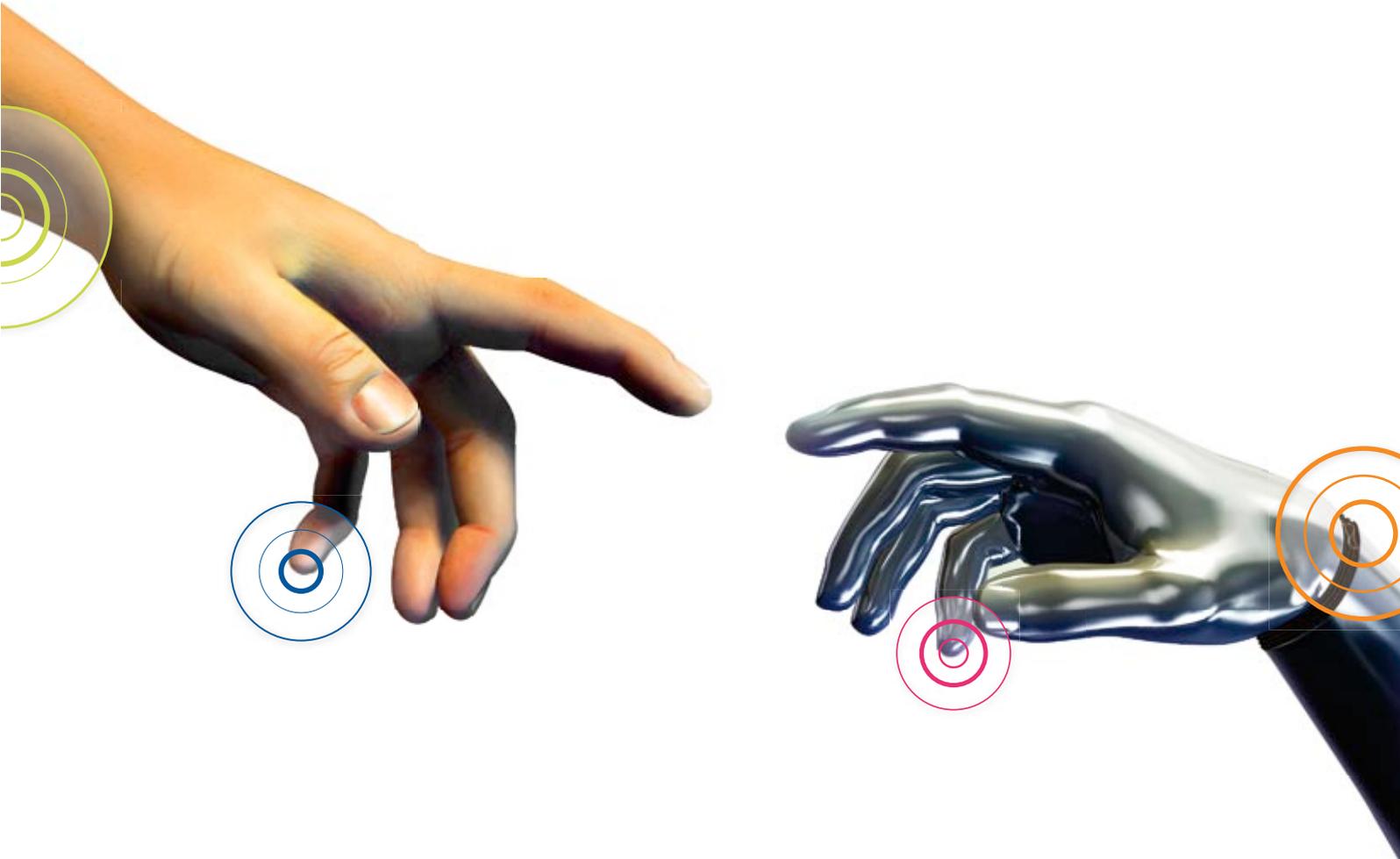


& WIRTSCHAFT BERUF

Zeitschrift für
berufliche Bildung



BERUFSGRUPPEN IM TREND

Aber wo und wie?

