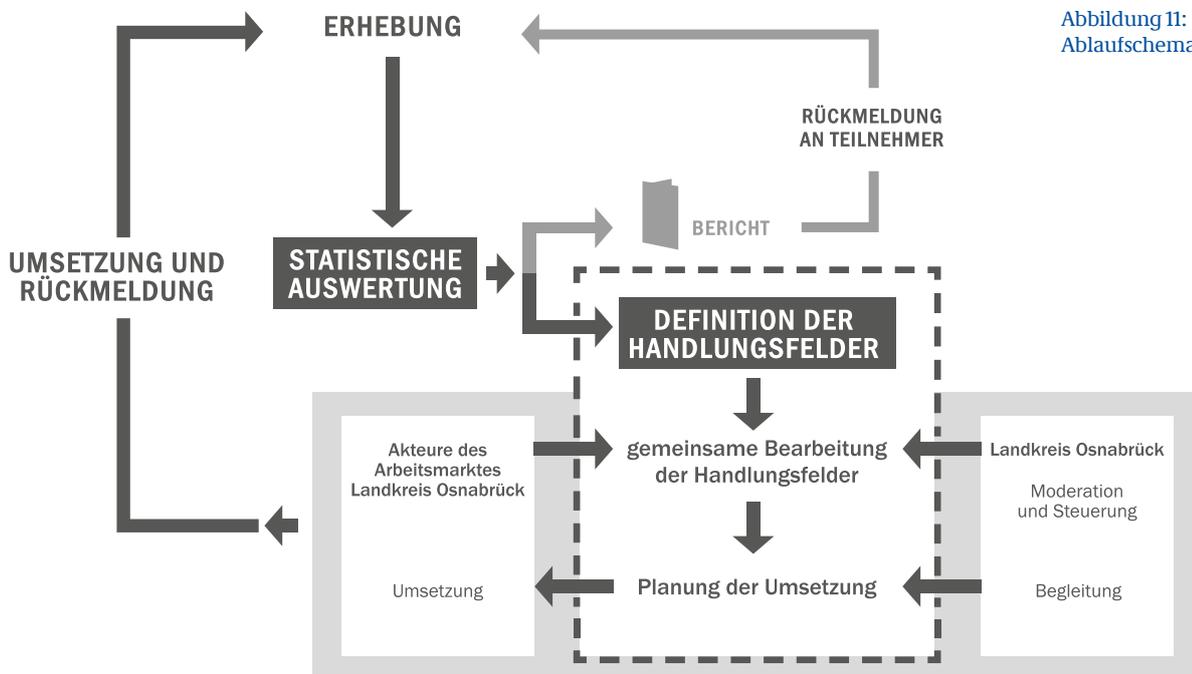
### Auswertungstool

Die Daten aus den Erhebungen werden in einer Datenbank gesammelt und nach Ablauf der etwa drei Monate dauernden Erhebungsphase ausgewertet. Damit eine Vergleichbarkeit und vereinfachte Anwendung möglich ist, wurden hier Auswertungsmechanismen definiert. Damit kann die Verteilung der Angaben je Frage oder Fragenkombination „auf Knopfdruck“ ausgewiesen werden, z.B. Verteilung der Angaben auf die Antwortmöglichkeiten zum Thema „Herausforderungen für die Zukunft“ nach Unternehmensgröße oder Anzahl der Auszubildenden nach Unternehmensgröße.

Diese Daten können auch für Zeit- und Branchenvergleiche herangezogen werden. Auch spezielle Fragestellungen für das kommunale Bildungsmanagement (z.B. für die Berufsschulentwicklungsplanung) oder die Wirtschaftsförderung (z.B. zielorientierte Angebote an kleinere Unternehmen in der Region bei der Bewältigung des Fachkräftemangels) können ausgewertet werden.

Diese Auswertungen bilden die Grundlage für den Gesamtbericht einer Branche.

Abbildung 11:  
Ablaufschema



Quelle: Landkreis Osnabrück, Arbeitsmarktmonitoring

**Ablauf**

Das gesamte Verfahren ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt. Wichtig ist hier die Rückmeldung an die Akteure und Teilnehmer. Der Kern der Umsetzung bezieht sich auf die Rückmeldung der Ergebnisse und die Definition der Handlungsfelder, damit aus den daraus resultierenden Maßnahmen eine Verbesserung angestrebt werden kann. Ausgehend von der Erhebung werden die Ergebnisse ausgewertet und der Branchenbericht erstellt. Die Veröffentlichung des Berichtes beinhaltet auch die Rückmeldung über das Ergebnis an die Arbeitsmarktakteure der Region, die sich an der Umsetzung beteiligt haben. Dann erst beginnt die Analyse und Definition der Handlungsfelder gemeinsam mit den relevanten Arbeitsmarktakteuren. Je Branche oder Thema sind ganz unterschiedliche Akteure gefordert. Das Arbeitsmarktmonitoring hat hier eine moderierende Rolle, da Veränderungen von den Arbeitsmarktakteuren (Unternehmensvertretern, Kammern, Verantwortliche der Bildungseinrichtungen, etc.) angestoßen werden sollen.

**Vorgehen**

Um eine Akzeptanz und eine möglichst große Stichprobe (Beteiligung) zu erreichen, sollten die Erhebung über Branchenverbände, Unternehmensnetzwerke oder andere regionale Partner in der jeweiligen Branche angekün-

digt und gemeinsam umgesetzt werden. Es hat sich bewährt, über persönliche Kontakte für die Teilnahme an der Befragung zu werben.

Nachfolgend werden die Wege beschrieben, auf denen die Ansprechpartner der einzelnen Zielgruppen erreicht wurden:

**Interviews**

Angelehnt an die Fragebögen wird ein Interviewleitfaden eingesetzt. Die Interviews werden protokolliert und fließen in den Ergebnisbericht anonymisiert ein. In der Regel werden die Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen und Bildungsträgern geführt.

Zielgruppen mit einer relativ kleinen Fallzahl werden ausschließlich über Interviews befragt. Meist handelt es sich um die Gruppe der Bildungsträger, die mit drei bis zehn Akteuren eher klein ist.

Das Interview wird je nach Wunsch des Gesprächspartners auch telefonisch durchgeführt. Die Dauer beträgt etwa 30 Minuten.

### **Unternehmen und Institutionen**

Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen und Institutionen werden durch ein persönliches Anschreiben des Landrates und über ein Mailing informiert und um ihre Teilnahme gebeten. Diese kann über den beigefügten Papierfragebogen oder im Internet auf den Seiten der Wirtschaftsförderung oder der in der Region aktiven Branchenverbände und Netzwerke erfolgen.

### **Befragung in Berufsbildenden Schulen der Region, in den Hochschulen und in Weiterbildungseinrichtungen**

Die teilnehmenden Personen bekommen die Gelegenheit, den Fragebogen online oder in Papierform zu beantworten. Dafür benötigen sie i.d.R. etwa zehn bis 15 Minuten.

### **Befragung verschiedener Zielgruppen auf branchenbezogenen Messen**

Das Projektteam ist auf entsprechenden Messen mit einem Stand vertreten (z.B. im Rahmen der Ernährungswirtschaft auf der Messe „Food Future“ in Osnabrück). Dort können Personen der benannten Zielgruppen direkt angesprochen werden. Es besteht hier die Möglichkeit, den Fragebogen online an entsprechend eingerichteten Plätzen zu beantworten oder einen Papierfragebogen auszufüllen.

### **Erhebungszeitraum**

Für die Befragung der Zielgruppen innerhalb einer Branche wird ein Zeitfenster von ca. drei Monaten geplant. Die Auswertung erfolgt mithilfe des o.g. Tools kurzfristig. Für die Analyse und Berichterstellung müssen ca. sechs bis acht Wochen angesetzt werden.

Damit kann eine relativ schnelle branchenbezogene Umsetzung realisiert werden.

### **Schnittstellen zum Bildungsmonitoring**

Das Arbeitsmarktmonitoring unterstützt die Bildungscoordination im Landkreis Osnabrück durch fundierte, direkt erhobene Daten der Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft. Die Daten bilden eine wichtige Grundlage u.a. für die zukünftige Gestaltung des beruflichen Bildungswesens oder für die Planung von Aktivitäten der regionalen Wirtschaftsförderung.

Im Rahmen des Projektes „Lernen vor Ort“ wurde ebenfalls ein Bildungsmonitoring aufgebaut. Statistische Daten werden hier

gesammelt und zusammengefasst. Erstmals wurde 2011 ein Bildungsbericht veröffentlicht. Die im Bildungsmonitoring vorliegenden statistischen Daten werden durch Planungs- und Prognosedaten des Arbeitsmarktmonitorings ergänzt (z.B. welche Qualifikationsbedarfe erwarten Unternehmen in den nächsten drei bis fünf Jahren, wie entwickeln sich Schülerzahlen im Vergleich zur Nachfrage nach Absolventen durch Unternehmen in bestimmten Regionen des Landkreises). Aus den Befunden des regionalen Arbeitsmarktmonitorings ergeben sich auch Hinweise bzw. Impulse für Analysen, die durch das Bildungsmonitoring aufgenommen werden (z.B. Berufswahl von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund).

### **Ergebnisbericht**

Das regionale Arbeitsmarktmonitoring führte von November 2011 bis April 2012 in der Logistikwirtschaft Erhebungen durch. Im Sommer 2012 wurde der Ergebnisbericht veröffentlicht. Die Ergebnisse werden ab Herbst 2012 in den Fachgremien diskutiert. Hier werden die Handlungsfelder definiert und zur weiteren Bearbeitung aufgegriffen.

Die aktuelle Erhebung bezieht 137 Unternehmen ein. Damit wurde eine Beteiligungsquote von 39 % erreicht. Darüber hinaus haben sich 13 Institutionen, fünf Bildungsträger, 88 aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 442 Auszubildende und Studierende an den Befragungen beteiligt.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung in der Zusammenfassung dargestellt. Der vollständige Bericht ist im Internet unter [www.landkreis-osnabrueck.de/lvo](http://www.landkreis-osnabrueck.de/lvo) veröffentlicht.

### **Entwicklung der Logistikwirtschaft**

„Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen geht davon aus, dass ihre Belegschaft in den kommenden fünf Jahren noch anwachsen wird. Dies gilt insbesondere für Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch aus Sicht der Institutionen ist mit einem Wachstum der Betriebe zu rechnen. Insofern ist davon auszugehen, dass hier eine Wachstumsbranche untersucht wurde. Auch die Tatsache, dass zwei Drittel der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz als „sehr“ oder „eher sicher“ betrachten, deutet in diese Richtung.

### **Wahrnehmung des Fachkräftemangels**

Trotz oder wegen dieses Wachstums besteht aktuell nach Aussagen von Unternehmen, Institutionen und Bildungsträgern bereits ein Fachkräftemangel in der Branche. Der größte Bedarf wird dabei im Hinblick auf Fachkräfte im Bereich Transport registriert. Zwei Drittel der Unternehmen sind betroffen, wobei große Unternehmen etwas weniger Schwierigkeiten haben, diese Stellen zu besetzen als kleinere. An zweiter Stelle folgt der Mangel an Auszubildenden sowie Fachkräften im kaufmännischen Bereich. Dies betrifft allerdings nur jeweils ein knappes Viertel der Unternehmen. Im Bereich der Führungskräfte oder der akademisch gebildeten Fachkräfte wird eher ein geringer Mangel festgestellt.

In keinem der Bereiche, in denen aktuell Fachkräftemangel herrscht, erwartet man in fünf Jahren eine nennenswerte Entspannung. Im Hinblick auf Fachkräfte im Bereich Lager erwartet man in Gegenteil sogar, dass sich der Mangel noch verschärfen wird.

Auch Institutionen und Bildungsträger sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende und Studierende sehen wie die Unternehmen den Fachkräftemangel als die wichtigste Herausforderung der kommenden Jahre.

Die wichtigsten Ursachen für die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, sehen die Unternehmen in fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern und der nicht ausreichenden oder unpassenden Qualifikation. Während Bildungsträger und Institutionen auch im schlechten Image der Branche einen Grund für diese Situation sehen, ist dieser aus Sicht der Unternehmen nur von untergeordneter Bedeutung.

### **Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel**

Die wichtigsten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel sehen die Unternehmen in der Schaffung eines positiven Betriebsklimas sowie in der Qualifizierung und Ausbildung im Betrieb. Dies entspricht den Ergebnissen, die bereits in der Ernährungswirtschaft gefunden wurden. Wie wichtig ein positives Betriebsklima tatsächlich ist, zeigt sich darin, dass nette Kolleginnen und Kollegen für die große Mehrheit der befragten jungen Menschen, die sich noch in einer Ausbildung im Logis-

tikbereich befinden, eines der wichtigsten Kriterien für ihren zukünftigen Arbeitsplatz ist.

Trotz der hohen Bedeutung, die der Ausbildung im eigenen Betrieb für die Bekämpfung des Fachkräftemangels beigemessen wird, ist jedoch festzustellen, dass zurzeit nur etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen selbst ausbildet.

Auch andere Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels werden von den Unternehmen kaum wahrgenommen. So denken nur wenige Unternehmen daran, die Suche nach Arbeitskräften z.B. auf Ältere, Frauen oder Migranten auszudehnen, um so neue Arbeitskräftepotenziale zu erschließen. Zudem scheint sich ein Großteil der Unternehmen auf den regionalen Arbeitsmarkt zu beschränken. Weniger als die Hälfte denkt daran, Arbeitskräfte aus anderen Regionen zu rekrutieren. Am ehesten sucht man noch Führungskräfte außerhalb der Region, Auszubildende, An- und Ungelernte sowie Fachkräfte für den Bereich Lager werden hauptsächlich in der Region selbst gesucht.

