

Grünert, Holle

## Das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland - eine Lerngelegenheit angesichts neuer Herausforderungen?

*Die Deutsche Schule 102 (2010) 3, S. 237-254*



Quellenangabe/ Reference:

Grünert, Holle: Das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland - eine Lerngelegenheit angesichts neuer Herausforderungen? - In: Die Deutsche Schule 102 (2010) 3, S. 237-254 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-256625 - DOI: 10.25656/01:25662

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-256625>

<https://doi.org/10.25656/01:25662>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**WAXMANN**  
[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

<http://www.waxmann.com>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

---

Holle Grünert

## **Das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland – eine Lerngelegenheit angesichts neuer Herausforderungen?**

---

### **Zusammenfassung**

*Das System der Berufsausbildung steht vor neuen Herausforderungen. Zu ihrer Bewältigung können Erfahrungen in Ostdeutschland im Umgang mit der Lehrstellenlücke und dem Nachwuchskräfte-„Überschuss“ während mehr als einem Jahrzehnt sowie mit drastisch sinkenden Schulabgängerzahlen und Nachwuchskräftemangel in jüngster Zeit einen wichtigen Beitrag leisten. Eine aktive Rolle spielen Bildungsträger, von denen sich viele mit der Unterstützung von Betrieben bei der Rekrutierung des knapper werdenden Nachwuchses ein zusätzliches Tätigkeitsfeld erschließen.*

*Schlüsselwörter: DDR, Ostdeutschland, Berufsausbildung (duale, betriebliche, außerbetriebliche), Nachwuchskräfteüberschuss, Nachwuchskräftemangel, Schulabgänger/innen, Bildungsträger*

### **The Vocational Education System in East Germany – a Learning Opportunity in the Face of New Challenges?**

#### **Abstract**

*The system of vocational training is approaching new challenges. Experiences from East Germany with the lack of apprenticeship positions and the surplus of junior staff during more than one decade as well as with drastically declining numbers of school leavers in recent times can make an important contribution to cope with these problems. An active role is played by educational institutions, many of whom have opened up an additional field of activity, supporting companies in recruiting the decreasing number of trainees. Keywords: GDR, East Germany, vocational training (dual, internal, external), surplus of junior staff, lack of junior staff, school leavers, educational institutions*

Wenn man heute über Berufsausbildung (berufliche Erstausbildung) spricht, ist sehr schnell die Rede vom drohenden Nachwuchskräftemangel. „Gute Lehrlinge ver-zweifelt gesucht“, titelt beispielsweise die Süddeutsche Zeitung (09.04.2010) und zi-

tiert unter anderem den Präsidenten des Deutschen Handwerkskammertages Otto Kentzler mit der Aussage, im vergangenen Jahr seien etwa 10.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben und „eine vergleichbare Entwicklung befürchten wir auch für dieses Jahr“. Eine Unternehmensbefragung der Industrie- und Handelskammern kommt zu dem Ergebnis, dass trotz Wirtschaftskrise im Jahre 2009 mehr als jedes fünfte Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnte, in Ostdeutschland sogar jedes dritte (vgl. DIHK 2010).

Angesichts der besonderen Zuspitzung des Nachwuchskräfteproblems in Ostdeutschland sei deshalb im vorliegenden Beitrag nach den Ursachen dieser Entwicklung gefragt, aber auch danach, ob sich vielleicht aus der besonderen Art und Weise, in der das bundesdeutsche System der Berufsbildung nach der Herstellung der deutschen Einheit in den neuen Ländern etabliert worden ist, einige spezielle Ressourcen und Problemlösungskapazitäten ergeben. Mit anderen Worten, es geht um die Frage, ob und inwieweit Ostdeutschland in der gegenwärtigen Situation ein Fallbeispiel, vielleicht sogar eine Lerngelegenheit für den Umgang mit neuen Herausforderungen bieten kann, vor denen das duale System der Berufsausbildung steht.

Wenn die Ost-Spezifität nicht als Relikt, sondern als eine mögliche Lerngelegenheit betrachtet wird, dürfte es sinnvoll sein, zunächst (im ersten Abschnitt) das DDR-System der beruflichen Erstausbildung als eine durchaus näherer Betrachtung wertige Variante des dualen Ausbildungssystems kurz zu beschreiben. Danach wird (im zweiten Abschnitt) auf die akute Umstellungskrise unmittelbar nach der Herstellung der deutschen Einheit und auf frühe politische Weichenstellungen eingegangen, bevor (im dritten Abschnitt) der Aufstau eines Strukturproblems thematisiert wird, das sich – ganz im Gegensatz zur heutigen Situation – mit den Begriffen „Lehrstellenlücke“ und Nachwuchskräfte-„Überschuss“ verband. Schließlich ist (im vierten Abschnitt) nach dem Beitrag Ostdeutschlands zur Problemwahrnehmung und Problemlösung unter den Bedingungen knapper werdender Ausbildungsplatzbewerber/innen zu fragen. Dabei stehen demografische Turbulenzen, unterschiedliche Handlungsoptionen von Betrieben sowie das breite Spektrum externer Unterstützungsleistungen im Fokus.