SOZIALPARTNER AKTIV

Von Ausbildungsplätzen
bis zu Leistungsschwächeren

SIGNALE FÜR DIE ZUKUNFT

Ausbildungsordnungen

NEUORDNUNGEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG

PERSPEKTIVEN BERUFLICHER WEITERBILDUNG FÜR GERINGQUALIFIZIERTE

Beatrix Weber und Susanne Kretschmer

Abstract

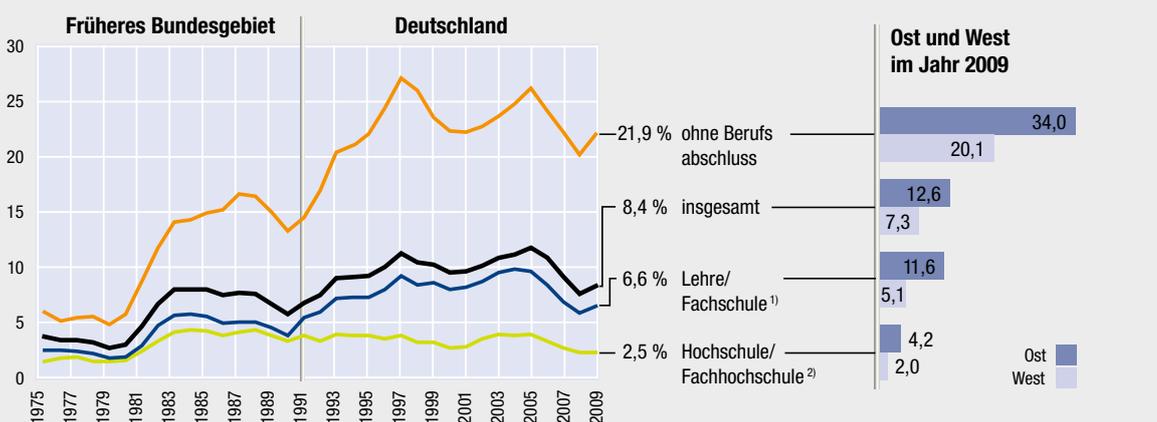
Die Anforderungen der Arbeitswelt steigen, und der Bedarf nach qualifiziertem Personal wächst. Dadurch gewinnt die Qualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter für die Unternehmen an Bedeutung. Diese kann nur gelingen, wenn zielgruppenspezifische Ansätze entwickelt werden. Der Artikel erläutert Problemlage und Handlungsbedarf, stellt ausgehend von Erfahrungen in der Initiative „weiter bilden“ Lösungswege und Erfolgsfaktoren dar und stellt Beispiele guter Praxis vor.

Arbeitsmarktsituation formal Geringqualifizierter und Entwicklungstrends

Die Teilhabechancen im System der Erwerbsarbeit stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau von Erwerbstätigen. So tragen Menschen ohne Berufsabschluss gegenüber anderen Erwerbspersonen ein deutlich höheres Arbeitslosigkeits- und Armutrisiko. Geringqualifizierten gelingt der Berufseinstieg – unabhängig

vom individuellen Bildungshintergrund deutlich schlechter. Ihr Risiko, arbeitslos zu werden, ist höher, als dies bei formal Qualifizierten der Fall ist, unabhängig von demografischen Kriterien wie Alter, Geschlecht, Qualifikationsniveau und unabhängig davon, in welchem Teil Deutschlands sie leben (vgl. IAB aktuell 02/2011). Die Arbeitslosenquote der Gruppe liegt dauerhaft über derjenigen beruflich Qualifizierter, wobei der Abstand zu den Akademikern am größten ist. So waren im Jahr 2009 21,9% aller Personen ohne Berufsabschluss arbeitslos gemeldet, während dies lediglich auf 2,5% aller Hochschulabsolventen zutraf. Das ist umso alarmierender, als der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung kontinuierlich steigt. Betrug er im Jahr 2000 37,8%, so hatte er zehn Jahre später bereits 42,3% erreicht (vgl. BA 2012). Auch der Wiedereinstieg in das Erwerbssystem nach einer Phase der Arbeitslosigkeit fällt Geringqualifizierten besonders schwer. Das Risiko einer dauerhaften Erwerbslosigkeit ist hoch.