In der Vermarktung der Arbeitsmarktregion sehen ebenfalls viele Unternehmen eine wichtige Maßnahme gegen den Fachkräftemangel. Bildet man eine Rangfolge der Maßnahmen, steht diese für die Unternehmen an vierter Stelle. Allerdings haben kaum Unternehmen die Möglichkeit wahrgenommen, eine Vermarktungsstrategie für die Region mit zu entwickeln. Die Verantwortung hierfür sehen sie vor allem beim Landkreis, bei den Gemeinden und beim Land.

### **Frauen als wichtige Gruppe zukünftiger Arbeitskräfte**

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten wie auch unter den Auszubildenden im Bereich der Logistikwirtschaft ist insgesamt gering. Allerdings finden sich unter den Studierenden relativ viele Frauen. Frauen im Bereich der Logistikwirtschaft sind also eine gut gebildete und stark berufsorientierte Gruppe von Arbeitskräften, die aber auch bestimmte Anforderungen an ihren Arbeitsplatz stellt. Sie legen besonders starken Wert auf Qualifizierungsmöglichkeiten und eigene Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz wie auch auf Angebote zur Familienfreundlichkeit. Bisher macht jedoch fast die Hälfte

der Unternehmen keinerlei Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein Großteil der Frauen, die im Logistikbereich arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren, möchte weiterhin Vollzeit arbeiten, wenn Kinder da sind. Eine Teilzeitbeschäftigung unter 15 Wochenstunden oder eine stundenweise Beschäftigung kommen nur für wenige in Frage. Vielmehr wünschen sich viele eine Vollzeitbeschäftigung mit flexiblen Arbeitszeiten oder eine Teilzeitbeschäftigung mit 15 bis 30 Wochenstunden.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage der Kinderbetreuung von großer Bedeutung. Viele Unternehmen sehen in fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten einen Aspekt, der die Region für Fachkräfte wenig attraktiv macht. Dies stimmt mit der Wahrnehmung der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überein. Um Fachkräfte – Frauen wie Männer – für die Region zu gewinnen, könnte die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die mehr als eine Teilzeitbeschäftigung unter 15 Stunden ermöglichen, ein wichtiger Punkt sein, zumal die Befragung auch gezeigt hat, dass nur wenige auf eine privat organisierte Kinderbetreuung z.B. durch die Großeltern zurückgreifen können.

#### **Rekrutierungswege von Arbeitskräften**

Die Untersuchung im Logistikbereich hat gezeigt, dass auch hier – wie bereits in der Ernährungswirtschaft – Anbieter und Nachfrager von Arbeitsplätzen unterschiedliche Wege beschreiten, wenn sie sich über freie Stellen informieren. Erneut zeigte sich die herausragende Bedeutung des Internets für die Arbeitnehmerseite, während Unternehmen im Vergleich dazu relativ selten freie Stellen im Internet ausschreiben. Während nur etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen Stellen im Internet ausschreiben, nutzen 90% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch der Auszubildenden und Studierenden diesen Weg, wenn sie eine Arbeitsstelle suchen. Unter den kleineren Unternehmen ist der Anteil, der das Internet zur Rekrutierung von Arbeitskräften nutzt, noch geringer.

#### **Informationsbedarf über Berufe, freie Stellen und Abschlüsse**

Obwohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Auszubildende und

Studierende verschiedene Informationsquellen nutzen, um sich über freie Stellen oder gefragte Berufe in der Region zu informieren, wünscht sich mehr als die Hälfte von ihnen mehr Informationen über freie Arbeitsplätze und Ausbildungsangebote.

Auf der anderen Seite gibt etwa ein Fünftel der Unternehmen an, mehr Informationen über Ausbildungsinhalte neuer Berufs-, Hochschul- oder im Ausland erworbene Abschlüsse zu benötigen.

#### **Weiterbildung und Qualifizierung**

Unternehmen sehen einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere bei Führungskräften sowie akademisch gebildeten Fachkräften und Fachkräften im kaufmännischen Bereich. Die wichtigsten zukünftigen Themen von Weiterbildung sehen sie in der fachlichen Vertiefung, im EDV-Bereich sowie im Hinblick auf Management- und Unternehmensführung.

Dem von Unternehmen wie auch von Institutionen und Bildungsträgern wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf steht eine hohe Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch der Auszubildenden und Studierenden zur ständigen Weiterbildung gegenüber. Für die große Mehrheit dieser Befragten ist die ständige Weiterbildung „selbstverständlich“.

Dennoch sehen 42% der Unternehmen in der fehlenden Motivation der Arbeitskräfte ein Hindernis für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Ein noch häufiger genanntes Hindernis für die Weiterbildungsbeteiligung sind allerdings Probleme bei der Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies gilt insbesondere in großen Unternehmen. Entsprechend präferieren viele Unternehmen auch die Qualifizierung am Arbeitsplatz. Daneben sind aber auch externe Seminare außerhalb des Betriebes von großer Bedeutung. In kleineren Betrieben der Logistikwirtschaft scheitert die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen häufiger an fehlenden finanziellen Mitteln.

#### **Attraktivität der Region**

Die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben eine starke Bindung an die Region. Insbesondere familiäre und

freundschaftliche Beziehungen machen für sie die Attraktivität der Region aus. Berufliche Zukunftsmöglichkeiten sind nur für eine Minderheit attraktive Aspekte der Region. Die Bindung der Auszubildenden und Studierenden an die Region ist deutlich geringer, auch wenn für sie die gleichen Kriterien von Bedeutung sind. Sie in der Region zu halten, dürfte daher angesichts des Fachkräftemangels eine wichtige Aufgabe sein.

Im Hinblick auf die Infrastruktur in der Region sehen Unternehmen vor allem Defizite im Hinblick auf Arbeitsplatzangebote für die Partnerinnen und Partner potenzieller Arbeitskräfte, im Hinblick auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei kulturellen Angeboten und Verkehrsverbindungen. Wenn es um die Gewinnung von Auszubildenden geht, spielen aus Sicht der Unternehmen in erster Linie die schlechten Verkehrsverbindungen eine Rolle. 44 % der Unternehmen gehen davon aus, dass die existierenden Verkehrsverbindungen für Auszubildende nicht attraktiv sind. An zweiter Stelle stehen aus ihrer Sicht Defizite im Bereich der Freizeitangebote. Tatsächlich betrachtet nur ein Drittel der befragten Auszubildenden und Studierenden die Verkehrsbedingungen in der Region als attraktiv.

Für die Schaffung einer attraktiven Region sehen sowohl Unternehmen als auch Institutionen vor allem den Landkreis in der Verantwortung, gefolgt von Gemeinden und Land.

#### **Alter der Belegschaft**

Ein Großteil der Unternehmen hat nach eigenen Angaben eine altersgemischte Belegschaft. Eine Altersstrukturanalyse hat jedoch nur eine Minderheit durchgeführt. Insbesondere in kleineren Unternehmen der Logistikwirtschaft war dies kaum der Fall. So kann auch ein Drittel der Unternehmen das Durchschnittsalter der Belegschaft nicht angeben. 42 % sehen das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren

Die Überalterung der Belegschaft betrachtet nur eine Minderheit als Herausforderung der kommenden Jahre. Dies gilt auch für die dazu befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildenden und Studierenden. Die vermehrte Einstellung älterer Arbeitskräfte wird entsprechend nicht als bedeutsame Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels betrachtet.

Allerdings sieht man die Einführung eines Gesundheitsmanagements durchaus auch im Zusammenhang mit der Alterung der Belegschaft, ist dies doch für viele Unternehmen auch ein Mittel, um Arbeitsabläufe so anzupassen, dass Ältere länger beschäftigt werden können.

#### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es nur in einem Viertel der Betriebe, und zwar vor allem in Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In Unternehmen mit unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Gesundheitsmanagement nur selten vorhanden und ist selten geplant.

Gründe für die Einrichtung eines Gesundheitsmanagements sind in erster Linie die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Senkung des Krankenstandes. Imagepflege ist nur für eine Minderheit ein Grund, ein Gesundheitsmanagement im Unternehmen einzuführen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Auszubildende und Studierende erwarten jedoch von ihren (zukünftigen) Arbeitgebern, dass sie Geld in die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren und dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitbild der Unternehmen verankert ist. Diese Einstellungen sind in den Unternehmen (noch) nicht in dem Maße etabliert.

#### **Herausforderungen in der Zukunft**

Gerade angesichts des vielfach von den Unternehmen erwarteten Wachstums wird der Fachkräftemangel am häufigsten als Herausforderung der nächsten fünf Jahre genannt. Auch die anderen befragten Gruppen, Institutionen, Bildungsträger wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Studierende teilen diese Ansicht. An zweiter Stelle folgt bei den Unternehmen die Herausforderung, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, was in die gleiche Richtung weist. An dritter Stelle steht für die Unternehmen die Realisierung von Kosteneinsparungen.

Aus Sicht der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt der Sicherung von Know-how im Unternehmen besonders große Bedeutung zu. Auch dies ist ein Thema,

das im Kontext des Fachkräftemangels steht. Besondere Bedeutung kommt aus Beschäftigungssicht auch der Entwicklung neuer Produkte zu, ein Punkt der von Seiten der Unternehmen erstaunlich selten genannt wird.

Für Auszubildende und Studierende ist es neben dem Fachkräftemangel die Umsetzung ökologischer Anforderungen, die in den kommenden Jahren eine Herausforderung für die Unternehmen darstellt. Auch dieser Punkt wird seitens der Unternehmen relativ selten als bedeutsam wahrgenommen.

### Die Fachkräftebedarfsanalyse als Grundlage für ein datengestütztes Bildungsmanagement

**Robert Aßmann (Landkreis Elbe-Elster) und Anja Walter (Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH)**

#### Kommunales Bildungsmanagement im Landkreis Elbe-Elster

Im Rahmen des Programms „Lernen vor Ort“ des BMBF haben sich der Landkreis Elbe-Elster, die Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEPL GmbH) und das Regionale Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster e. V. mit der Projektskizze „Kommunales Bildungsmanagement im Landkreis Elbe-Elster“ erfolgreich beworben. Ziel des Projekts ist es, ein ressortübergreifendes ganzheitliches kommunales Bildungsmanagement für das „Lernen im Lebenslauf“ zu entwickeln und umzusetzen.

Hintergrund dieses Themas ist nicht zuletzt der Fachkräftemangel, der seit einigen Jahren in der Öffentlichkeit diskutiert wird. Auch im Landkreis Elbe-Elster signalisieren Unternehmen unterstützt durch die Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, dass es zunehmend schwerer wird, geeignete Fachkräfte zu finden bzw. freie Stellen adäquat zu besetzen.

Der Landkreis Elbe-Elster ist eine jener Regionen der neuen Bundesländer, die bereits jetzt durch den demografischen Wandel besonders stark betroffen sind. Bei der statistischen Überprüfung der seit längerem bekannten Tendenzen bei Abwanderung, Alters- und Geschlechterstruktur der Bevölkerung sowie der Entwicklung der Erwerbstätigen wurde

schnell deutlich, dass sich die Verwaltung des Landkreises in den nächsten Jahren besonders großen Herausforderungen stellen muss.

Um auf diese Herausforderungen adäquat reagieren und die Entwicklungs- und Wachstumspotenziale des Landkreises Elbe-Elster ausschöpfen zu können, ist es wichtig zu wissen, welche aktuellen und zukünftigen Qualifikations- und Fachkräftebedarfe bestehen. Dafür wurde bei der Beantragung des Projektes „Lernen vor Ort“ eine Fachkräftebedarfsanalyse als Bestandteil des Bildungsmonitorings in das Projektprogramm aufgenommen. Sie soll neben anderen Instrumenten, wie beispielsweise dem Bildungsbericht, als Grundlage dienen, um ein datengestütztes Bildungsmanagement aufzubauen.

#### Bildungsübergänge managen

Die Eckpunkte des Projekts im Landkreis Elbe-Elster umfassen vor allem die Unterstützung der Bildungsübergänge vom frühkindlichen Bereich über die gesamte Schullaufbahn, den Übergang in den Beruf bis hin zur Bildung im Seniorenalter. In der bisherigen Projektlaufzeit wurde der Fokus vor allem auf die Felder Bildungsübergänge von der Kindertagesstätte in die Grundschule und von der Schule in den Beruf gelegt. Ein weiterer wichtiger Teil des Projektes ist der Aufbau von Bildungsmanagement und -monitoringstrukturen zur strategischen und datenbasierten Bildungssteuerung des Landkreises Elbe-Elster. Mit diesen Schwerpunkten wird auf der einen Seite versucht, die Bildung generell in den Fokus von Öffentlichkeit, Politik und Verwaltung zu rücken. Dabei soll der Wirtschaftsraum des Landkreises Elbe-Elster weiterhin als attraktiver Wirtschaftsstandort für Unternehmen und Arbeitnehmer unterstützt und erhalten werden.

Auf der anderen Seite soll durch strategische Steuerung, gezielte Kooperation und Abstimmung sowie die Unterstützung einzelner Bildungsinhalte die Angebotsqualität und -vielfalt verstärkt werden.

Das vorrangige Ziel, welches mit den Ergebnissen der Fachkräftebedarfsanalyse erreicht werden soll, ist dabei die Entwicklung von Projekten und Unterstützungsstrukturen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber der Region.

### **Bildungsbedarfe erfassen**

Neben der Analyse vorhandener Bildungsressourcen ist auch die Analyse der Nachfrageseite von großer Relevanz, um ein passgenaues Bildungsmanagement zu etablieren.

Ziel ist es, aktuelle und zukünftige Qualifikations- und Fachkräftebedarfe in den regionalen Unternehmen zu ermitteln und diese nach Branche und Unternehmensgröße zu differenzieren.

Gleichzeitig soll das Problem unzureichende Ausbildungsreife thematisiert werden, um die Perspektive der Unternehmen zu eruieren und qualitativ zu untersetzen, welche Kenntnisse und Qualifikationen Absolventen der allgemeinbildenden Schulen tatsächlich fehlen.