## **1. Das System der Berufsausbildung in der DDR**

1990 bestand bei allen politischen Akteuren Einigkeit darüber, das duale System der Berufsausbildung möglichst rasch nach Ostdeutschland zu transferieren. Die Aufgabe schien nicht allzu schwer zu sein, da das System der Berufsausbildung in der DDR aus denselben historischen Wurzeln entstanden war und starke Ähnlichkeiten mit demjenigen in der Bundesrepublik aufwies. Es konnte an mindestens drei wesentliche Übereinstimmungen angeknüpft werden:

- Ähnlich wie in der Bundesrepublik gab es auch in der DDR eine *hohe Orientierung an Beruf und beruflicher Ausbildung*. Schon in den siebziger Jahren erhielten rund 70 Prozent der Jugendlichen eines Jahrgangs eine Berufsausbildung (vgl. Wolter/Körner 1994a, S. 37ff.), später waren es noch mehr (vgl. Grünert 2000, S. 148).
- Es bestanden gut funktionierende Ausbildungsstrukturen. So herrschte auch in der DDR durchgängig das für die duale Berufsausbildung kennzeichnende *Prinzip der zwei Lernorte*, allerdings mit der Besonderheit, dass auch die Berufsschulen mehrheitlich Großbetrieben oder Kombinatn zugeordnet waren.
- Das *Spektrum dualer Ausbildungsberufe* in der DDR war demjenigen in der Bundesrepublik *sehr ähnlich*,<sup>1</sup> so dass das Bundesinstitut für Berufsbildung nach der Herstellung der deutschen Einheit rasch auf der Grundlage von Vergleichen der Ausbildungsordnungen und der Rahmenlehrpläne Übersichten über die Gleichwertigkeit von Ausbildungsabschlüssen und über partiellen Nachqualifizierungsbedarf veröffentlichen konnte.

Diese grundsätzlichen Übereinstimmungen zwischen den Ausbildungssystemen schlossen Spezifika nicht aus:

- Ob ein Betrieb ausbilden und wie viele Auszubildende er einstellen durfte, unterlag planwirtschaftlicher Steuerung. Die jungen Menschen hatten freie Berufswahl. Um einerseits die individuellen Fähigkeiten und Neigungen zu entwickeln und zu lenken, andererseits die regionale Wirtschaft bei der Erfüllung ihrer Planvorgaben zu unterstützen, setzten frühzeitig an den Schulen *umfangreiche Aktivitäten zur Berufsberatung* in enger Zusammenarbeit mit örtlichen Betrieben ein.
- Die *Berufsausbildung* war viel stärker *großbetrieblich organisiert* als in der Bundesrepublik. Großbetriebe galten als besonders zukunftssträftig (und waren durchweg „volkseigen“). Ihre Ausbildungskapazitäten wurden bevorzugt ausgebaut. Dagegen erhielt das Handwerk nur sehr geringe Ausbildungsplatzkontingente bewilligt.
- In enger Verbindung mit ihrem großbetrieblichen Charakter war die *Ausbildung stark auf interne Arbeitsmärkte* bzw. auf Strukturen *ausgerichtet*, die internen Arbeitsmärkten vergleichbar sind (vgl. Grünert 1997). Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb (oder den delegierenden Betrieb, für den die Ausbildung erfolgt war) bildete die Regel, der Wechsel war eher die Ausnahme.
- Die *Dauer der Ausbildung* war zumeist *kürzer als in der Bundesrepublik*. Mit der Durchsetzung der zehnklassigen Polytechnischen Oberschule als Regelschule wurde sie in den meisten Berufen auf zwei Jahre verringert.<sup>2</sup> Am Ende stand ein um-

1 In quantitativer Hinsicht gab es in der Bundesrepublik damals 377 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. In der DDR konnten Schulabgänger/innen nach der 10. Klasse zwischen 285 Ausbildungsberufen wählen (in 86 Berufen gab es die Möglichkeit einer Berufsausbildung mit Abitur); außerdem wurden Abgänger/innen der 8. und 9. Klasse in 62 modifizierten Facharbeiterberufen ausgebildet.