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2009 – in Prozent



Quelle: IAB

Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA.

© IAB

Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

¹⁾ ohne Verwaltungsfachhochschulen

²⁾ einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird es zukünftig noch schwerer werden, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten. So gehen aktuelle Prognosen davon aus, dass der Bedarf an Arbeitskräften ohne berufliche Ausbildung im Zeitraum von 2005 bis 2025 um über eine halbe Million zurückgehen wird (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 160f).

Zugleich zeichnet sich ab, dass im mittleren Qualifikationssegment ein gleich bleibender Bedarf einem ab 2015 beträchtlichen Rückgang des Arbeitskräfteangebots gegenüberstehen wird. Qualifizierungsangebote für Geringqualifizierte können helfen, den Fachkräftebedarf in diesem Segment zu decken (vgl. ebd.).

Veränderte Anforderungen an Einfacharbeitsplätzen

Geringqualifizierte üben meist einfache Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus aus. Dabei ist keineswegs davon auszugehen, dass „einfache Arbeit“ keine Anforderungen an die Kompetenzen der Arbeitenden stellt. Im Gegenteil – der allgemeine Trend zu komplexeren Anforderungsstrukturen wirkt sich auch auf einfache Tätigkeiten aus. Das bedeutet nicht, dass diese entfallen. Entgegen früherer Projektionen (vgl. Dostel/Reinberg 1999) ist ihr Anteil innerhalb des deutschen Beschäftigungssystems nicht zurückgegangen, sondern hat sogar leicht zugenommen. Betrug er im Jahr 1995 noch 19,6%, beziffern ihn aktuelle Untersuchungen auf ca. 22% (vgl. ebd.; Ittermann u.a. 2011, S. 161).



Einfache Tätigkeiten verlieren nicht an Relevanz, vielmehr ändert sich ihre Qualität (vgl. Zeller u.a., 2004, S. 5; Kalina/Weinkopf 2005, S. 7). Eine Untersuchung des f-bb im Jahr 2003 hat gezeigt, dass veränderte betriebliche Erfordernisse sich auch auf der Ebene der einfachen Arbeit und der Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten abbilden. Tayloristisch, durch einfache Teilverrichtungen geprägte Arbeitsstrukturen verlieren an Bedeutung. Neue Formen der Arbeitsorganisation, zunehmende Technisierung und Informatisierung der Arbeit auf allen betrieblichen Hierarchieebenen verändern die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten ebenso wie neue Produktionskonzepte. Standardisierte Produkte und Abläufe weichen situations- und bedarfsbezogenen Lösungen. Die Arbeitstätigkeiten sind damit ständigen Veränderungen unterworfen. Schnittstellenkompetenzen gewinnen an Bedeutung, d.h. die Beschäftigten sind nicht mehr nur für einen Arbeitsprozess zuständig, sondern müssen in der Lage sein, mehrere oft parallel ablaufende Prozesse im Auge zu behalten und zu verbinden. Die Rechnerbasierung von Arbeitsprozessen und Kommunikation macht zudem die Arbeitstätigkeit zunehmend abstrakt (vgl. Zeller u.a., 2004, S. 8ff). Damit die Arbeitskräfte flexibel eingesetzt werden können, müssen sie mit unterschiedlichen Arbeitsabläufen, Zusammenhängen, Materialien und Standards vertraut sein.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Einfache Tätigkeiten entwickeln sich zu unterstützenden Dienstleistungen am Gesamtprozess. Arbeitsabläufe werden zunehmend dynamischer. Sie erfordern mehr Flexibilität und eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Arbeitsprozesses über die eigenen unmittelbaren Tätigkeiten hinaus.

Eröffnen sich durch diese (funktionale) Erweiterung der Arbeitstätigkeit neue Autonomie- und Handlungsspielräume für die Beschäftigten (vgl. Abel u.a. 2009, S. 38), so benötigen sie auch erweiterte Kompetenzen. Zu den fachlichen Kompetenzen müssen Prozess- und Erfahrungswissen sowie überfachliche Kompetenzen hinzutreten, wie z.B. Problemlösungs- und Selbstorganisationsfähigkeit, Zeitmanagement, Kommunikationsvermögen, IT- und technisches Wissen und eine ressourcenorientierte Arbeitsweise (vgl. Zeller u.a. 2004, S. 51ff).