### **Fachkräftebedarfsanalyse**

Für die Fachkräftebedarfsanalyse wurde die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA) als Partner gewonnen, die als Projektträger des Projektes Regionalbüros für Fachkräftesicherung auf umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Fachkräftebedarfsanalysen zurückgreifen kann und dafür ein breites Leistungsangebot entwickelt hat. Seit 2008 führt das Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung kleinräumige regionale Fachkräftebedarfsanalysen im Land Brandenburg durch. [17] Diese Fachkräftebedarfsanalysen sollen jedoch nicht nur genutzt werden, um fehlende Daten zu erheben, sondern auch, um mögliche Lösungsansätze zu eruieren und mit den Unternehmen vor Ort zu diskutieren. Im Rahmen des Projektes „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ wurden die Fachkräftebedarfsanalysen als Instrument der regionalen Wirtschaftsförderung konzipiert. Ziel ist es, die regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure mit den Unternehmen ins Gespräch zu bringen, um kleinräumige Lösungs- und Kooperationsmodelle zu initiieren.

Neben der LASA als Kooperationspartner wurde die Technische Hochschule Wildau als Auftragnehmer für die Durchführung der

Unternehmensbefragung sowie die Erstellung von Handlungsempfehlungen gewonnen.

An der Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster beteiligten sich insgesamt 76 Unternehmen. Die Befragungen fanden Ende 2011 und Anfang 2012 hauptsächlich in den folgenden vier Wirtschaftszweigen (WZ 2008) statt: Verarbeitendes Gewerbe, Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Bau- und Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

### **Methodik**

Die Fachkräftebedarfsanalyse basiert auf einer mündlichen Unternehmensbefragung mit einem halbstandardisierten Fragebogen. Dieser Fragebogen wurde 2008 durch das Fachkräftemonitoring der LASA entwickelt und in den darauf folgenden Jahren immer wieder getestet und weiterentwickelt. Der Einsatz dieses bewährten Instruments erübrigte den Einsatz von Zeit- und Personalressourcen zur Erstellung eines Erhebungsinstruments und eröffnete andererseits die Möglichkeit, Vergleiche mit anderen Regionen Brandenburgs durchzuführen.

Um die Ausschöpfungsquoten zu erhöhen, empfahl das Fachkräftemonitoring der LASA, die Unternehmensbefragungen durch regionale Akteure, wie die Wirtschaftsförderung, durchführen zu lassen. Dadurch können einerseits kleinräumige regionale Lösungsansätze aufgrund der Kenntnisse der Interviewer im Gespräch konkretisiert werden, andererseits wurde die Teilnahmebereitschaft der Unternehmen deutlich erhöht. Im Voraus wurde ein Informationsbrief durch den Landrat verschickt, der die Akquise unterstützte und somit als Türöffner wirkte. Im Landkreis Elbe-Elster wurden die Interviews durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bildungsbüros des Landkreises Elbe-Elster, des Regionalbüros Süd-Brandenburg der LASA sowie durch die Technische Hochschule Wildau (FH) in den Unternehmen vor Ort geführt. Von 106 angeschriebenen Unternehmen haben sich 76 an der Unternehmensbefragung beteiligt, so dass eine Ausschöpfungsquote von knapp 72 % erreicht werden konnte.

Die Interviewdauer betrug durchschnittlich 40 Minuten. Mit der Vor- (telefonische Terminvereinbarung, Anreise etc.) und Nachbereitung (Datenerfassung und -eingabe) der

Interviews addiert sich der Aufwand pro Interview auf ca. drei bis vier Stunden. Somit sind mündliche Unternehmensbefragungen ein sehr zeit- und personalintensives Instrument. Sie bieten jedoch gegenüber der amtlichen Statistik erhebliche inhaltliche Vorteile. Quantitative Auswertungen amtlicher Statistiken können in der Regel nur mit einer zeitlichen Verzögerung erfolgen. So stellt die Agentur für Arbeit Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Regel quartalsweise mit einer halbjährlichen Verzögerung zur Verfügung. Differenzierte Daten zur Altersstruktur müssen jedoch über Sonderauswertungen bei der Statistikabteilung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg bestellt werden. Hier geht Zeit für die Bearbeitung sowie für die Datenschutzprüfung verloren, so dass die Ergebnisse in der Regel mit einem Jahr Verspätung zur Verfügung stehen.

Fachkräftebedarfe können über die amtlichen Statistiken nur über die Verrentungszahlen und die Zahl der gemeldeten offenen Stellen erhoben werden, wobei unklar ist, wie viele Stellen tatsächlich nach Verrentung wiederbesetzt werden bzw. wie hoch der Einschaltungsgrad der Agentur für Arbeit bei der Stellenbesetzung ist. Qualifizierungsbedarfe werden durch amtliche Statistiken nicht erfasst. Um differenzierte Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ableiten zu können, reichen diese Daten nicht aus.

Im Gegensatz dazu bieten Unternehmensbefragungen folgende Analysemöglichkeiten:

- Analyse des Ersatz- und Erweiterungsbedarfes,
- Analyse des Qualifizierungsbedarfes,
- Erhebung zeitaktueller Daten über kurz- und mittelfristige Entwicklungen und Qualifikations- bzw. Fachkräftebedarfe,
- Identifizierung von Handlungsansätzen für die Fachkräftesicherung,
- Ergänzung und Überprüfung amtlicher Statistiken.

Fundierte Qualifikations- und Fachkräftebedarfsanalysen können nur mit Hilfe der Unternehmen und nicht ausschließlich auf der Basis amtlicher Statistiken erstellt werden.

Der Fragebogen für die Unternehmensbefragungen ist thematisch relativ breit

angelegt, um alle Aspekte der Themen Qualifizierung und Fachkräftesicherung zu beleuchten. Konkret werden Fragen zu folgenden Themenkomplexen gestellt:

- Unternehmensentwicklung,
- Beschäftigungsstrukturen (Kernberufe, Qualifikationen, Alter),
- Personalakquise,
- Ausbildung und Nachwuchskräftesicherung
- Weiterbildung,
- Kooperationen.

#### **Branchenauswahl**

Als besonders kritisch in punkto Fachkräftesicherung und Qualifikationsbedarf wurden von der Wirtschaftsförderung des Landkreises die Branchen Metall- und Elektroindustrie, Öffentlicher Dienst und Landwirtschaft betrachtet. Um hier die Entscheidungsfindung für die Branchenauswahl zu erleichtern, führte der Bereich Fachkräftemonitoring im Projekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ der LASA eine Analyse amtlicher Arbeitsmarktstatistiken durch, um einen Eindruck zu erhalten, welche Branchen sich im Landkreis Elbe-Elster wie entwickelt haben und welche Beschäftigungsrelevanz sie besitzen.

Dafür wurden auf Grundlage des Bestandes an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Wirtschaftsabschnitte) 2008 im Landkreis Elbe-Elster zum 30.09.2010 zwei Auswahlalternativen definiert:

1. Alternative:  
Auswahl der Wirtschaftszweigabschnitte mit einem Anteil von über 10 % an der Gesamtbeschäftigung. Hier sind knapp 80 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst.
2. Alternative:  
Auswahl der Wirtschaftszweigabschnitte mit überdurchschnittlichem Anteil (> 5,6 %) an der Gesamtbeschäftigung. Hier sind rund 76 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfasst.

Bei beiden Auswahlalternativen wurden folgende Wirtschaftsabschnitte ausgewählt:

- Verarbeitendes Gewerbe,
- Gesundheits- und Sozialwesen,
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen,
- Baugewerbe,
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Hinsichtlich des überdurchschnittlichen Anteils an der Gesamtbeschäftigung spielt in der zweiten Auswahlalternative auch der Wirtschaftsabschnitt Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden eine Rolle.

Im Ergebnis dieser Analyse wurden die vier beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige für eine Fachkräftebedarfsanalyse ausgewählt.

**Zentrale Ergebnisse**

Insgesamt wurden 76 Unternehmen untersucht, 71 davon in folgenden vier Wirtschaftszweigen (WZ 2008): Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Baugewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Es wurden fünf weitere Unternehmen untersucht, die unterschiedlichen WZ-Bereichen zuzuordnen sind und daher aus Datenschutzgründen zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst wurden: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Insgesamt wurden mit der Befragung im Landkreis Elbe-Elster 4.825 Beschäftigte, davon 2.126 Frauen und 2.486 Männer, erfasst. Dies entspricht knapp 16 % aller

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Elbe-Elster (vgl. Tabelle 2).

Das Verarbeitende Gewerbe mit insgesamt 26 Unternehmen weist mit 2.226 Beschäftigten die meisten Beschäftigten innerhalb der Stichprobe auf (46 %). Mit einem Beschäftigtenanteil von etwa 39 % (1.865 Beschäftigte) folgt das Gesundheits- und Sozialwesen.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße spiegelt die Stichprobe die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Elbe-Elster wider: Untersucht wurden zehn Unternehmen mit ein bis vier Beschäftigten, 13 Unternehmen mit fünf bis neun Beschäftigten und 31 Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Somit sind knapp drei Viertel (72 %) der untersuchten Unternehmen in die Kategorie Kleinst- und Kleinunternehmen einzuordnen. Auch mittlere und größere Unternehmen konnten in die Untersuchung einbezogen werden: 16 Unternehmen (21 %) haben 50 bis 249 Beschäftigte und fünf Unternehmen (7 %) haben mehr als 250 Beschäftigte.

**Wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen**

Insgesamt stellt sich die wirtschaftliche Situation der untersuchten Betriebe sehr positiv dar: 31 Unternehmen, also etwa 44 % der untersuchten Unternehmen, konnten in den letzten zwei Jahren starke oder leichte Umsatzsteigerungen verbuchen, ebenfalls 31 Unternehmen hatten konstante Umsatzzahlen. Dagegen mussten neun Unternehmen Umsatzeinbußen hinnehmen. Schaut man sich die Beschäftigtenzahlen an, so wird deutlich, dass der größte Anteil der Beschäftigten der Stichprobe (80 %) in den Unternehmen tätig ist, die steigende Umsatzzahlen erreichen konnten.

Wirtschaftszweige	Beschäftigte in den befragten Unternehmen	Beschäftigte im Landkreis Elbe-Elster (Stichtag 30.09.2010)
C: Verarbeitendes Gewerbe	2.226	7.148
G: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	199	3.896
F: Baugewerbe	478	3.201
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	1.865	3.965
Sonstige	57	12.427
<b>Insgesamt</b>	<b>4.825</b>	<b>30.637</b>

Tabelle 2: Untersuchte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ2008)

Für die nächsten zwei Jahre sind die Umsatzerwartungen der befragten Unternehmer optimistisch: Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmer (54 %) rechnet mit einer konstanten Umsatzentwicklung, 35 % der Unternehmer erwartet Umsatzsteigerungen. Betrachtet man die dazugehörenden Beschäftigtenzahlen, so wird auch hier ersichtlich, dass der größte Teil der Beschäftigten (66 %) in Unternehmen beschäftigt ist, die in den kommenden zwei Jahren Umsatzsteigerungen erwarten.

Die überwiegend gute Umsatzentwicklung der Unternehmen zeigt sich ebenfalls in der Beschäftigungsentwicklung der letzten zwei Jahre: Insgesamt 29 % der Unternehmen, mit einem Beschäftigungsanteil von 51 %, konnten Beschäftigung aufbauen, 63 % der Unternehmen (Beschäftigungsanteil von 42 %) konnten die Belegschaftszahlen konstant halten.

Die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden zwei Jahren wird von der Mehrheit der Unternehmer (67 %) als konstant eingeschätzt. Steigende Beschäftigtenzahlen erwarten 28 % der Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von 40 %. Lediglich 6 % der befragten Unternehmer (Beschäftigungsanteil etwa 7 %) erwarten eine negative Beschäftigungsentwicklung.

#### Beschäftigungsstrukturen

Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt in der Stichprobe insgesamt bei 46 % und damit unter dem Brandenburger Durchschnitt von knapp 49 % (Juni 2010). Auffällig ist, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter in den einzelnen Wirtschaftszweigen zwar in der Tendenz dem Landesdurchschnitt folgt, aber dennoch

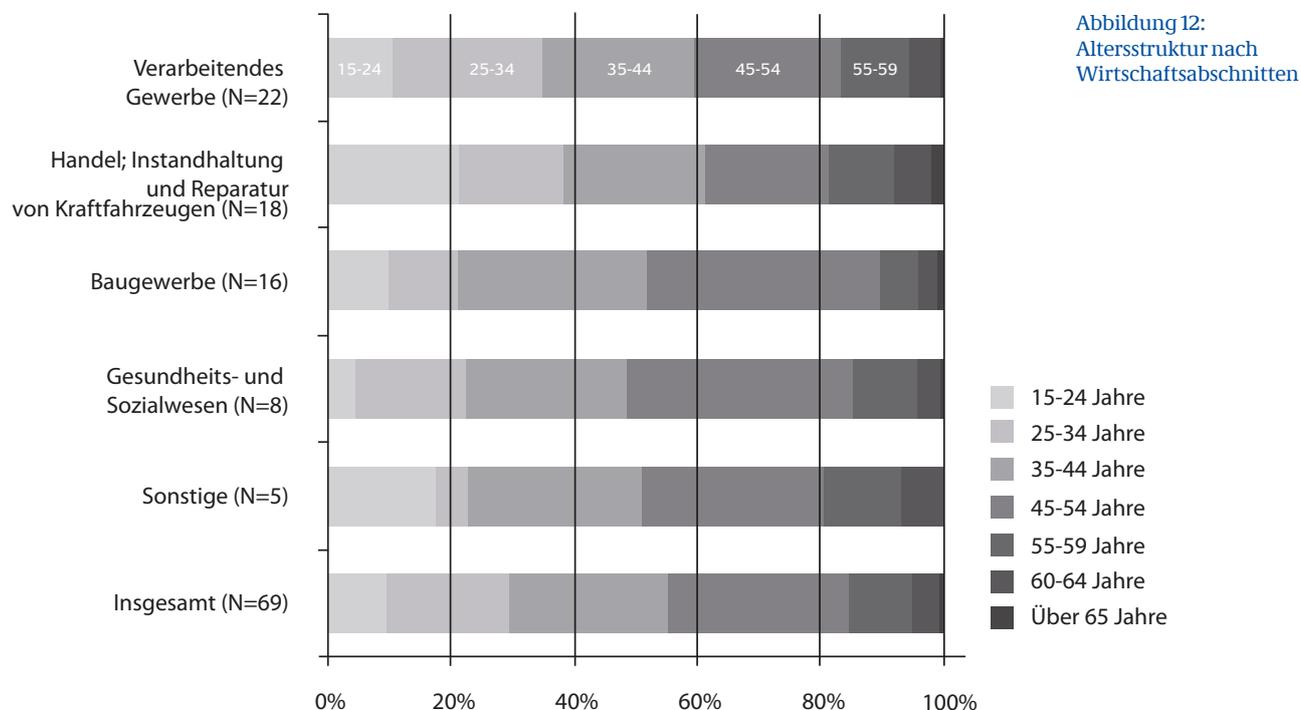
erhebliche Unterschiede zu den Landeszahlen festzustellen sind: Entsprechend den Landeszahlen ist der Anteil von Frauen in traditionell von Männern dominierten Wirtschaftszweigen auch in der Stichprobe gering, wie dem Verarbeitenden Gewerbe (28,5 %) und dem Baugewerbe (17,8 %). Letzteres beschäftigt in der Stichprobe jedoch anteilig deutlich mehr Frauen als im Landesdurchschnitt (vgl. Tabelle 2). Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 73 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 81 %. Gleiches gilt für den Wirtschaftszweig Handel sowie Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, wobei diese Zahlen durch den Schwerpunkt auf den Handel und die Instandhaltung von Kraftfahrzeugen zu erklären sind.