2 Gemäß der ab 1985 gültigen Systematik betrug die Ausbildungsdauer bei sechs Berufen anderthalb Jahre, bei 238 Berufen zwei Jahre, bei 37 Berufen zweieinhalb Jahre, bei drei Berufen drei Jahre und bei einem Beruf (Porzellanmaler/in) vier Jahre (vgl. Wolter/Körner 1994a, S. 82).

fangreicher Block: „Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz“ (vgl. z.B. Grünert 1993, S. 46 und Anlage 4, S. 104ff.).

- Besonderen Wert legte man auf die *Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung*. Zunehmend wurde schon bei der Konzipierung von Berufen (in den Berufs- und Qualifikationscharakteristiken) eine systematische Erweiterung und Vertiefung der Basisqualifikation durch berufsausgestaltende Weiterbildung zum Bestandteil des Berufes gemacht (vgl. Wolter/Körner 1994b, S. 51).
- Die *Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Ausbildungssystem* war sehr hoch. In einer Reihe von Berufsfeldern galten die Wege über 10-Klassen-Abschluss, Lehre, kurze Berufspraxis, Delegation zu Studienvorbereitung und Studium durch den Betrieb einerseits oder über Abitur und Studium andererseits nicht nur als gleichwertig; vielmehr empfahlen Betriebspraktiker/innen eindeutig den ersten Weg. Neben dem Abitur (nach zwölf Jahren Schulzeit) eröffnete auch die Berufsausbildung mit Abitur (nach dreizehn Jahren) den Weg in die Universität. Der Abschluss der zehnten Klasse oder einer Berufsausbildung berechnigte zum Fachschulstudium, Abitur oder ein Fachschulabschluss berechnigten zum Hochschulstudium. Nicht selten delegierten Betriebe Mitarbeiter zum Fern- oder Abendstudium. Während die DDR seit den 1970er-Jahren die Bildungsexpansion auf dem ersten Bildungsweg mit administrativen Mitteln begrenzte, förderte sie (weiterhin) Aufstiege auf dem zweiten Bildungsweg.

Mit dem Zusammenbruch der DDR entfielen die planwirtschaftlichen Grundlagen. Innere, dem Ausbildungssystem immanente Spezifika standen seiner Überführung in die Strukturen des bundesdeutschen Systems beruflicher Ausbildung nicht prinzipiell entgegen.

## **2. Akute Umstellungsprobleme nach der deutschen Vereinigung und frühe politische Weichenstellungen**

Dennoch geriet das System der Berufsausbildung nach dem Ende der DDR in Schwierigkeiten. Die Ursachen dafür lagen im Umbruch der Wirtschaftsstrukturen und damit im schlagartig sinkenden Bedarf der Betriebe an Ausbildungsabsolvent/inn/en und in ebenso schlagartig aufbrechenden Finanzierungsproblemen. Wurden 1989 in der DDR noch 136.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, so waren es 1991 in den neuen Ländern nur noch 82.000. Gemessen am Jahr 1988 fiel die Zahl der Neuabschlüsse sogar auf weniger als die Hälfte.

Die politischen Akteure im nunmehr vereinigten Deutschland nahmen das Ausbildungsplatzdefizit sehr ernst. Sie gingen aber zumeist davon aus, es handele sich um ein zeitlich eng begrenztes Übergangsphänomen, dem am besten durch die rasche Übertragung bewährter Förderinstrumente zu begegnen sei, auch wenn diese

Instrumente nicht für die besondere Situation eines wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruchs geschaffen waren und (da unter ganz anderen Bedingungen entstanden) auch nicht dafür geschaffen sein konnten. Zwei unterschiedliche Typen von Instrumenten standen zur Verfügung:

Erstens: Die Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), insbesondere der Benachteiligtenförderung, konnten genutzt werden, um erfolglosen Ausbildungsbewerber/innen bei der Überwindung ihrer (letztlich als individuell unterstellten) Defizite zu helfen und für sie außerbetriebliche Ausbildungsangebote zu schaffen. Mit dem Einigungsvertrag wurde die Gültigkeit des AFG auf das Beitrittsgebiet übertragen. Für eine Übergangszeit (bis Ende 1992) galten Modifikationen, zu denen auch die Ausweitung der Benachteiligtenförderung auf so genannte Marktbenachteiligte gehörte, d.h. auf Jugendliche, die – unabhängig von ihrer persönlichen Eignung – infolge der besonderen Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Die Tatsache, dass es sich eigentlich um Förderinstrumente für individuell benachteiligte Personen und gerade nicht um Instrumente zur Bewältigung einer wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ausnahmesituation handelte, spielte unter dem Druck der Ereignisse keine Rolle.