Zunehmende Verdrängung Geringqualifizierter durch Facharbeiter

Die Betriebe reagieren auf die beschriebenen Entwicklungen zum Teil, indem sie Einfacharbeitsplätze mit qualifizierten Beschäftigten besetzen. So hat die Zahl der beruflich Qualifizierten im Bereich der Einfacharbeit in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen (vgl. Kalina/Weinkopf 2005, S. 6). Wurden 1980 noch rund 76% der einfachen Tätigkeiten mit Geringqualifizierten besetzt, waren es im Jahr 2002 nur noch knapp 55%. Im Bereich der industriellen Einfacharbeit sind es nach Abel u.a. (2009, S. 19) im Jahr 2004 sogar nur noch 48,2%.

Qualifizierte Beschäftigte werden bei der Stellenbesetzung bevorzugt, da sie aus Sicht der Unternehmen flexibler einsetzbar sind und mehr Durchhaltevermögen erwarten lassen. Nachteile der Beschäftigung Geringqualifizierter werden darin gesehen, dass

- ihre betriebliche Einsetzbarkeit begrenzt ist,
- häufigere und längere Phasen der Erwerbslosigkeit dazu führen, dass ihnen tätigkeitsbezogenes Erfahrungswissen fehlt,
- sie in geringerem Maße überfachliche Kompetenzen aufweisen, wie sie im Zuge einer Ausbildung erworben werden, wie z.B. die Fähigkeit, selbstorganisiert zu lernen, Kommunikationskompetenz etc. (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004; Kalina/Weinkopf 2005).

Einfacharbeitsplätze mit qualifizierten Beschäftigten zu besetzen ist allerdings nur möglich, wenn genügend qualifizierte Fachkräfte am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dort, wo ein Mangel an qualifizierten Fachkräften besteht, und in Arbeitsfeldern, die einem besonders starken Wandel unterworfen sind, bietet sich die interne Qualifizierung von Beschäftigten als Alternativstrategie an. Betriebliche Weiterbildung rückt in den Blickpunkt.

Teilhabe an betrieblicher Weiterbildung

Aktuelle Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2011 legen nahe, dass die Notwendigkeit der Qualifizierung Geringqualifizierter von den Unternehmen zunehmend erkannt wird. So nutzen 43,4% der 1578 befragten Unternehmen nach eigener Aussage Weiterbildung, um Geringqualifi-

zierte für anspruchsvollere Tätigkeiten einsetzen zu können. Eine schrittweise Qualifizierung mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erlangen, ermöglicht fast jedes fünfte der befragten Unternehmen. Ebenfalls 20% sind der Auffassung, dass die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter künftig zunehmen wird (vgl. Seyda/Werner 2012, S. 13f). Als Ziele stehen dabei im Vordergrund: interne Fachkräftesicherung, Arbeitskräftebindung, Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, flexiblerer Arbeitskräfteeinsatz und Entlastung der Vorgesetzten durch höhere Selbstständigkeit der Beschäftigten (vgl. Elsholz 2007, S. 2).

Positive Ansätze dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die systematische Förderung und Weiterbildung Geringqualifizierter in Unternehmen bislang immer noch eine untergeordnete Rolle spielt: Geringqualifizierte weisen im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen deutlich geringere Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung auf (Abbildung 2, vgl. Ambos 2005, S. 4f; Kuwan, H. u.a. 2006, S. 88ff).