Von den 4.762 Beschäftigten sind 3.680 (77,3 %) vollzeit- und 1.082 (22,7 %) teilzeitbeschäftigt. Anhand der Ergebnisse der Befragung wird deutlich, dass gerade in Berufszweigen, in denen die Beschäftigung von Frauen überwiegt, auch die Teilzeitbeschäftigung überdurchschnittlich ist. Jede bzw. jeder zweite Beschäftigte (51 %) im Gesundheits- und Sozialwesen und jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte im Handel (20 %) ist teilzeitbeschäftigt. Dabei zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter sehr hoch ist: 89 % im Gesamtdurchschnitt.

Laut der Altersstruktur der untersuchten Unternehmen sind rund 15 % der Beschäftigten über 54 Jahre alt (vgl. Abbildung 12). Der Brandenburger Durchschnitt lag im Juni 2010 bei 16 %.

Tabelle 3:  
Anteil weiblicher Beschäftigter  
nach Wirtschaftsabschnitten  
(WZ 2008)

Wirtschaftszweige	Anteil weiblicher Beschäftigter in %	
	Stichprobe	Land Brandenburg 2010
C: Verarbeitendes Gewerbe	28,5	28,3
G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	36,2	54,6
F: Baugewerbe	17,8	10,9
Q: Gesundheits- und Sozialwesen	73,3	81,2
Sonstige	49,1	-
Insgesamt	46,1	48,7



In den nächsten zehn Jahren wird eine durchschnittliche, aber nicht zu unterschätzende Verrentungswelle auf die untersuchten Unternehmen zukommen. Insgesamt müssen in den nächsten fünf Jahren 187 Beschäftigte altersbedingt ersetzt werden. In fünf bis zehn Jahren kommen weitere 362 Fachkräfte hinzu, die aus Altersgründen aus den Unternehmen ausscheiden. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der über 54-Jährigen im Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (18,6%) und im Bereich Sonstiges (19,3%). Schaut man allerdings etwas genauer hin, ist gerade in diesen beiden Wirtschaftszweigen die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen überproportional groß, was auf eine intensivere Nachwuchsförderung und das Erkennen der Überalterungsproblematik hinweisen könnte.

Untersucht man die Altersstrukturen nach Betriebsgrößenklassen heben sich vor allen Dingen die Kleinstbetriebe mit einer ungünstigen Altersstruktur hervor: Bei den zwölf Unternehmen, die zwischen fünf und neun Beschäftigte haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 34% und ist damit doppelt so hoch wie der Durchschnitt über alle untersuchten Unternehmen (15%). Bei den zehn Kleinstbetrieben mit maximal vier Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 13,2%. Allerdings ist hier der Anteil der 45- bis 54-Jährigen mit knapp 45% deutlich überdurchschnittlich

und damit das Problem des Ersatzbedarfes nur zeitlich verzögert. Auch wenn die Fallzahlen der Stichprobe insgesamt zu gering sind, um belastbare Aussagen hinsichtlich der Altersstruktur für Kleinstbetriebe treffen zu können, so wird dennoch deutlich, dass diese Unternehmen in den nächsten Jahren einen erhöhten Ersatzbedarf haben werden.

57% der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen benennen im eigenen Unternehmen überalterte Bereiche. In den Unternehmen, in denen Geschäftsführer die Überalterung erkannt haben, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 17% und damit nur wenig über dem Gesamtdurchschnitt von 15%. Zum Vergleich: In den Unternehmen, in denen die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer keine Überalterungsproblematik sehen, liegt der Anteil der über 54-Jährigen bei 13%. In 23 von 44 Unternehmen, also bei mehr als der Hälfte der Unternehmen, ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche noch nicht gesichert.

#### Gewinnung und Bindung von Fachkräften

Zum Befragungszeitraum wiesen 37 Unternehmen (49%) freie Stellen aus. Insgesamt wurden 70 freie Stellen durch 36 Unternehmen konkret angegeben, darunter 56 Vollzeit- und 13 Teilzeitstellen. Als Gründe für den Fachkräftebedarf werden von 67% der

befragten Unternehmensvertreter Ersatzbedarfe angegeben. Bei 18 % der Unternehmen ist es hingegen ein reiner Erweiterungsbedarf. Von 15 % der Unternehmen werden sowohl Erweiterungs- als auch Ersatzbedarf angezeigt.

Zur Problematik der Überalterung und dem hohen aktuellen Bedarf an Fachkräften in vielen Unternehmen kommen bei knapp 71 % der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hinzu. Als Gründe hierfür geben die Unternehmen mangelnde bzw. keine ausreichenden oder gewünschten Qualifikationen der Bewerber sowie einen generellen Bewerber- bzw. Fachkräftemangel an. Hierbei wird vor allem der Mangel an jüngeren Fachkräften sowie Auszubildenden genannt. Gerade hochqualifiziertes Fachpersonal fehlt laut Aussagen der Geschäftsführer in jedem Wirtschaftszweig.

Als häufigste Methoden, um Fachkräfte zu akquirieren, geben die Unternehmen die Agentur für Arbeit (72 %), die Ausbildung im eigenen Unternehmen (61 %), die Akquise durch Mitarbeiter (62 %), die „Mund zu Mund“-Propaganda (65 %) und Stellenanzeigen in regionalen Zeitungen (39 %) an. Deutlich weniger werden das Internet sowie Kontakte zu Hochschulen und Schulen für die Personalakquise genutzt.

Die Angaben der Unternehmen zu den Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz sind jedoch positiv zu werten: So gibt jedes zweite Unternehmen an, mit Schulen zu kooperieren. Des Weiteren kooperieren 20 % der Unternehmen mit Forschungseinrichtungen sowie Fach- und Hochschulen, beispielsweise mittels Praktika, Forschungsprojekten und Diplomarbeiten. Kooperationen mit anderen Unternehmen finden in etwa einem Viertel (24 %) und mit Bildungsdienstleistern in 13 %

der Fälle statt. In den nächsten Jahren müssten diese Kooperationen noch strategischer für die Personalgewinnung eingesetzt werden.

### Ausbildung

Knapp 62 % der untersuchten Unternehmen bilden aus. Damit zeigen die untersuchten Unternehmen bereits ein starkes Engagement bei der Gewinnung eigener Nachwuchskräfte. Vor dem Hintergrund der aktuellen Probleme der Region mit vorwiegend demografischen Ersatzbedarfen und dem hohen Bedarf an Fachkräften, sollte dieses Engagement mindestens beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden.

Betrachtet man das Ausbildungsengagement im Zeitverlauf, wird deutlich, dass dieses in der Vergangenheit (84 %) im Landkreis Elbe-Elster höher war. Für die Zukunft planen jedoch die meisten Unternehmen (76 %), ihr Engagement wieder auszubauen. Während insgesamt die Hälfte der Unternehmen (53 %) nach Bedarf ausbildet, geben 31 % an, unter Bedarf auszubilden.

Das Ausbildungsengagement ist in den untersuchten Wirtschaftsabschnitten sehr unterschiedlich: Auffällig ist, dass der Anteil an ausbildenden Betrieben im Handel (56 %) und im Baugewerbe (56 %) deutlich niedriger ist als im Verarbeitenden Gewerbe (73 %) und in der Gesundheitswirtschaft (64 %).

Insgesamt bilden die untersuchten Betriebe 241 Auszubildende in 47 Berufen aus. Davon sind 139 männlich und 98 weiblich.

**Tabelle 4:**  
Angebote für Schüler und  
Studenten (N=77)

Angebote an Schüler und Studenten	Anzahl Betriebe mit Angeboten	Anzahl Betriebe mit Praktikanten/Schülern	Anzahl Praktikanten/Schüler
Praktika für Schüler	42	35	118
Ferienjobs	20	19	51
Praktika für Studenten	30	17	34
Praktika für Arbeitslose	26	20	51

In der Befragung geben etwa 70 % der Unternehmen Probleme bei der Lehrstellenbesetzung an. Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer und Personalverantwortlichen nennen hier hauptsächlich fehlende Bewerberinnen und Bewerber und unzureichende Bildungsvoraussetzungen. Es wurde deutlich, dass die Zahl der Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber in den letzten Jahren stark gesunken ist. Die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen haben sich somit deutlich reduziert. Hinzu kommt, dass viele Ausbildungsberufe nach Einschätzung der Geschäftsführer ein schlechtes Image haben und für Jugendliche nicht attraktiv sind. Auch das Problem fehlender Ausbildungsreife wird von fast allen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und Personalverantwortlichen angesprochen. Dabei werden nicht nur schlechte Zeugnisnoten genannt, sondern auch fehlendes logisches Denken sowie mangelnde Umgangsformen thematisiert.

Besonders geeignet für die Ansprache von Schülerinnen und Schülern sowie Studentinnen und Studenten ist das Angebot von Praktika und Ferienjobs. Diese Möglichkeiten werden jedoch für die Lehrstellenbesetzung noch zu wenig eingesetzt (vgl. Tabelle 4). Über die Hälfte der untersuchten Unternehmen bieten Praktika für Schüler und 39 % der Unternehmen Praktika für Studenten an. Zum Befragungszeitpunkt hatten 35 Unternehmen insgesamt 118 Schülerinnen und Schüler sowie 17 Unternehmen insgesamt 34 Studenten und Studentinnen als Praktikanten.

### Weiterbildung

97 % der untersuchten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren Weiterbildungen für die Mitarbeiter durchgeführt. Der größte Teil der Unternehmen (61 %) führt sowohl gesetzlich vorgeschriebene (wie bspw. Schweißpass, Arbeitsschutz etc.) als auch zusätzliche Qualifikationen (wie bspw. Fremdsprachen, Softwareprogramme etc.) durch. Dagegen boten 14 % der Unternehmen nur die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen an. Der Anteil der Unternehmen, die Probleme bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, ist mit 17 % vergleichsweise gering.

### Fazit

Die Ausgangssituation für die wirtschaftliche Entwicklung und damit die Fachkräftenach-

frage im Landkreis Eber-Elster ist überwiegend positiv: Die untersuchten Unternehmen weisen eine positive Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren auf und sehen diesbezüglich auch optimistisch in die Zukunft. Ebenso optimistisch ist auch die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Im Vergleich zu anderen regionalen Befragungen sind die Altersstrukturen der Belegschaften in den untersuchten Unternehmen relativ ausgewogen und entsprechen in etwa den Zahlen des Landes Brandenburg. Der Anteil der über 54-Jährigen liegt mit 15 % sogar leicht unter dem Brandenburger Durchschnitt. Auffällig ist, dass innerhalb der Wirtschaftszweige deutliche Unterschiede in den Altersstrukturen vorhanden sind und in einigen Branchen hohe Anteile älterer Beschäftigter festgestellt wurden. Positiv ist jedoch, dass diejenigen Unternehmer, die höhere Anteile älterer Beschäftigter haben, die Situation erkannt haben und rechtzeitig Nachwuchsförderung betrieben haben bzw. betreiben. Die Sensibilität für die Ersatzbedarfe in den Unternehmen ist laut den Untersuchungsergebnissen bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern sowie den Personalverantwortlichen vorhanden. Nichts desto trotz ist die Personalnachfolge für die überalterten Bereiche in mehr als der Hälfte der Unternehmen noch nicht gesichert. Besonders Augenmerk muss auf die Entwicklung der Kleinstunternehmen gelegt werden. Hier werden in den nächsten Jahren erhöhte Ersatzbedarfe entstehen. Daraus resultiert, dass die Kleinstbetriebe bei der Personalakquise einen höheren Unterstützungsbedarf aufweisen.

Neben dem Ersatzbedarf hat ein Drittel der untersuchten Unternehmen auch Personalbedarf aufgrund von Unternehmenserweiterungen. Insgesamt hatte knapp die Hälfte der untersuchten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt freie Stellen. Wie in allen regionalen Untersuchungen zum Fachkräftemangel werden auch im Landkreis Elbe-Elster hauptsächlich gut ausgebildete Fachkräfte mit einem hohen Qualifikationsniveau und Spezialkenntnissen gesucht.

Die Mehrheit der befragten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer gibt an, Probleme bei der Stellenbesetzung sowie noch gravierender bei der Akquise von

Auszubildenden zu haben. Hier sollten auch die eingesetzten Rekrutierungsmethoden überprüft und nötigenfalls ergänzt werden. So gibt es zwar nach den Aussagen der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, diese werden für die Personalakquise jedoch noch zu wenig strategisch genutzt.