Zweitens: Strukturpolitische Instrumente boten die Möglichkeit, verschiedenen Gruppen von Unternehmen Anreize für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu bieten. Das damalige Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) legte im Jahre 1991 ein Programm zur Förderung der Berufsausbildung in privaten Kleinbetrieben auf. Die neuen Länder begannen bald, das BMBW-Programm aufzustoocken und zu ergänzen. Nach seinem Auslaufen legten sie eigene Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung in Privatbetrieben auf, wobei es meist um die gezielte Förderung bestimmter Sachverhalte (erstmalige Ausbildung, „zusätzliche“ Ausbildung), bestimmter Größenklassen von Betrieben (Kleinbetriebe) sowie ausgewählter Zielgruppen (zum Beispiel junger Frauen in männerdominierten Berufen) ging. Auch die anfangs noch einflussreiche Treuhandanstalt widmete der Berufsausbildung seit 1991 größere Aufmerksamkeit. Sie gab den ihr unterstehenden Betrieben entsprechende Anweisungen und unterstützte sie durch Liquiditätskredite oder direkte Mittelzuführungen.

Auf diese Weise entstand schon frühzeitig ein Rahmen, in dem sich auch in den folgenden Jahren sowohl die Fördermaßnahmen der öffentlichen Hand als auch die Erwartungen der Betriebe an die Förderung der beruflichen Erstausbildung bewegten. Das duale System der Berufsausbildung wurde in Ostdeutschland von vornherein als ein öffentlich gefördertes System etabliert.

Gleichzeitig entstand und entwickelte sich neben der klassischen dualen Ausbildung ein ganzes Segment privater und halböffentlicher Bildungsträger (in der Fort- und Weiterbildung wie in der beruflichen Erstausbildung), dessen Herausbildung nicht

unumstritten war, dessen Existenz aber inzwischen irreversibel ist. Nicht unumstritten war seine Herausbildung, weil statt der Ausreichung öffentlicher Mittel an Bildungsträger zur Schaffung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze auch andere Lösungen – beispielsweise der Ausbau vollzeitschulischer Berufsausbildungen – denkbar gewesen wären. Es setzten sich aber jene Kräfte durch, die unter der Annahme eines nur kurzfristigen Bedarfs eine „marktwirtschaftliche“ Lösung präferierten, weil dadurch angeblich keine dauerhaften Strukturen geschaffen würden, sondern Überkapazitäten zu gegebener Zeit (zum Beispiel durch Schließung der Einrichtung) auch leicht wieder abgebaut werden könnten. So erklärte der damalige Leiter des Fachbereichs Berufliche Bildung beim DIHK Geerd Woortmann bei einer Anhörung vor dem Deutschen Bundestag im Jahre 1994: „Eine Vernetzung der Träger mit der Region und den Sozialpartnern sollte aufgrund ihrer Übergangsfunktion nicht angestrebt werden“ (Deutscher Bundestag 1994, S. 26).

In welchem hohem Maße trotzdem überlebensfähige Strukturen entstanden, verdeutlichte eine Untersuchung des Zentrums für Sozialforschung Halle ein Jahrzehnt später. Sie basierte auf einer Befragung (nahezu einer Vollerhebung) bei ostdeutschen Bildungsträgern mit Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung und/oder bei Unterstützungsmaßnahmen zur Integration junger Menschen auf dem Weg ins Erwerbsleben nach abgeschlossener Ausbildung. Dabei zeigte sich, dass die Hälfte aller existierenden Träger – der operativen Einrichtungen vor Ort – in der kurzen Zeitspanne zwischen 1990 und 1992 entstanden war (vgl. Wiekert 2007, S. 145).

### **3. „Lehrstellenlücke“ und Nachwuchskräfte-„Überschuss“ – ein Strukturproblem baut sich auf**

Die öffentlichen Förderprogramme waren durchweg als zeitlich befristet konzipiert. Dem lag die Erwartung zugrunde, dass die Wirtschaft in Ostdeutschland schnell wieder in Gang kommen, die zusätzlich ausgebildeten jungen Fachkräfte gerne übernehmen und bald ihren vollen Beitrag zur Finanzierung des dualen Ausbildungssystems leisten würde. Diese starken, wenngleich meist impliziten Erwartungen wären vielleicht noch bis zu einem gewissen Grade realistisch gewesen und vielleicht hätte die Förderung ab Mitte der 1990er-Jahre zurückgefahren werden können, wenn nicht zu den bisherigen Schwierigkeiten (Zusammenbruch der DDR-Großbetriebe, sehr zögerliches Wachstum des Mittelstandes, Übertragung etablierter, aber nicht unbedingt passfähiger Förderstrukturen) der Einfluss demografischer Veränderungen gekommen wäre und sich das Lehrstellenproblem mit einem demografischen Problem kombinierte hätte.