Teilnahme von Erwerbstätigen an Weiterbildung 2007 und 2010 nach allgemeinbildendem Abschluss (in %)*

	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010
	in %			
Insgesamt	52	49	40	36
Davon nach allgemeinbildendem Abschluss				
Mit/Ohne Hauptschulabschluss	36	32	27	22
Mit Mittlerem Abschluss	55	51	44	38
Mit (Fach-)Hochschulreife	67	64	52	48
* Erwerbstätige im Alter von 18 (AES 2010) bzw. 19 (AES 2007) bis unter 65 Jahren				
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES im Bildungsbericht 2012, Tab. G1-5we, eigene Darstellung				

Zentraler Grund für die geringe Einbindung der Geringqualifizierten in betriebliche Weiterbildung ist ein aus Unternehmenssicht negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis. So gaben im Rahmen der IW-Weiterbildungserhebung 2011 20,5% der Unternehmen an, dass die Kosten der Weiterbildung dieser Gruppe den konkreten Nutzen für das Unternehmen übersteigen (vgl. Seyda/Werner 2012, S. 13). Weitere Gründe sind fehlende bedarfsgerechte Qualifizierungsmodelle und eine fehlende Verankerung in gesamtbetrieblichen Weiterbil-

dungsstrategien. Viele Führungskräfte sind von Notwendigkeit und Nutzen der Weiterbildung Geringqualifizierter nicht überzeugt. Auch lässt sie sich innerhalb der vorhandenen Strukturen oft nicht realisieren, weil eine längere Freistellung der Beschäftigten aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich ist.

In der Zielgruppe ist überdies mit individuellen Weiterbildungshemmnissen zu rechnen: Negative (Lern-)Erfahrungen in Schule und Ausbildung, aber auch die aktuelle Lebens- und Arbeitssituation können das Weiterbildungsverhalten negativ beeinflussen. Klassische seminaristische Qualifizierungsmaßnahmen finden oftmals nur wenig Akzeptanz. Der Einsatz neuer Lerntechnologien wiederum kann schnell zur Überforderung führen, weil es den Betroffenen an Gelegenheiten fehlte, Medienkompetenz zu entwickeln.

Um die Weiterbildung Geringqualifizierter zu fördern, bedarf es neuer, systematischer Ansätze, die sich den beschriebenen Problemlagen stellen.

Ansätze systematischer Weiterbildung für Un- und Angelernte in der Initiative „weiter bilden“ (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)

Die oben skizzierten Problemfelder spiegeln sich in den Projekten wider, die im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert werden. Ziel der Vorhaben, die Un- und Angelernte in den Fokus nehmen, ist es, durch spezifische, in die gesamtbetriebliche Personalentwicklungsstrategie eingebettete Angebote den Weiterbildungszugang der Zielgruppe

zu verbessern. Dabei steht weniger der Erhalt von Zertifikaten und Abschlüssen im Vordergrund. Es geht vor allem um die dauerhafte Integration der Gruppe der Un- und Angelernten in betriebliche Weiterbildungsstrukturen.

Beim Aufbau eines systematischen Weiterbildungsmanagements für Geringqualifizierte ist grundsätzlich nicht anders vorzugehen als bei anderen Beschäftigtengruppen. Auch hier sind die wesentlichen Schritte: Bedarfsermittlung, Zieldefinition, Ableitung entsprechender Maßnahmen, Rücksprachen mit den Weiterzubildenden, Einbindung der Führungskräfte, Durchführung der Qualifizierungen, Implementation in den betrieblichen Alltag und Evaluation.

Was sich unterscheidet, sind die zielgruppenspezifischen Problemlagen die bei der Gestaltung von Qualifizierungen und begleitenden Maßnahmen zu berücksichtigen sind. Bewährt haben sich Maßnahmen zur lernförderlichen Gestaltung der Arbeit, der Einsatz arbeitsplatznaher Lernformen und eine über die Qualifizierung hinausgehende Begleitung der Weiterbildungsteilnehmer.

Durch Qualifizierungsmaßnahmen, die unmittelbar mit der Arbeitstätigkeit verknüpft sind, werden auch weiterbildungsferne Beschäftigte erreicht. Die Vorteile:

- Weiterbildung findet in der vertrauten Umgebung statt.
- Es kann unmittelbar Feedback gegeben werden.
- Die Beschäftigten wenden das Erlernte direkt an und müssen es nicht noch in einem zweiten Schritt in die Praxis übertragen, wie das z.B. bei Seminaren der Fall ist.