Die personalwirtschaftliche Herausforderung der nächsten Jahre wird eine gezielte Ansprache und Bindung junger Fachkräfte in der Region sein. Hier scheinen die untersuchten Unternehmen bereits gut aufgestellt zu sein, auch wenn diese Aktivitäten z.T. verstärkt, z.T. weiter ausgebaut und vor allem strategisch genutzt werden müssen.

#### Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse und erste Vorschläge zu möglichen Handlungsmaßnahmen liegen seit Juni 2012 vor. Die Fachkräftebedarfsanalyse hat eine Reihe von Ansatzpunkten eruiert, die einerseits die Notwendigkeit einer strategischen Steuerung durch ein Bildungsmonitoring unterstreichen und andererseits konkrete Unterstützungsbedarfe der Unternehmen formulieren:

- Formuliert Ersatz- und Erweiterungsbedarfe verdeutlichen den zukünftigen Qualifikations- und Fachkräftebedarf der Unternehmen.
- Der vergleichsweise hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten bietet Anknüpfungspunkte für Angebote berufsbegleitender Weiterqualifizierung.
- Die Unternehmen haben erkannt, dass in den nächsten Jahren Verrentungswellen ins Haus stehen und eine intensivere Nachwuchsförderung gestartet. Gleichzeitig wurde eine Reihe von Problemen bei der Akquise von Auszubildenden benannt. Sowohl eine deutlich niedrigere Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern als auch unzureichende Bildungsvoraussetzungen bzw. das schlechte Image verschiedener Berufe werden benannt. Der Übergang Schule-Wirtschaft sollte somit ein zentrales Thema des Bildungsmonitorings sein.
- Auch bei der Stellenbesetzung benennen die Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Gleichzeitig konzentrieren sich ihre Akquisanstrengungen auf wenige Aktivitäten.

Kooperationen zu Schulen und Hochschulen bestehen zwar, werden aber noch zu wenig für die Personalakquise genutzt.

Die TH Wildau hat die Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse aufgegriffen und erste Handlungsempfehlungen formuliert. Diese wurden am 27. Juni 2012 den regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren des Landkreises Elbe-Elster vorgestellt und diskutiert.

#### Expertenworkshop

Gastgeber des Expertenworkshops war der Dezernent für Bildung, Jugend, Kultur, Gesundheit und Soziales des Landkreises Elbe-Elster. Der Kreis der eingeladenen Personen umfasste Vertreterinnen und Vertreter aus der Verwaltung, der Wirtschaft, den Kammern und Verbänden sowie Schulleiterinnen und Schulleiter des Landkreises. Am Workshop teilgenommen haben zusätzlich die an der Studie beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LASA Brandenburg GmbH und Herr Dr. Hartmann als zuständiger Projektleiter von der Technischen Hochschule Wildau. In der Veranstaltung wurden zuerst die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Im Anschluss wurden die wesentlichen Aspekte der Analyse diskutiert und Schlussfolgerungen für die Arbeit der beteiligten Akteure gezogen. Durch dieses an die Delphi-Methodik angelehnte Verfahren sollten die Expertenmeinungen und Einschätzungen über die Aussagekraft der Studie und die Anwendbarkeit und Erfolgsaussichten der Handlungsempfehlungen in die geplante Veröffentlichung eingehen. Die Ergebnisse der Expertendiskussion werden aktuell analysiert und zusammengefasst. Im Workshop, der in erster Linie als Instrument für den Erkenntnisgewinn konzipiert wurde, konnten bereits erste Ansatzpunkte für den Aufbau neuer bzw. die Verstetigung bestehender strategischer Partnerschaften der Akteure des Landkreises identifiziert werden. Eine weitere Schlussfolgerung, die sich ergab, ist, dass sowohl Unternehmen als auch Unternehmensverbände bei möglichen Folgediskussionen teilnehmen sollten, damit eine ganzheitliche Diskussion geführt werden kann. Diskussionen, die an die Expertenrunde anknüpfen können, sind z.B. thematische Workshops im Rahmen der nächsten Bildungskonferenz des Landkreises Elbe-Elster.

Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster

Unternehmensbefragung im Landkreis Elbe-Elster 2011/2012  
 ausgewertet durch das Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA Brandenburg GmbH

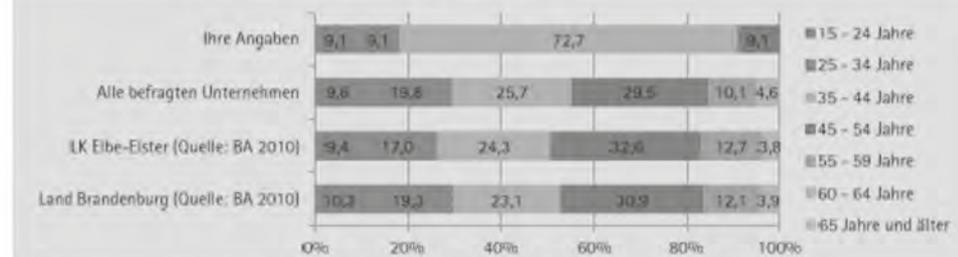


## Unternehmen X

### Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Landkreis Elbe-Elster

Sie haben sich als eines von insgesamt 76 Unternehmen an der Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster 2011/2012 beteiligt. Vielen Dank noch einmal für Ihre Unterstützung!

Auf den folgenden Seiten finden Sie zentrale Ergebnisse der Analyse. Gleichzeitig werden diesen Ergebnissen Ihre Antworten gegenübergestellt, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, Ihre Unternehmenssituation mit der anderer Unternehmen zu vergleichen. In den Angaben aller Unternehmen sind Ihre Daten enthalten.

	Ihre Angaben	Alle befragten Unternehmen
<b>1. Beschäftigte</b>		
Insgesamt	11	4.825 (4.612)
Männlich	9	2.486
weiblich	2	2.126
Anteil weiblich	18,2%	46,1%
Altersstrukturen	In Brandenburg waren im Jahr 2010 rund 17% der Beschäftigten älter als 54 Jahre. In Ihrem Unternehmen ist die <b>Altersstruktur ausgewogen</b> . Sie sollten dennoch überprüfen, welche Stellen im Unternehmen in den nächsten Jahren ersetzt werden müssen und eine entsprechende Zeit für die Personalsuche und Einarbeitung einkalkulieren.	
		
<b>2. Beschäftigungsentwicklung</b>		
letzten zwei Jahre	Konstant	Stark gesunken: 1 (1,4%) Leicht gesunken: 5 (6,8%) Konstant: 46 (63,0%) Leicht gestiegen: 16 (21,9%) Stark gestiegen: 5 (6,8%)
nächsten zwei Jahre	Konstant bleiben	Stark sinken: 1 (1,4%) Leicht sinken: 3 (4,2%) Konstant bleiben: 48 (66,7%) Leicht steigen: 17 (23,6%) Stark steigen: 3 (4,2%)
<b>3. Umsatzentwicklung</b>		
letzten zwei Jahre	Konstant	Stark gesunken: 2 (2,8%) Leicht gesunken: 7 (9,9%) Konstant: 31 (43,7%) Leicht gestiegen: 21 (29,0%) Stark gestiegen: 10 (14,1%)
nächsten zwei Jahre	Konstant bleiben	Stark sinken: 2 (2,9%) Leicht sinken: 5 (7,4%) Konstant bleiben: 37 (54,4%) Leicht steigen: 20 (29,4%) Stark steigen: 4 (5,9%)

## Fachkräftebedarfsanalyse im Landkreis Elbe-Elster

Unternehmensbefragung im Landkreis Elbe-Elster 2011/2012 ausgewertet durch das Projekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA Brandenburg GmbH		
<b>4. Fachkräftebedarf</b>		
Freie Stellen	Nein	37 Unternehmen bejahen die Frage, 36 Unternehmen nennen konkret 70 freie Stellen
Schwierigkeiten Stellenbesetzung	Ja	46 (77%) haben Schwierigkeiten
Methoden der Personalakquise	Agentur für Arbeit und regionale Zeitungen	1. Agentur für Arbeit 2. Mundpropaganda 3. Akquise durch Mitarbeiter 4. Eigene Ausbildung 5. Regionale Zeitungen
	Aufgrund der demografisch bedingten Schwierigkeiten (viele Verrentungen, weniger junge Nachwuchskräfte) bei der Personalakquise, ist es umso wichtiger, viele Quellen für die Suche zu nutzen. Für die Zukunft wird es immer wichtiger, Kontakte und Kooperationen zu Schulen und Hochschulen strategisch zu nutzen, um Nachwuchskräfte auf das Unternehmen aufmerksam zu machen und durch Praktikaangebote zu binden. Nutzen Sie in Fragen der Fachkräftesicherung die Orientierungsberatung des Regionalbüros für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg der LASA Brandenburg GmbH.	
<b>5. Ausbildung</b>		
Ausbildende Betriebe	Ja	Von 75 untersuchten Betrieben bilden 47 aus (63%).
Auszubildende	Ein männlicher Azubi in einem Beruf	241 Azubis, davon 139 männlich und 98 weiblich
Schwierigkeiten Lehrstellenbesetzung	Nein	43 (69%) haben Schwierigkeiten
	Wenn Sie Schwierigkeiten haben, geeignete Auszubildende zu finden, wenden Sie sich bitte an die Passgenaue Vermittlung Ihrer zuständigen Kammer oder an das Regionalbüro für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg.	
<b>6. Weiterbildung</b>		
Anteil der Unternehmen, die betriebliche WB anbieten	Ja, gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen	97% bieten Weiterbildungen an, wobei 14% gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildungen, 25% zusätzliche Weiterbildungen und 61% beides anbieten
Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Weiterbildung	Nein	12 Unternehmen (17%) haben Schwierigkeiten bei der Umsetzung
Weiterbildungsbedarf	Wenn Sie Weiterbildungsbedarfe haben, nutzen Sie die Fördermöglichkeiten der LASA Brandenburg GmbH. Das Regionalbüro für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg berät Sie gern!	
<b>7. Kooperationen</b>		
Kooperationen mit:	Unternehmen: Nein Bildungsdienstleistern: Nein Forschung/ Hochschulen: Nein Schulen: Nein	Unternehmen: 23% Bildungsdienstleistern: 13% Forschung und Hochschulen: 19,5% Schulen: 50,6%
Die ausführlichen Ergebnisse der Fachkräftebedarfsanalyse sowie den Vergleich mit anderen regionalen Befragungen finden Sie im Fachkräfteinformationssystem unter <a href="http://www.fachkraefte-brandenburg.de">www.fachkraefte-brandenburg.de</a> . Hier finden Sie auch weitere Informationen zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur sowie zu den Schülerzahlen in der Stadt Cottbus.		
Wenn Sie zu einzelnen Themen der Fachkräftesicherung Beratungsbedarf oder Interesse an Fördermöglichkeiten haben, wenden Sie sich bitte an die Kolleginnen im Regionalbüro Süd-Brandenburg der LASA Brandenburg GmbH:		
Am Turm 14, 03046 Cottbus Katja Bolz (Tel. 0331 6002-465, <a href="mailto:katja.bolz@lasa-brandenburg.de">katja.bolz@lasa-brandenburg.de</a> ) Claudia Schielei (Tel. 0331 6002-466, <a href="mailto:claudia.schielei@lasa-brandenburg.de">claudia.schielei@lasa-brandenburg.de</a> )		
	Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds - Investition in Ihre Zukunft	
		

### Veröffentlichung und Verbreitung

Zum Abschluss der Fachkräftebedarfsanalyse wird eine Publikation erarbeitet, welche sowohl die deskriptiven Auswertungen der LASA Brandenburg GmbH, den Ergebnisbericht der Technischen Hochschule Wildau als auch die Zusammenfassung von Ergebnissen und Absprachen der Expertenrunde enthalten wird. Um Transparenz und einen möglichst breiten und einfachen Zugang zu den Ergebnissen der Studie gewährleisten zu können, wird die Fachkräftebedarfsanalyse als Printversion vorliegen und frei im Internet zugänglich sein.

Zusätzlich erhält jedes Unternehmen, das sich an der Befragung beteiligt hat, einen individuellen Unternehmensbericht. Darin sind die eigenen Angaben den Ergebnissen aller befragten Unternehmen gegenübergestellt, so dass die Unternehmer die Möglichkeit haben, das eigene Unternehmen im Vergleich zu anderen regionalen Unternehmen einzuordnen. Dargestellt sind Altersstrukturen, Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung der letzten zwei Jahre sowie die Erwartungen für die Zukunft, der aktuelle Fachkräftebedarf, praktizierte Methoden der Personalakquise, betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie Kooperationsbeziehungen.

### Anschlussfähigkeit und Ausblick

Da für die Unternehmensbefragungen der Fragebogen der LASA Brandenburg GmbH, in nur leicht auf regionale Bedürfnisse angepasster Form, verwendet wurde, ist eine Vergleichbarkeit der Analyse zu anderen Fachkräftebedarfsanalysen im Land Brandenburg gewährleistet. Des Weiteren ist eine Wiederholung der Befragung entweder der bereits befragten Unternehmen in Form eines Panels oder mit einer neuen Stichprobe möglich. Eine Ausweitung auf weitere Branchen ist ebenfalls denkbar.

Die Wiederholung der Analyse gehört zu den im Landkreis Elbe-Elster angestrebten Zielen, um Entwicklungen der regionalen Fachkräftesituation kontinuierlich beobachten zu können.

## Fachkräftebedarfsanalyse im Prozess Masterplan Bildung im Heidekreis

Thomas Dobutowitsch (Heidekreis)

### Prozess Masterplan Bildung

Im Heidekreis ist das kommunale Bildungsmonitoring eingebunden in den Prozess Masterplan Bildung. Beide Arbeitsbereiche wurden über Lernen vor Ort initiiert.