Aus Angst vor Arbeitskräfteknappheit hatte die DDR-Führung Mitte der 1970er-Jahre ein ganzes Bündel sozialpolitischer Maßnahmen zur Geburtenförderung beschlossen

und in den 1980er-Jahren nochmals ergänzt. Diese Maßnahmen waren alles in allem erfolgreich. Anders als in anderen entwickelten Industriestaaten, in denen mit dem „Pillenknicke“ die Geburtenzahlen sanken, stieg in der DDR die jährliche Zahl der Lebendgeborenen von rund 180.000 Mitte der 1970er- auf mehr als 240.000 Anfang der 1980er-Jahre und blieb bis zum Ende der DDR auf einem hohen Niveau.

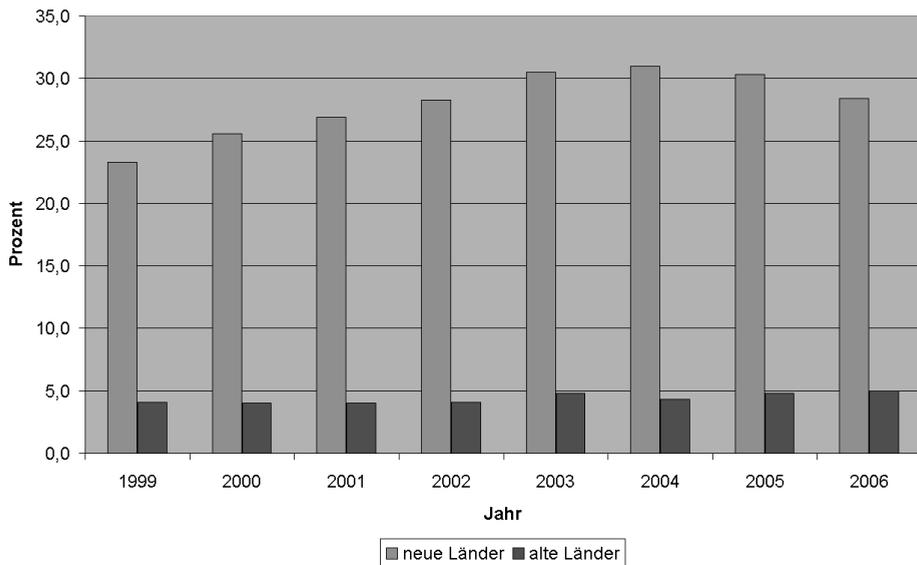
Als die Angehörigen dieser geburtenstarken Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt kamen, hatten sich indes die Bedingungen grundlegend gewandelt (vgl. Lutz 2001). Zunächst stellte sich die unzureichende Aufnahmefähigkeit des Marktes an der *ersten Schwelle* – beim Übergang von der Schule in die Ausbildung – als fortdauernde „Lehrstellenlücke“ dar. Da die Erfahrungen in Westdeutschland mit den geburtenstarken Jahrgängen der späten 1950er- und frühen 1960er-Jahre klar gezeigt hatten, dass eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung die Chancen bei der Erwerbseinmündung wesentlich erhöht, wurde auch im Osten alles daran gesetzt, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen eine (wenn auch nicht unbedingt „seine“ gewünschte) Ausbildungsstelle anzubieten (vgl. Grünert/Lutz 2003).

Dabei zeigte sich bald, dass direkte Ausbildungsanreize für Betriebe – Ausbildungsplatzzuschüsse – neben den beabsichtigten auch nicht intendierte Wirkungen zeitigten: Mitnahmeeffekte, Gewöhnungseffekte (und damit eine sinkende Anreizfunktion) und nicht zuletzt problematische Einflüsse auf die Berufsstruktur, da die Förderung bei „billigen“ Ausbildungen stärker zu Buche schlug als bei kostspieligen (vgl. Lutz/Grünert 1999). Inzwischen werden solche Instrumente sehr viel zurückhaltender und selektiver genutzt.