PRAXISBEISPIEL I

STRATEGIEN ZUR MITARBEITERBINDUNG IM EINZELHANDEL

Ein Einzelhandelskonzern ist von hoher Mitarbeiterfluktuation bei gleichzeitiger Verknappung des Fachkräftepotentials am Markt betroffen. Das Unternehmen entwickelt daraufhin eine Strategie, um durch die Weiterbildung gering qualifizierter Beschäftigter neue Qualifizierungspotentiale innerhalb der Unternehmen zu erschließen und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung zu stärken. Ziel ist

es, Geringqualifizierten langfristige Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu eröffnen und gleichzeitig ihre Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen.

Hierzu wurde ein auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot entwickelt, das praxisnahe Qualifizierungen mit der Vermittlung sozialer und kommunikativer Kompetenzen verbindet. Ergänzt werden die Qualifizierungen

um Inhalte zur Berufswegorientierung. Um den Erfolg der Qualifizierung zu fördern, werden Lernbegleiter ausgebildet. Sie bilden mit den an der Weiterbildung Beteiligten Lerntandems, begleiten sie und stehen bei Fragen und Problemen unterstützend zur Seite. Das Angebot wird in zwei Regionen erprobt und soll nach Projektende als dauerhafte Unterstützungsstruktur im Unternehmen verankert werden.



Den Qualifizierungen vorgelagerte Gespräche oder Workshops können helfen, mögliche Hemmnisse und Vorbehalte auf Seiten der Beschäftigten abzubauen, sie wieder an das Lernen heranzuführen, sie zu motivieren und die Entwicklung eines Lernverständnisses bzw. einer Lernkultur anzustoßen. Gemeinsam entwickelte Lösungs- und Handlungsstrategien schaffen einen neuen Zugang zum Lernen.

Erste Erfahrungen aus Projektvorhaben der Sozialpartnerrichtlinie zeigen: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die Begleitung der Qualifizierungen durch betriebsinterne Multiplikatoren. Für diese Rolle kommen die unmittelbaren Fachvorgesetzten, der Betriebs-/Personalrat, aber auch erfahrene Fachkräfte ohne Führungsverantwortung in Betracht. Wesentlicher Vorteil einer solchen Unterstützung ist, dass der Multiplikator im Arbeitsgeschehen präsent ist, bei Fragen zur Verfügung steht und helfen kann, Lernprobleme direkt zu lösen.

Führungskräfte der mittleren betrieblichen Ebene eignen sich als Multiplikatoren, da sie für die betrieblichen Prozesse und deren Mitgestaltung verantwortlich sind. Sie kennen Arbeitsprozesse und -abläufe und haben einen guten Überblick über die betrieblichen Bedarfe. Sie kennen Stärken, Schwächen und Verbesserungspotenziale in ihrem Zuständigkeitsbereich, vermögen die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter einzuschätzen und können durch ihr Führungsverhalten Orientierung geben und motivieren (vgl. Mohr/Stier, 2007, S. 6 ff). Durch eine entsprechende Qualifizierung können sie befähigt werden, selbstständig Qualifizierungsbedarf zu ermitteln, Maßnahmen abzuleiten und zu initiieren und die abschließende Evaluation vorzunehmen. Auf diese Weise unterstützen und entlasten sie die Personalabteilung und bilden eine Schnittstelle zwischen Unternehmensführung und „Basis“.

Auch Betriebs- und Personalräte können als Multiplikatoren Lernprozesse initiieren und gestalten. Als Arbeitnehmervertreter sind sie in der Lage, die Mitarbeiter zu informieren, zur aktiven Partizipation an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu motivieren und eine vermittelnde Funktion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen. Werden Fachkräfte ohne Führungsverantwortung als Multiplikatoren eingesetzt, kann dies die Akzeptanz der Beschäftigten wesentlich steigern, da es eine Kommunikation auf Augenhöhe erleichtert. Dies kann insbesondere bei bildungsfernen Beschäftigten relevant sein, bei denen Weiterbildungshürden bestehen und die zunächst einmal schrittweise an Weiterbildung herangeführt werden müssen.

PRAXISBEISPIEL II

IMPLEMENTIERUNG UND INTEGRATION SPEZIFISCHER WEITERBILDUNGSKONZEPTE IN DIE GESAMTBETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

In mittelständischen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie soll die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter durch die Entwicklung und Implementierung arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte und instrumente erhöht werden.