In dem Prozess werden in Fachforen, die sich als „Experten-Beiräte“ verstehen, mit den jeweils relevanten Bildungsakteuren sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung Ergebnisse des Bildungsmonitorings diskutiert und Handlungsempfehlungen formuliert. Die einzelnen Fachforen werden extern moderiert sowie von einer Consulting GmbH begleitet und dokumentiert.

Der Masterplan-Prozess startete im März 2010 mit einem Entwicklungsworkshop, ebenfalls unter Beteiligung aus Politik, Verwaltung und Bildungseinrichtungen. Unter Berücksichtigung der regionalen Problemlagen legten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die ersten thematischen Prozess-Schwerpunkte fest. Als einer der Schwerpunkte wurde das Thema Fachkräftebedarfe bestimmt.

### Erhebung der Datengrundlage

Die Schaffung einer Datengrundlage zum Thema Fachkräftebedarfe erforderte eine enge Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und der kommunalen Wirtschaftsförderung. So konnte neben den Daten des Bildungsmonitorings zum Übergang Schule – Beruf und zu den Vertragsauflösungsquoten im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auf eine Unternehmensbefragung zurückgegriffen werden, die auf die detaillierten Analysen der Agentur für Arbeit zur Lage am Arbeitsmarkt basierte.

Bei der Befragung handelt es sich um eine im Zuge des KGSt-Vergleichsringes „Wirtschaftsförderung Landkreise“ durchgeführte Unternehmensbefragung zur Studie „Wirtschaftsfreundliche Kommune (Landkreise)“. Vom 16. Mai bis 15. Juni 2011 befragte die Hochschule Harz auf Basis von Kontaktdaten aus der Unternehmensdatenbank die Unternehmen online.

Insgesamt haben sich in acht Landkreisen 1.525 Unternehmen beteiligt, davon 172 der 666 kontaktierten Unternehmen aus dem Heidekreis (25,8%). Die Identifikation der Betriebe mit der Region wurde hierbei nach Schulnoten mit 2,4, das Image der Region mit 2,9 und die Zukunftsfähigkeit mit 3,0 bewertet. Das entsprach jeweils in etwa dem Durchschnitt des Vergleichsrings (Landkreis Barnim, Kreis Dithmarschen, Odenwaldkreis, Landkreis Osterholz, Rhein-Kreis-Neuss, Werra-Meißner-Kreis, Landkreis Zwickau). Zur technischen Infrastruktur gaben die Unternehmen dem Heidekreis für den Individualverkehr gute Noten, Herausforderungen wurden noch im öffentlichen Verkehr und – in geringerem Maße – zum Internet-Breitband gesehen, wobei bei diesem inzwischen eine flächendeckende Grundversorgung vorhanden ist. Bei Aspekten der sozialen Infrastruktur erhielt der Heidekreis gute Noten zum Naherholungswert der Region, zur Beherbergung/Gastronomie und zum Thema Wohnen. Herausforderungen wurden vor allem beim Thema Gesundheit gesehen. Zur Verfügbarkeit von Arbeitskräften befragt, antworteten die Unternehmen des Heidekreises, dass diese bezogen auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte verbessert werden könne.

Zur Analyse der Agentur für Arbeit gehörten auch Daten zur voraussichtlichen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (bundesweit) sowie weitere Indikatoren zur demographischen Entwicklung im Heidekreis. Zudem wurden Daten zur Situation am Arbeitsmarkt dargestellt (u.a. Beschäftigungsquote Älterer und Frauen sowie die Ein- und Auspendlerquote), um den Ist-Zustand für ggf. anzusetzende Maßnahmen zu verdeutlichen. Hier zeigte sich, dass im Heidekreis die Beschäftigungsquoten höher sind als im niedersächsischen Vergleich und auch die Ausbildungs- und Arbeitslosenquoten als relativ positiv angesehen werden können. Der Anteil der Hochqualifizierten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und das relative Wanderungssaldo der 18- bis 24-Jährigen sind hingegen im Vergleich zum niedersächsischen Durchschnitt weniger günstig.

Um von der Arbeitsmarktlage bei Fachkräften besonders betroffene Berufsfelder zu identifizieren, bewertete die Agentur für

Arbeit Vakanzzeiten gemeldeter Arbeitsstellen, die Altersstruktur der Beschäftigten, das Verhältnis von gemeldeten Stellen und gemeldeten Arbeitslosen sowie monatliche Agenturbefragungen. Für den übergeordneten Agenturbezirk ergab dies ein „Warnsignal“ für die Berufsfelder der examinierten Altenpfleger, der Berufskraftfahrer/Logistikberufe sowie der Elektroberufe/Anlagenmechaniker und im Bereich der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Berufe. Für die Steigerung des Fachkräfteangebots sieht die Agentur für Arbeit zehn Handlungsfelder:

- Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren,
- Vertragsauflösungsquote im Rahmen der Ausbildung senken,
- Studienabbruch reduzieren,
- Erwerbspartizipation von Menschen über 55 Jahren erhöhen,
- Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen,
- Zuwanderung von Fachkräften steuern,
- Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steuern,
- Ausbildung und Qualifizierung voranbringen,
- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen,
- Steuern und Abgaben prüfen.

Kommunen können nicht auf alle diese Handlungsfelder Einfluss nehmen, dennoch war mit der Unternehmensbefragung und den Analysen der Agentur für Arbeit eine fundierte Grundlage für den Strategieentwicklungsprozess gegeben.

### Strategieentwicklung

In einer halbtägigen Veranstaltung trafen sich auf Einladung von Lernen vor Ort am 17. Februar 2012 insgesamt 27 Vertreterinnen und Vertreter von Kreistagfraktionen, der Kreisverwaltung, der Städte und Gemeinden, der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft, der Berufsbildenden Schulen, der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, des Bildungsbüros, der Süderelbe AG sowie des Bildungsträgers AF Personalpartner GmbH zu einem Fachforum in Bad Fallingbostal. Wichtig war die Teilnahme des Landrats sowie der Vorsitzenden der Geschäftsführung der für den Heidekreis zuständigen Agentur für Arbeit Celle, um die Bedeutung des Themas und des Strategieentwicklungsprozesses zu untermauern.

Dem Dateninput folgte die Bearbeitung des Themas in Arbeitskreisen. Diese wurden gemeinschaftlich zu folgenden Themen benannt: „Reduzierung der Ausbildungsabbrüche“, „Qualifizierungsmaßnahmen (nicht nur) für Migrantinnen und Migranten sowie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Weitere wichtige Standortfaktoren“. In diesen Arbeitskreisen wurden die bereits bestehenden Anstrengungen des Heidekreises, die Bildungs- und Ausbildungssituation zu verbessern, berücksichtigt (Aktivitäten der Volkshochschule im Rahmen des Optionsmodells, Anwerbung von Förderinitiativen etc.).

Die in den Arbeitskreisen erarbeiteten Empfehlungen lauten in Kurzform:

1. Gründung eines Ausbildungsverbands für kleinere Betriebe,
2. Verstärkte Qualifizierungsberatung für Betriebe,
3. Transparenz über die Qualifizierungsangebote schaffen,
4. Weitere Verbesserung der Kinderbetreuung für Erwerbstätige,
5. Implementierung eines Veranstaltungskalenders für Berufsorientierungsmaßnahmen,
6. Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur und des ÖPNV um die Mobilität der Auszubildenden und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im flächenmäßig großen Heidekreis zu verbessern,
7. Gründung einer Fachhochschule, eines Kompetenzzentrums oder einer Berufsakademie,
8. Aufbau eines Fachkräfteservices,
9. Fortentwicklung des gemeinsamen Standortmarketings,
10. Stärkung der Standorte für berufsbildende Schulen in Soltau und Walsrode.

Die Ergebnisse der Fachforen werden an die „Strategiegruppe Bildung“, die als Steuerungsgruppe für die Bildungslandschaft fungiert, weitergeleitet. Aus dieser heraus werden der Kreispolitik Vorlagen zum Beschluss vorgelegt.

## Auf dem Weg zum ersten kommunalen Berufsbildungsbericht

**Eva Schießl (Landeshauptstadt München)**

Die Verwirklichung von mehr Bildungsgerechtigkeit ist in der Leitlinie Bildung der Landeshauptstadt München als die zentrale Herausforderung für das Münchner Bildungssystem beschrieben worden. Alle Kinder, Jugendlichen, Erwachsenen sollen unabhängig von ihrer Herkunft ihre Fähigkeiten bestmöglich entwickeln können und dabei die notwendige Unterstützung erhalten.

Zur Bewältigung dieser Aufgabe benötigen die Bildungsakteure für ihre Arbeit mehr denn je systematische, datengestützte Aussagen über die Bildungsprozesse und deren Resultate. Dies gilt insbesondere für die politischen Mandatsträger im Stadtrat und vor Ort in den Bezirksausschüssen. So können sie Entwicklungen besser verfolgen, Ressourcen zielgenauer einsetzen und nachhaltige Verbesserungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene herbeiführen. Ein funktionierendes Kommunales Bildungsmanagement benötigt eine fundierte Datenbasis, um Chancenungleichheiten im Bildungssystem aufzudecken und zu benennen. Die datengestützte Problemanalyse ist bildungsbereichsübergreifend und folgt dem „Lernen im Lebenslauf“. Ein solches Bildungsmonitoring leistet einen wesentlichen Beitrag um Abstimmungsprozesse zu verbessern und bildungspolitische Entscheidungen wirkungsorientiert und passgenau zu treffen. Die Landeshauptstadt München hat als erste Großstadt bereits 2006 einen kommunalen Bildungsbericht publiziert und damit den Startpunkt für die Entwicklung einer kommunalen Bildungssteuerung gesetzt. 2010 wurden der 2. Münchner Bildungsbericht und 2011 der Münchner Chancenspiegel veröffentlicht.

Die Landeshauptstadt München ist für ihr Engagement im Bereich der beruflichen Bildung und für ein differenziertes städtisches Berufsschulwesen bekannt. Um auch hier Entwicklungsverläufe und -brüche aufzeigen und bewerten zu können, so dass dadurch Abstimmungsprozesse unterstützt werden können, sind auch in Bezug auf die berufliche Bildung datengestützte, vertiefende Analysen notwendig. Als Orientierung dient dazu der nationale Berufsbildungsbericht. Ein wesent-

licher Gewinn werden detaillierte Analysen zur beruflichen Bildung, der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und der damit zusammenhängenden Wissensbasis sein. Hierbei sollen einerseits mit dem Aufbau eines wirksamen Bildungsmonitorings „Berufliche Bildung“ und der Präzisierung und Nutzung der bildungsrelevanten Daten die vorhandenen empirischen Lücken möglichst bald geschlossen werden. Andererseits bilden vertiefende Analysen eine Grundlage für treffsichere Entscheidungen. Vertiefende indikatorengestützte Analysen der beruflichen Bildung im Rahmen des Bildungsmonitorings der Landeshauptstadt München sind insbesondere entscheidend für eine verlässliche Datengrundlage bezüglich z. B. der Auswirkungen der demografischen Entwicklung, des technologischen Wandels, des damit verbundenen Anstiegs der Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem, der Entwicklung von Berufen, der Maßnahmen des Übergangssystems und der Transparenz der beruflichen Bildung, oder auch um gezielte Steuerungsimpulse zu setzen.

Um hier eine aussagekräftige Datengrundlage zu erhalten, ist im Rahmen des Projekts „Lernen vor Ort“ geplant, einen Bericht auf Basis indikatorengestützter vertiefender Analysen zur beruflichen Bildung in München zu erstellen.

Damit wird auf kommunaler Ebene Neuland beschritten. Die Ergebnisse werden auch für andere Kommunen von Interesse sein.

Federführend zuständig für die Erstellung des Berichts, der gemeinsam mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft und dem Sozialreferat/ Stadtjugendamt herausgegeben wird, ist die Kommunale Servicestelle Übergangsmangement in enger Zusammenarbeit mit dem Bildungsmonitoring des Kommunalen Bildungsmanagements im Referat für Bildung und Sport. Um die wichtigsten Akteure der beruflichen Bildung der Landeshauptstadt München zu beteiligen und die für die Erstellung des Berichts notwendige Unterstützung, wie z. B. die Bereitstellung von Daten, zu erhalten, wurde eine Begleitgruppe gebildet, die von der Kommunalen Servicestelle Übergangsmangement geleitet wird. Sie besteht aus Vertreterinnen und Vertretern folgender Institutionen: Statistisches Amt München, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Handwerkskammer für München und Oberbayern, Agentur für Arbeit München, Jobcenter München, Münchner Volkshochschule, Staatliches Schulamt in der Landeshauptstadt München, Regierung von Oberbayern (Sachgebiet 41 – Förderschulen), Referat für Arbeit und Wirtschaft und Sozialreferat/Stadtjugendamt.

Abbildung 13:  
Begleitgruppe



Eine Aufgabe der Begleitgruppe, die vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) beraten und unterstützt wird, ist es, Ergebnisse zu Feldern in denen Handlungsbedarf und -möglichkeiten für die Stadt München bestehen, zu liefern. Hinweise und Empfehlungen sollen sich auch auf die Nutzung aufgedeckter Potenziale beziehen, damit Spielräume und Synergien erkennbar werden.

Zunächst wurden die Voraussetzungen für eine Berichterstellung und für die vertiefenden Analysen erarbeitet. Dazu musste ein gemeinsames Verständnis von Bildung unter der Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Institutionen hergestellt werden. Zielvorstellung, Schwerpunktsetzung und Kooperationsformen wurden in der ersten Sitzung festgelegt. Ebenso wurde vereinbart, dass der Bericht indikatorengestützt sein muss, wobei die Indikatoren des nationalen Berufsbildungsberichts verwendet werden, soweit dies kommunal umsetzbar ist. Da der Bericht fortgeführt werden soll, ist dies eine wichtige Voraussetzung.