Öffentlich geförderte außerbetriebliche Ausbildung behielt dagegen auf Jahre hinaus ihre hohe Bedeutung bei der Ausbildungsplatzversorgung von Jugendlichen aus den geburtenstarken Jahrgängen.<sup>3</sup> Zeitweilig erhielt in den neuen Ländern fast jeder dritte Auszubildende eine außerbetriebliche Ausbildung, in den alten Ländern war es kaum einer von zwanzig (siehe Abbildung 1). Unter allen außerbetrieblich Ausgebildeten lernten mehr als zwei Drittel im östlichen Teil Deutschlands.

---

3 Wir folgen der Unterscheidung des Bundesinstituts für Berufsbildung, wonach solche Ausbildungsverhältnisse als „außerbetrieblich“ definiert werden, die vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden (z.B. BIBB 2006). Dabei können durchaus längere Ausbildungsphasen in Betrieben stattfinden.



Quelle: BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Übersicht A5.3.2-2

Abbildung 1: Anteil der Auszubildenden mit außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen an allen, 1999 bis 2006

Ogleich die Förderprogramme nicht vorrangig auf die Entwicklung neuer Lernortkombinationen zielten, wurden zahlreiche innovative Lösungen erprobt: mit Betriebspraktika sehr unterschiedlicher Gestalt und Dauer, teilweise mit einer starken Rolle der inzwischen – nicht zuletzt mit Mitteln aus dem Europäischen Strukturfonds – ausgebauten Berufsschulen, teilweise mit einer erweiterten Verantwortlichkeit anerkannter überbetrieblicher Bildungsstätten (vgl. Rodewald 2007). Viele Bildungsanbieter nutzten den quantitativ hohen Bedarf und die Spielräume, die sich für sie ergaben, um qualitativ interessante, zum Teil hochwertige Angebote zu entwickeln. Sie vermittelten Ausbildungsinhalte, für die in privaten Kleinbetrieben keine Ressourcen bestanden. So erfolgten Ausbildungen in dem 1998 neu eingeführten Beruf des Mechatronikers in Sachsen-Anhalt anfänglich ausschließlich außerbetrieblich. In manchen strukturschwachen Regionen verlagerte sich die Ausbildungsverantwortung überhaupt zu einem großen Teil auf Berufsschulen, private und halböffentliche Bildungsträger.

Neben den Problemen an der ersten Schwelle traten zudem spätestens seit Ende der 1990er-Jahre gravierende Probleme an der *zweiten Schwelle* – beim Übergang von der Schule (oder dem Studium) in die Erwerbstätigkeit – auf. Auch hier wurden umfangreiche Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, doch konnten sie fehlende Arbeitsplätze nicht auf Dauer ersetzen. Dem überwiegenden Teil junger Ostdeutscher gelang zwar auch weiterhin ein erfolgreicher Berufsstart, doch nahm zugleich die Zahl derer zu, denen nach abgeschlossener Berufsausbildung kein Einstieg in

Beschäftigung gelang. Weder die hohe Abwanderung in die alten Bundesländer noch der Einsatz von Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit konnten dies verhindern. In jüngster Zeit ergeben sich für diese erfolglosen Berufsanfänger/innen zwar angesichts steigender Nachfrage und sinkender Absolventenzahlen gewisse Chancen, jedoch wird ihre Beschäftigungsfähigkeit inzwischen aufgrund von lang dauernder Arbeitslosigkeit und fehlender Berufserfahrung durch potenzielle Arbeitgeber gering eingeschätzt. Weiterbildung, Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt und Einarbeitung in Beschäftigung stellen bei dieser Gruppe nach wie vor eine große bildungs- und beschäftigungspolitische Herausforderung dar.

## **4. Vom Nachwuchskräfte-„Überschuss“ zum Nachwuchskräftemangel**

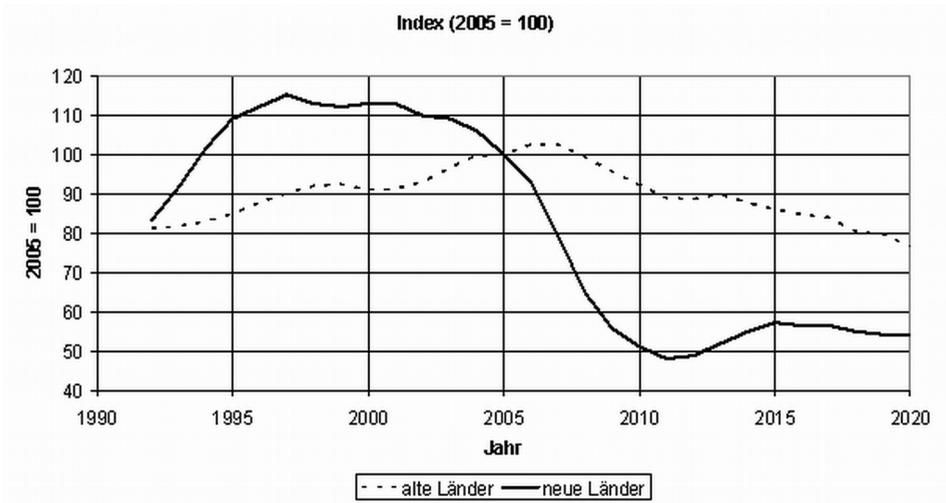
### **4.1 Demografische Turbulenzen und veränderte Bildungsentscheidungen**