Um die dauerhafte Integration der Maßnahmen in die gesamtbetriebliche Weiterbildungsstrategie sicher zu stellen, wurde ein ganzheitlicher Umset-

zungsansatz gewählt. Hierzu werden bewährte Instrumente arbeitsplatznahen Lernens auf die Unternehmen übertragen. Personalleiter, Betriebsräte und Führungskräfte werden als Multiplikatoren ausgebildet, die in der Lage sind, das Weiterbildungskonzept umzusetzen und nach Projektende eigenständig weiterzuführen. Zusätzlich werden innerbetriebliche Lernbegleiter ausgebildet, die die Beschäftigten bei

der Umsetzung der Qualifizierungen unterstützen, motivieren und ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, wenn Lernprobleme auftreten. Flankierend werden im Rahmen von Führungskräfteworkshops die Rahmenbedingungen für eine dauerhafte organisationale Integration des Weiterbildungskonzepts (z.B. durch die Entwicklung eines gemeinsamen Weiterbildungsbildes) erarbeitet.



Beatrix Weber
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
weber.beatrix@f-bb.de



Susanne Kretschmer
Projektgruppenleiterin
„Internationalisierung der
Berufsbildung“ am Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
kretschmer.susanne@f-bb.de

Aber aus welcher Beschäftigtengruppe die Multiplikatoren auch immer rekrutiert werden: Um in dieser Position handlungsfähig zu sein, müssen vorab die Aufgaben und Rechte, die mit der Rolle verbunden sind, geklärt und verbindlich festgehalten werden (z.B. Weisungsbefugnisse bei Nicht-Führungskräften). Auch Ausstiegsoptionen, z.B. bei einer Überlastung des Multiplikators sind zu definieren. Ebenso ist festzulegen, ob die Multiplikatorenfunktion dauerhaft oder nur für einen bestimmten Zeitraum übernommen werden soll.

Schlussbemerkungen

Weiterbildung kann einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter leisten. Sie kann ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Sie kann ihnen aber auch helfen, erweiterten Anforderungen in der Arbeitstätigkeit gerecht zu werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive leistet Qualifizierung somit einen wichtigen Beitrag zur Minderung des Arbeitslosigkeitsrisikos und zur Stabilisierung von Erwerbs- und Lebensverläufen Geringqualifizierter. Betriebliche Weiterbildung bietet Geringqualifizierten die Möglichkeit, sich unterhalb des Erwerbs eines Ausbildungsabschlusses gezielt weiterzuentwickeln und so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Betriebe profitieren auch in anderer Hinsicht: Die interne Weiterqualifizierung Geringqualifizierter eröffnet die Möglichkeit, diese auch für Fachkräftetätigkeiten einzusetzen. Auf diese Weise kann dem Fachkräftebedarf auf der mittleren Qualifikationsebene begegnet werden. Erfahrungen im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ machen deutlich, dass arbeitsgebundene Lernformen, ergänzt durch eine unterstützende Lernbegleitung vor Ort, ein Ansatz sind, der den besonderen Anforderungen bei der Weiterbildung Geringqualifizierter gerecht zu werden vermag – sowohl aus Unternehmens- als auch aus Beschäftigtensicht. ◀