Um ein Nebeneinander zahlloser Berichte zu vermeiden, hat die Gruppe eine Schwerpunktanalyse anhand der Gliederung des nationalen Berufsbildungsberichts durchgeführt (s. u.). Der Bericht auf vertiefende Analysen basierende Bericht zur beruflichen Bildung steht somit nicht in Konkurrenz zu bestehenden Berichten., wie dem Bericht zur beruflichen Erstausbildung des Referats für Arbeit und Wirtschaft, sondern baut auf sie auf und ergänzt sie. In der Gruppe soll weiterhin erörtert werden, welche relevanten Daten noch fehlen. Der Bericht beinhaltet keine direkten Handlungsempfehlungen, jedoch kann er solche in Form von Grafiken und Zeitreihen anregen. Da es bei der beruflichen Bildung auch um Bildung im Lebenslauf handelt, ist es notwendig, dass auch der komplexe Bereich der Weiterbildung dargestellt wird. Dieser wurde bisher in München noch nicht explizit und ausführlich berücksichtigt und bearbeitet.

Die Bestimmung von Indikatoren, die für einen Münchner Berufsbildungsbericht relevant sein könnten, anhand des Datenreports des nationalen Berufsbildungsberichts 2011 hat folgendes ergeben:

- **Angebote für bestimmte Zielgruppen:** z. B. die Regelangebote und Programme der Benachteiligtenförderung, die Entwicklung dualer Studiengänge und die Entwicklung von Zusatzqualifikationen zu dualen Ausbildungsberufen;
- **Übergang von Ausbildung und Beschäftigung:** z. B. Übergang an der zweiten Schwelle mit einer Auswertung des Mikrozensus sowie der BA-Statistik, die Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung und die berufliche Flexibilität der am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe;
- **Beteiligungsstrukturen:** z. B. Beteiligungen an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung;
- **Weiterbildungsanbieter:** z. B. Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung, Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen durch gewerkschafts- und arbeitgebernahe Institutionen und evtl. auch die Fernunterrichtsstatistik;
- **Öffentlich geförderte Weiterbildung:** z. B. SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) und Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses;
- **Schwerpunktthema:** Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und akademischer Hochschulbildung – Stand und Perspektiven.

Für die Erhebung von Daten zu folgenden Themen, die für die Gruppe ebenfalls von hohem Interesse waren, wurden die nachstehenden Vereinbarungen getroffen:

Begabtenförderung berufliche Bildung:  
Die Thematik der Begabtenförderung soll deskriptiv behandelt werden, bspw.:

- Systematik;
- Ausrichtung der Förderung;
- Anzahl der geförderten Angebote;
- Zahl der Anmeldungen.

Das Thema Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung wurde zunächst zurückgestellt.

Da die Strukturanalyse eine Reihe von Themen ergeben hat, die für die Landeshauptstadt München im Bereich der beruflichen Bildung sehr wichtig sind, hat sich die Gruppe darauf geeinigt, in einem ersten Schritt den Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis (laut nationalem Berufsbildungsbericht 2011 (2012 – A9) Indikator A10 (Übergang von Ausbildung in Beschäftigung)) zu bearbeiten.

Themenspezifisch wird die Gruppe weitere Vertreterinnen und Vertreter der an der beruflichen Bildung beteiligten Institutionen, wie z. B. die Hochschulvertretungen, die freien Kammern, den öffentlichen Dienst und Forschungsinstitute wie das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) einladen. Um den Weiterbildungssektor abzubilden soll zur Beratung und Unterstützung das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) gewonnen werden.

Einige der von der Begleitgruppe ausgewählten Aspekte zum Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis, sind nachfolgend aufgeführt:

- Quote der Übernahme in unbefristete oder befristete Arbeit oder Leiharbeit, dargestellt in Zeitreihen;
- Mobilität zwischen den Berufsbereichen und den Wirtschaftsbranchen;
- Gründe für die Übernahmeentscheidungen – Voraussetzungen für Übernahmen;
- Zeitraum des Anschlusses;
- Wirkung von Zusatzangeboten (z. B. Sprachangebote von der Münchner Volkshochschule) für die Übernahme;
- Findet im Anschluss an eine Berufsausbildung eine weitere Ausbildung, der Besuch einer weiterführenden Schule oder ein Studium statt?
- In welchen Berufsfeldern funktioniert die Übernahme besonders reibungslos?

Die Befunde die sich vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisinteressen ergeben, sollen mit den Kennzahlen, die zum Übergang von der Ausbildung in den Beruf im Datenreport des nationalen Berufsbildungsberichts finden, verglichen werden.

Das weitere Vorgehen bei der Erstellung eines kommunalen, indikatorengestützten Berufsbildungsberichts ist weiterhin so geplant, dass

die Kommunale Servicestelle Übergangsmangement und das Kommunale Bildungsmonitoring im Referat für Bildung und Sport mit den jeweiligen Daten haltenden Institutionen, bis Ende des Jahres einen Entwurf zum Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung erarbeiten. Dieser soll der kommenden Sitzung als Diskussionsgrundlage dienen.

Darüber hinaus soll Kontakt zu Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Forschungsinstitutionen aufgenommen werden, von denen sich Begleitgruppe auch Unterstützung und Beratung durch erfahrene Experten erhofft.

## Probleme und Tücken bei der Datenaufbereitung und -analyse im Bereich des Berufsbildungssystems

**Gönül Aydin-Canpolat**  
(Kreis Recklinghausen)

Ein kommunales Bildungsmonitoring und in diesem Zusammenhang eine kommunale Bildungsberichterstattung ist geprägt von einem erkenntnisorientierten Prozess. Im Rahmen des kommunalen Bildungsberichts des Kreises Recklinghausen musste sich das Handlungsfeld Bildungsmonitoring während des Prozesses und der Entwicklung mit einigen methodischen Hürden und Problemen auseinandersetzen.

Im Folgendem werden beispielhaft einige dieser Themenbereiche vorgestellt, um einen Einblick in die Problematik zu bieten, auf diese aufmerksam zu machen und im besten Falle die Erkenntnisse auf bundesweiter Ebene zu diskutieren, um für einen weiteren Entwicklungsprozess einen lösungsorientierten Ansatz zu konzipieren. Hierbei ist zunächst zu beachten, dass die berufliche Bildung landesspezifisch zu betrachten ist. Dies ist auch bei der Nutzung der entsprechenden Datenquellen zu beachten. Daten aus dem Bildungsbereich sind für Nordrhein-Westfalen insbesondere über den Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) oder über das Internetportal „SCHULMINISTERIUM.NRW.DE Das Bildungsportal“ des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (ehemals schulinfo.nrw) erhältlich.

Allgemein kann als zentraler Befund während der Datenrecherchen festgehalten werden, wie notwendig ein präziser Umgang mit Begrifflichkeiten und klar festgelegte Definitionen sind. Darauf aufbauend ist ebenso von zentraler Bedeutung, die vorliegenden Daten richtig zu interpretieren und keine Aussagen zu treffen, die durch die vorhandenen Daten nicht gestützt werden können. Exemplarisch soll dies anhand der Betrachtung hinsichtlich des Abschlusses beruflicher Bildungsgänge beleuchtet werden.

Schülerinnen und Schüler in Berufskollegs können gleichzeitig schulische und berufliche Abschlüsse anstreben. Sie können aber auch einen erfolgreichen Berufsabschluss erwerben ohne einen Schulabschluss und umgekehrt. Falls sie weder das eine noch das andere erwerben, führt die Schulstatistik (SCHULMINISTERIUM.NRW.DE. Das Bildungsportal) sie unter der Kategorie „ohne Abschluss“. Aussagen über den (weiteren) individuellen Bildungsverlauf können damit aber nicht getroffen werden. Es ist daher höchst problematisch, die Anzahl der Personen, die keinen Abschluss erworben haben, als Grundlage für einen Indikator über den Misserfolg oder für eine Misserfolgsquote zu nehmen, so wie dies einige Kommunen in der Bildungsberichterstattung handhaben.

Ausdifferenzierter wird die Thematik des Abschlusses beruflicher Bildungsgänge im „Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines Kommunalen Bildungsmonitorings“ des Bundesprojektes Lernen vor Ort (Statistisches Bundesamt Wiesbaden et al. 2011, S.160) betrachtet. Hier wird als „Erfolgsquote beim Abschluss beruflicher Bildungsgänge“ folgende Formel angegeben:

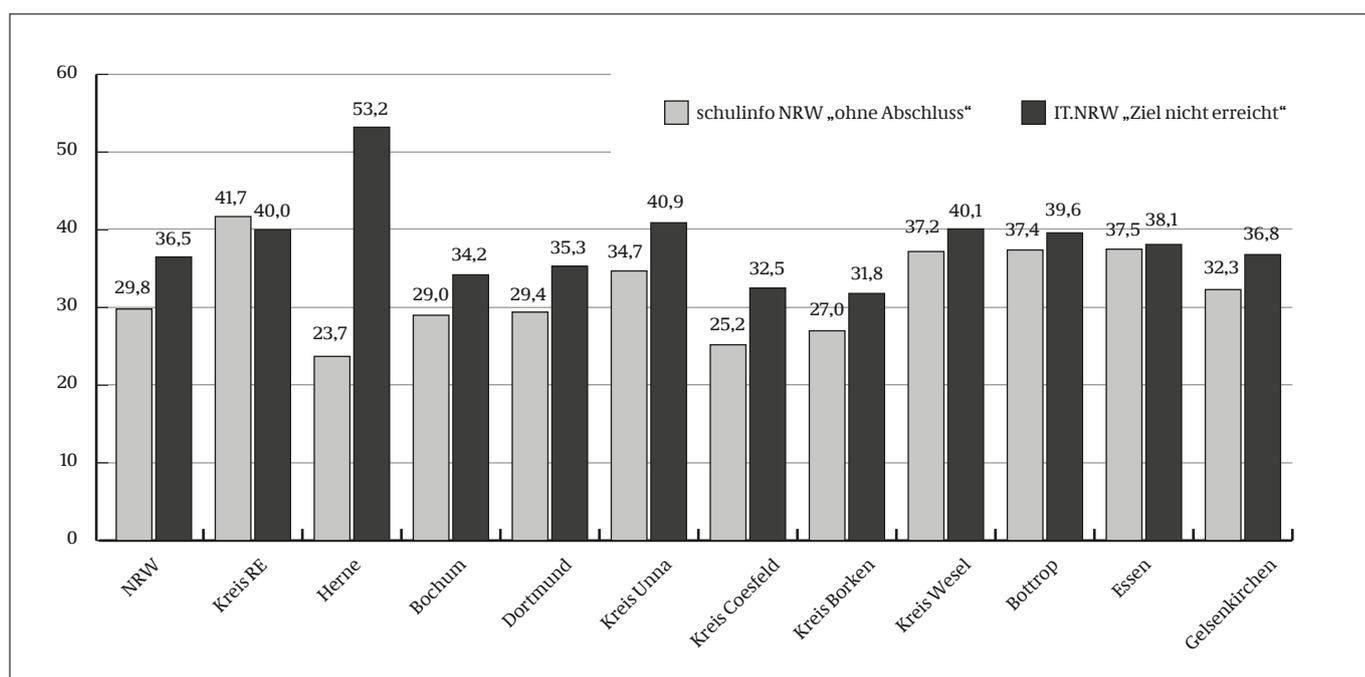
**Zahl der Absolvent/inn/en mit erfolgreichem Abschluss x 100**

**Zahl der Abgänger/-innen und Absolvent/inn/en mit und ohne Abschluss**

In diesem Zusammenhang unterteilt IT.NRW Abschlüsse in zwei Kategorien: „Schüler hat das Ziel erreicht“ (z.B. Hauptschulabschluss bei BOJ (Berufsorientierungsjahr)) und „Schüler hat das Ziel nicht erreicht“ (z.B. nur „Berufliche Kenntnisse“ bei BOJ; nur „Hauptschulabschluss“ bei BGJ (Berufsgrundschuljahr)), wobei jeweils das „vorrangige Bildungsziel“ zugrunde gelegt wird. Dies ergibt dann eine Zielerreichungsquote.

Diese Quote gibt aber keine Auskunft darüber, warum Personen das jeweilige Bildungsziel nicht erreicht haben und ist daher nicht als „Misserfolgsquote“ interpretierbar.

Abbildung 14: Auf der Suche nach „Erfolg“ und „Misserfolg“ in den Berufskollegs – Eine verwirrende Datenlage – Unsichere Indikatoren



Quelle: schulinfo nrw; IT. NRW; Kreis Recklinghausen, Eigene Darstellung

Aussagen können somit nur darüber getroffen werden, wie viele Personen keinen Abschluss erworben bzw. das vorrangige Bildungsziel nicht erreicht haben.

In der folgenden Grafik sind beide Indikatoren als Quote nebeneinandergestellt, der Kreis Recklinghausen wird mit NRW und den Umlandgemeinden verglichen. Die Grafik zeigt, welche Unterschiede dabei entstehen.

Auffallend ist zunächst, dass die Nachbarstadt Herne in der Statistik „ohne Abschluss“ (schulinfo.nrw) mit 23,7% das beste Ergebnis zu verzeichnen hat, während sie mit 53,2 die höchste Quote von Personen aufweist, die das entsprechende Bildungsziel nicht erreicht haben (IT.NRW). Wie kann das sein? [18]

Differenziert man die Statistik und schaut sich die Qualität der Abschlüsse an, so nähert man sich möglicherweise einer Lösung. 7,6% der Herner Schulabgängerinnen und Schulabgänger beenden das Berufsorientierungsjahr z.B. mit einem Abschlusszeugnis „berufliche Kenntnisse“ (Kreis Recklinghausen 1,6%). Die Schulstatistik wertet dies als „Abschluss“. In der Statistik von IT.NRW aber hat man mit einem solchen Abschluss „das Bildungsziel nicht erreicht“.