Inzwischen verkehrt sich die bisherige Situation eines anhaltenden Nachwuchskräfteüberschusses zügig in ihr Gegenteil. Dabei kombinieren sich die Wirkungen besonderer demografischer Turbulenzen in Ostdeutschland mit den Wirkungen einer Tendenz zu veränderten Bildungsentscheidungen in Gesamtdeutschland.

Abwanderung in den Westen, vor allem aber die veränderten Lebensbedingungen vieler junger Frauen in den turbulenten Jahren nach 1989 hatten in Ostdeutschland zu einem drastischen Rückgang der Geburtenzahlen geführt: Zwischen 1989 und 1994 fiel die Zahl der Lebendgeborenen um 60 Prozent. Allein im Jahre 1991 lag sie um 40 Prozent unter dem Vorjahreswert. Erst Mitte der 1990er-Jahre begannen sich die Geburtenzahlen wieder zu stabilisieren, aber auf einem weit niedrigeren Niveau als zuvor.

Diese Entwicklung schlägt sich nunmehr in den Schulabgängerzahlen nieder: Verließen zwischen 1995 und 2004 in den neuen Ländern und Berlin pro Jahr zwischen 220.000 und 240.000 Jugendliche die allgemein bildenden Schulen, so hat sich seitdem der Rückgang drastisch beschleunigt. 2011 werden es mit 112.000 nur noch halb so viele sein. Danach ist ein leichter Wiederanstieg zu erwarten, der aber auch 2020 mit ca. 128.000 noch weit unter den Werten aus der Zeit der geburtenstarken Jahrgänge liegen wird. In den alten Ländern sinken die Schulabgängerzahlen erst zeitversetzt, vor allem nach 2013, und dann auch vergleichsweise weniger stark (vgl. KMK 2007, S. 63).

Besonders stark verringert sich in Ostdeutschland die Zahl der Haupt- und Real- schulabsolvent/inn/en, wogegen der Rückgang in Westdeutschland sehr viel moderater ausfällt (siehe Abbildung 2).



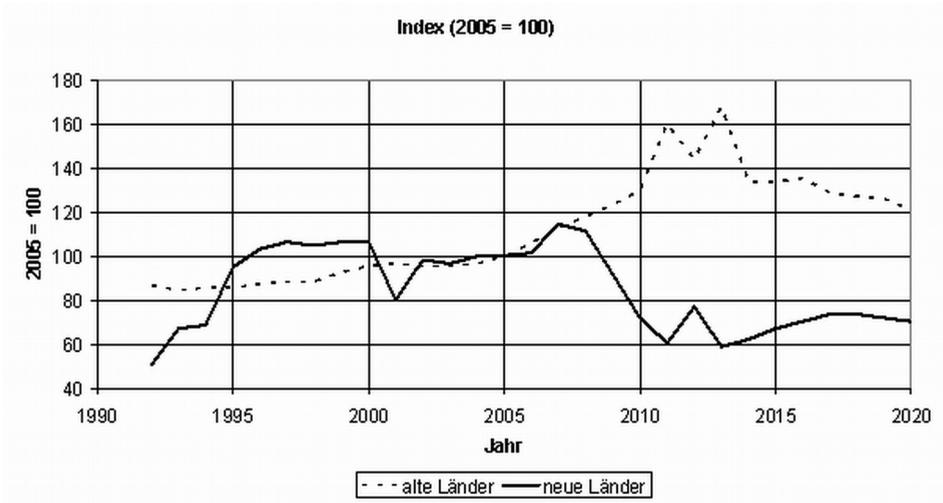
Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182 – Mai 2007; eigene Berechnungen

Abbildung 2: Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen mit Haupt- und Realschulabschluss, 1992 bis 2020

Die Zahl der Absolvent/inn/en mit Fachhochschulreife und allgemeiner Hochschulreife (Studienberechtigte) sinkt in Ostdeutschland nicht ganz so dramatisch wie jene der Haupt- und Realschulabsolvent/inn/en. In Westdeutschland steigt sie über einen gewissen Zeitraum sogar weiter an (siehe Abbildung 3).