Literatur

- Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P. (2009): Entwicklungsperspektiven industrieller Einfacharbeit – eine Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der Otto-Brenner Stiftung, Dortmund
Online: www.einfacharbeit.de/fileadmin/einfacharbeit/pdf/Expertise_Einfacharbeit-neu.pdf
- Ambos, S. (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn
Online: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (27.03.12)
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld
- Baethge, M., Baethge-Kinsky, V. (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen, Münster
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Statistik der Bundesagentur für Arbeit
Online: statistik.arbeitsagentur.de (27.03.12)
- Dostal, W., Reinberg, A. (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend zur Wissensgesellschaft. IAB-Kurzbericht Nr. 10/1999
- Elsholz, U. (2007): Nachqualifizierung von Un- und Angelernten als betriebliche Strategie zur Vermeidung von Fachkräftemangel – Qualitätssicherung durch Lernunterstützung, Dokumentation 5. BIBB-Fachkongress 2007, Bonn
Online: www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/15-1.2-Elsholz_Uwe_04.pdf (29.03.2012)
- IAB (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB Aktuell vom 10.02.2011
Online: www.iab.de/751/section.aspx/349 (23.03.12)
- Ittermann, P., Abel, J., Dostal, W. (2011): Industrielle Facharbeit – Stabilität und Perspektiven, in: Arbeit, Heft 3, Jg. 20, S. 157–172
- Kalina, T., Weinkopf, C. (2005): Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. IAT-Report 10/2005
- Kuwan, H., Bilger, F., Gnahn, D., Seidel, S. (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn, Berlin
- Mohr, B., Stier, B. (2007): Lernen im Betrieb gestalten. Bildungsberater unterstützen Führungskräfte, Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 13, Bielefeld
- Reinberg, A., Hummel, M. (2002): Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt. IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 15/25.07.2002
- Seyda, S., Werner, D. (2012): IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, IW-Trends 1/2012
- Zeller, B., Richter, R., Dauser, D. (2004): Kompetenzen für einfache Arbeit, in: Zeller, B., Richter, R., Dauser, D. (2004): Zukunft der einfachen Arbeit – Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld
- Zeller, B., Richter, R., Galiläer, L., Dauser, D. (2004): Das Prozessmodell betrieblicher Anforderungen – Einblicke in die betriebliche Praxis, in: Zeller, B., Richter, R., Dauser, D. (2004): Zukunft der einfachen Arbeit – Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld

11-12.2012 | 64. Jahrgang | **W&B**

Thema

Corporate Learning

01-02.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

Nachwuchsmarketing

03-04.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

**Sitzungskultur und
Tagungsdesign**

05-06.2013 | 65. Jahrgang | **W&B**

Thema

Soft Skills

Abonnieren Sie W&B!

Wirtschaft und Beruf
Zeitschrift für berufliche Bildung
www.w-und-b.com

W&B – Wirtschaft und Beruf erscheint seit 1948 und gehört damit zu den traditionsreichsten und renommiertesten Fachzeitschriften am Markt der Beruflichen Bildung.

Als **W&B**-Abonnent sparen Sie über 40 % gegenüber dem Einzelkauf. Sie erhalten zudem das kostenlose Jahresregister.

W&B wird druckfrisch und aktuell alle zwei Monate zu Ihnen geschickt. Sie bezahlen bequem jährlich per Rechnung.

Ich bestelle

- das **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 99,- Lieferung ab Heft: _____
- das ermäßigte **W&B**-Jahresabo zum Preis von € 49,50
(Der Rabatt von 50 % gilt für Studierende, Schüler, Azubis, Referendare bei Vorlage einer gültigen Bescheinigung – bitte unbedingt Studienbescheinigung etc. beifügen!) Lieferung ab Heft: _____
- Rabattstaffel für **W&B**-Mehrfachabos
(ideal für Firmen, Verbände und Institutionen – Buchhandel ausgenommen)
- | | | | |
|-----------------|-------------|--|--|
| 2–5 Exemplare | 10 % Rabatt | | |
| 6–10 Exemplare | 20 % Rabatt | | |
| ab 11 Exemplare | 30 % Rabatt | | |
- Ich bestelle _____ Exemplare. Lieferung ab Heft: _____

Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten (z.B. Jahresabo Inland und Europa € 19,90/Übersee € 29,90)

Meine Daten

Name, Vorname

Telefon (wichtig für Rückfragen)

E-Mail (wichtig für Rückfragen)

Evtl. Institution, Firma, Verband

Straße, Nr.

PLZ, Ort (Land)

Datum

Unterschrift

Widerruf: Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der **W&B**-Abonnementverwaltung, ZIEL-Verlag, Zeuggasse 7–9, 86150 Augsburg widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist reicht die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Ich bin gleichfalls damit einverstanden, dass meine Adresse bei Umzug von der Post an den Verlag weitergemeldet wird. Ich bestätige dies mit meiner zweiten Unterschrift.

Datum

Unterschrift

Fix aufs Fax: +49 (0)821/42099-78