Zu betonen ist, dass auch Schülerinnen und Schüler „ohne Abschluss“ durchaus erfolgreich das Berufskolleg verlassen können. Ein Beispiel: An den Daten der letzten beiden Schuljahre des Hans-Böckler-Berufskolleg in Marl lässt sich zeigen, dass mehr als 2/3 der Schülerschaft aus fünf Klassen für Schülerinnen und Schüler ohne Berufsausbildungsverhältnis mit der Kennzeichnung „ohne Abschluss“ entlassen wurden (ca. 120 Jugendliche). Warum entscheiden Jugendliche sich für diesen Bildungsgang? „Die Jugendlichen erwerben berufliche Kenntnisse, die auf eine betriebliche Ausbildung vorbereiten und ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt oder dem Arbeitsmarkt verbessern.“ (Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen - MSW 2008, S. 9) Die Eingangsvoraussetzungen (Abschlüsse der abgebenden Schulen) der Jugendlichen sind sehr unterschiedlich, wie auch deren Motivation, diese Maßnahme zu wählen. Verbindendes Element der Teilnehmenden ist ihre allgemeine Schulmüdigkeit – die Bereitschaft zu den praktischen Anteilen ist

dagegen ungleich größer. Nun ist das Ziel der Jugendlichen wie das auch der begleitenden Fachkräfte, erstere möglichst schnell in eine betriebliche Ausbildung zu bringen. Dazu gibt es unterschiedliche Initiativen, z.B. die Qualifizierungsinitiative „Start in den Beruf“ der Infracor GmbH (ungefähr 35 Schülerinnen und Schüler). Diese verbleiben laut Grundkonzept nur einige Wochen in der KSOB-Klasse, u.a. um sich dort auf einen Aufnahmetest vorzubereiten, werden dann jedoch betriebsbegleitend, d.h. im Betrieb bzw. in einer betrieblichen Organisation auf eine Ausbildung vorbereitet. Dies bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler einer KSOB-Klasse im Regelfall nur einen Teil des Schuljahres am Berufskolleg verbleiben und keinen höherwertigeren Abschluss erreichen können. Für die Statistik bedeutet dies, dass eine erfolgreiche Vermittlung in eine Ausbildung sich in einer weiteren „ohne Abschluss“-Wertung niederschlagen wird. Jeder Wechsel in einen anderen Bildungsgang oder eine weitere Maßnahme führt ebenfalls zu diesem Ergebnis.

Problematisch wird dies, wenn in der Dateninterpretation für Personen ohne Abschluss somit ein „Misserfolg“ angenommen wird. Die Bedeutung eines präzisen Umgangs mit Begrifflichkeiten zeigt sich auch bei der Betrachtung der Vertragsauflösungsquote in der Berufsbildungsstatistik. Die Vertragsauflösung darf hier keinesfalls als Ausbildungsabbruch bzw. Misserfolg interpretiert werden. So heißt es etwa im Berufsbildungsbericht 2011: „Vertragslösungen können vielfältige Ursachen haben. Dazu zählen zum Beispiel Insolvenz und Schließung des Betriebs, der Wechsel voneiner außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Berufswechsel der Auszubildenden. Sie sind also keineswegs durchgängig mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Nach den Ergebnissen des BIBB dürfte rund die Hälfte derer, die einen Ausbildungsvertrag lösen, Umsteiger/Umsteigerinnen sein, die ihre betriebliche Ausbildung in einem neuen Beruf und/oder Betrieb fortführen“ (BMBF 2011, S.38).

Ein Fazit: In öffentlichen Debatten wird der Begriff „ohne Abschluss“ häufig mit „ohne Hauptschulabschluss“ bzw. „ohne Berufsabschluss“ gleichgesetzt. Tatsächlich können aber Schülerinnen und Schüler, die den Hauptschulabschluss, die Fachoberschulreife oder das Abitur

haben, die Berufskollegs „ohne Abschluss“ verlassen, welches ein Teilgrund für den zuvor oben aufgeführten „Plausibilitätsfehler“ ist. Es geht dabei um zusätzlich erworbene Abschlüsse und nicht um Abschlüsse insgesamt. Diese zusätzlich erworbenen Abschlüsse **sind kein Indikator für Erfolg oder Misserfolg!**

Es bleiben Fragen, und die Zahlen geben sicherlich Anlass, den Gründen nachzugehen, weshalb in der Schulstatistik die Berufskollegs eine relativ hohe Zahl von Schülerinnen und Schülern „ohne Abschlüsse“ aufweisen. Wie sich bei näherer Betrachtung gezeigt hat, ist es aber nicht möglich, auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten „Misserfolge“ seriös messen zu wollen, geschweige ihre möglichen Gründe aufzudecken. Hier sind weitere Recherchen und Diskussionen nötig.

1. Schwierigkeiten sind darüber hinaus bei der Interpretation der Zeitreihe mit den Daten zu den nachträglich erworbenen allgemeinbildenden Abschlüssen an beruflichen Schulen aufgetreten. Die Anzahl der an den Berufsschulen nachträglich erworbenen allgemeinbildenden Abschlüsse ist im Zeitraum von dem Schuljahr 2004/05 bis zum Schuljahr 2007/08 recht hoch. Ab dem Schuljahr 2007/08 gibt es in den Zahlen aber einen eindeutigen Bruch. Die Zahl der in den Berufsschulen nachträglich erworbenen allgemeinbildenden Abschlüsse sinkt für den Kreis Recklinghausen im Schuljahr 2007/08 von zuvor 1.679 (Schuljahr 2006/07) auf 174. Diese gravierende Veränderung der Zahlen ist auch für einige andere Kommunen in NRW, wie zum Beispiel für Essen und Gelsenkirchen, vorzufinden. Ausführliche Recherchen haben zu dem Ergebnis geführt, dass dieser Datensprung seitens IT. NRW als ein „methodischer Bruch“ bezeichnet wird. Es wird von IT.NRW darauf hingewiesen, dass die Erfassung umgestellt wurde: Ab dem Schuljahr 2008 wurden unter „Abgänger/-innen mit neu erworbenem Hauptschulabschluss“ nur noch diejenigen gezählt, die den Hauptschulabschluss tatsächlich in dem soeben abgeschlossenen Bildungsgang erworben hatten. Zuvor waren, auch die enthalten, die bereits mit einem Hauptschulabschluss in den Bildungsgang eingetreten sind. Auch dieses Beispiel zeigt, dass es für die Kommunen wie wichtig es ist, solche

methodischen Brüche zu kennen, da die Berechnung einer Veränderungsrate über diesen Zeitpunkt hinweg zu Fehlinterpretationen führen würde.

2. Bei SchulInfo NRW wird der Abschluss Fachhochschulreife bei der Schulform Berufskollegs zusätzlich nach dem schulischen Teil differenziert. Bei den Abschlüssen, die an den allgemeinbildenden Schulen erworben worden sind, wird die Fachhochschulreife nicht zusätzlich differenziert. Für jemanden mit entsprechendem Fachwissen ist es selbstverständlich, dass man an allgemeinbildenden Schulen nur den schulischen Teil der Fachhochschulreife erlangen kann. Wird aber die an dieser Stelle nicht ausreichend ausgeführte und uneinheitliche Definition der Abschlüsse, die das Online-Portal des Schulministeriums NRW zur Nutzung anbietet und darstellt, von dem (laienhaften) Nutzerinnen und Nutzern unverändert übernommen, sind Missverständnisse kaum zu vermeiden.
3. Auch bei der Berechnung der Abiturientenquote und/oder des Anteils der Abiturienten und Abiturientinnen im jeweiligen Schulabgangsjahr werden die Absolventinnen und Absolventen der Berufskollegs nicht miteinbezogen. Gerade im Ruhrgebiet haben aber auch die Berufskollegs eine große Bedeutung für die Erlangung der allgemeinen Hochschul- und Fachhochschulreife. Als Grund für eine „Nichtmischung“ der Outputs beider Systeme (allgemeinbildendes und berufsbildendes System) wird auf den vermuteten Altersgruppenunterschied an den Berufskollegs verwiesen, der nicht mit dem der allgemeinbildenden Schulen übereinstimmt. Auch hier sind weitere Recherchen sinnvoll.

Um in der Zukunft eine sichere und konsequente (Bildungs-) Berichterstattung zu gewährleisten, sind hinsichtlich der oben genannten klärungsbedürftigen Fakten weitere Recherchen unausweichlich.

## Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2011): Berufsbildungsbericht 2011. Bonn, Berlin.

Fest, Manfred/Freitag, Hans-Werner/Fritzsch, Birgit/Skripski, Barbara (2010): Zuordnung der beruflichen Bildungsgänge nach der ISCED auf Länderebene – Anschlussfähigkeit an die nationale und internationale Bildungsberichterstattung  
In: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Indikatorenentwicklung für die Bildungsberichterstattung in Deutschland. Grundlagen, Ergebnisse, Perspektiven. Bonn, Berlin.

Statistisches Bundesamt; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung;  
Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hg.) (2011): Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines Kommunalen Bildungsmonitorings. Link: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Analysen!Aufsaetze/bildungsmonitoring.pdf#search=%22kommunales%20bildungsmonitoring%22> (Zugriff vom 29.06.2012)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2012): Indikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Ein Vergleich der Bundesländer. Wiesbaden.

von Rosenblatt, Bernhard/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. München.

Stadt Köln (2010): Ausbildung in Köln – Monitoring 2010: Schwerpunkt Migration und Übergänge. Köln.

Stadt Köln (2012): Kölner Bildungsbericht – Bildungsmonitoring 2012. Von frühkindlicher Bildung bis Weiterbildung. Köln.

Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), unter:  
<http://www.it.nrw.de/>

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen. Bildungsgänge und Abschlüsse. MSW11.

SCHULMINISTERIUM.NRW.DE. Das Bildungsportal, unter:  
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/>

Stadt Dortmund. Fachbereich Schule. Regionales Bildungsbüro (2011): „Perspektive Berufsabschluss“ Berufsintegrationsbericht.

## Anmerkungen

- [1] Die folgende Darstellung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung ist knapp gehalten, umfassende Informationen finden sich in der 2012 erschienenen Veröffentlichung zu den „Indikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung in Deutschland“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder: 2012)
- [2] Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet Daten zu Fortbildungsprüfungen auf, ausgewählte Daten sind voraussichtlich ab 2012 abrufbar unter: <http://www.bibb.de/de/5550.htm>)
- [3] Einen Überblick über die jeweiligen Länderregelungen zur Bildungsfreistellung liefert das Themenportal Saarland unter: <http://www.saarland.de/11460.htm> .
- [4] Vgl.: Stadt Köln, 2012, S. 23
- [5] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 30
- [6] Vgl.: Stadt Köln, 2012, S. 39
- [7] Vgl.: Stadt Köln, 2012, S. 23
- [8] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 29
- [9] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 29ff.
- [10] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 36
- [11] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 49ff.
- [12] Vgl.: Stadt Köln, 2012, S. 32
- [13] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 58
- [14] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 63 ff.
- [15] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 69
- [16] Vgl.: Stadt Köln, 2010, S. 69
- [17] Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.
- [18] Und weiter gefragt: Wie kommt der folgende Unterschied zustande: Die Quote von Personen, die das Bildungsziel nicht erreichen, beträgt bei einer entsprechenden Berechnung im Schuljahr 2008/2009 für Herne 53,2%. Berechnet man die Quote für das davor liegende Schuljahr 2007/08, so erhält man eine deutlich niedrigere Quote von 33,7%. Auch hier muss man fragen: Wie kann das sein?



# Lernen vor Ort – die Landkarte



## Impressum

**Herausgeber**  
 Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR)  
 für das Bundesministerium für Bildung und Forschung  
 Abteilung Bildungsforschung

Heinrich-Konen-Str. 1  
 53227 Bonn  
 Telefon: 0228 38211322  
 Telefax: 0228 38211323  
 E-Mail: [lernen-vor-ort@dlr.de](mailto:lernen-vor-ort@dlr.de)

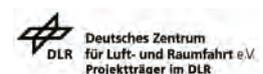
[www.lernen-vor-ort.info](http://www.lernen-vor-ort.info)

Die Verantwortung für den Inhalt tragen die zu den einzelnen Beiträgen genannten Autorinnen und Autoren.  
 Das Programm „Lernen vor Ort - Eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit deutschen Stiftungen“ wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

**Fotos / Abbildungen**  
 PT-DLR und Projektnehmer im Rahmen des Programms, außer:  
 Titelfoto: [www.dreamstime.com](http://www.dreamstime.com)

**Druck**  
 FIRMENGRUPPE APPL  
 aprinta druck GmbH  
 Senefelderstraße 3-11  
 86650 Weimding

**Satz / Layout**  
 HELLIWOOD media & education im fjs e.V.  
 Marchlewskistraße 27  
 10243 Berlin  
[www.helliwood.de](http://www.helliwood.de)



# Lernen vor Ort

## 35 Modellkommunen aus 15 Bundesländern mit 180 Stiftungen

Das Programm „Lernen vor Ort“ ist zentraler Bestandteil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit 180 deutschen Stiftungen, die sich in Grund- und Themenpatenschaften vor Ort engagieren, umgesetzt. 35 Kommunen entwickeln ein integriertes datengestütztes Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene, das alle für das Handlungsfeld Bildung vor Ort relevanten Akteure einbezieht und zur systematischen Verbesserung der Angebotsstruktur in den beteiligten Kommunen beiträgt. Ziel ist die nachhaltige Entwicklung eines ganzheitlichen lokalen Bildungswesens, das allen Bürgerinnen und Bürgern bildungsbereichs- und lebensphasenübergreifend ermöglicht, ihre Bildungsbiografien erfolgreicher zu gestalten.

### Programmstelle „Lernen vor Ort“

beim Projektträger im Deutschen Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e. V. (PT-DLR)  
für das Bundesministerium  
für Bildung und Forschung

Heinrich-Konen-Straße 1  
53227 Bonn

Telefon: 0228 38211322  
Telefax: 0228 38211323  
E-Mail: [Lernen-vor-Ort@dlr.de](mailto:Lernen-vor-Ort@dlr.de)

[www.lernen-vor-ort.info](http://www.lernen-vor-ort.info)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