Von den Schulabgänger/inne/n entscheiden sich immer mehr junge Menschen für ein Studium oder halten sich diese Option offen. So hat sich der Anteil der Studienberechtigten an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung zwischen 2000 und 2008 in den ostdeutschen Flächenländern von 34 auf 41 Prozent, in den westdeutschen Flächenländern von 38 auf 46 Prozent, in den drei Stadtstaaten von 41 auf 47 Prozent erhöht.<sup>4</sup> Dabei gibt es Unterschiede zwischen strukturstarken und strukturschwächeren Ländern. Auch Veränderungen der Regelschulzeiten bis zum Abitur (doppelte Abiturientenjahrgänge) wirken sich auf die Studienberechtigtenquote aus.

<sup>4</sup> Berechnet auf Basis von: Statistisches Bundesamt (2009a), Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2008.



Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182 – Mai 2007

Abbildung 3: Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen mit Fachhochschul- und Hochschulreife, 1992 bis 2020

Etwa drei Viertel der Studienberechtigten nehmen tatsächlich ein Studium auf (KMK 2009). Auch die Studienanfängerquoten sind in den letzten Jahren gestiegen, wobei sich wiederum Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern zeigen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Studienanfängerquote<sup>1</sup>, 2000-2008

	2000	2005	2006	2007	2008
Brandenburg	24,8	28,2	26,9	29,1	31,2
Mecklenburg-Vorpommern	25,1	25,0	25,0	26,2	32,1
Sachsen	25,6	28,0	27,3	29,1	29,7
Sachsen-Anhalt	26,2	28,5	26,9	33,5	32,9
Thüringen	27,5	30,9	29,9	30,9	33,3
alle deutsche Flächenländer	28,2	30,9	29,9	31,1	33,9
Stadtstaaten	32,7	32,0	32,1	35,2	35,1
Flächenländer und Stadtstaaten zusammen	28,6	31,0	30,1	31,5	34,1
Deutschland insgesamt <sup>2</sup>	33,5	37,0	35,7	37,1	40,3

1 Anteil der Studienanfänger/innen (nach Bundesland, in dem die Hochschulzugangsberechtigung erworben wurde) an der gleichaltrigen Bevölkerung; Angaben in Prozent

2 Einschließlich Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands und ohne Angabe

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009a), Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2008

Betrachtet man die aktuell ausgewiesene Studienanfängerquote für Deutschland insgesamt einschließlich aller ausländischen Studierenden, wird deutlich, dass sich der Anstieg fortsetzt: Sie hat sich vom Wintersemester 2008/2009 (40,3 Prozent) zum Wintersemester 2009/2010 (43,3 Prozent) nochmals um drei Prozentpunkte erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 2009b).<sup>5</sup> Auch wenn vorsichtige Schätzungen (vgl. KMK 2009) davon ausgehen, dass sie nach 2013 – wenn alle Länder die Regelschulzeit an den Gymnasien verkürzt haben werden – wieder etwas sinken könnte, ändert dies nichts an den Auswirkungen, die eine wachsende Studierneigung in Kombination mit (demografisch bedingt) sinkenden Schulabgängerzahlen schon jetzt auf das System der beruflichen Bildung hat: Für Teile des dualen Ausbildungssystems ergibt sich ein massives Selektionsproblem. „Gute“ Ausbildungsplatzbewerber werden für manche Ausbildungen knapp. Nicht wenige Betriebe stehen vor der doppelten Herausforderung, die Attraktivität ihrer Ausbildungen zu erhöhen und noch einmal über die Zielgruppen nachzudenken, an die sie sich mit ihren Ausbildungsplatzangeboten wenden.

In Ostdeutschland hat sich das Problembewusstsein vieler Arbeitgeber unter dem Druck der Ereignisse in den letzten Jahren bereits deutlich erhöht. Auch bestehen bei externen Bildungsanbietern einige gute Voraussetzungen für betriebsübergreifende Lösungen. Insofern könnte Ostdeutschland im Rahmen des gesamtdeutschen Trends möglicherweise zu einem Vorreiter werden.

## 4.2 Unterschiedliche Handlungsoptionen von Betrieben

Das Zentrum für Sozialforschung Halle führte bereits mehrfach umfangreiche CATI-Befragungen<sup>6</sup> von Betrieben zu ihrem Ausbildungs- und Übernahmeverhalten durch. Unter den Befragten waren in den Jahren 2001, 2006 und Ende 2009/Anfang 2010 Betriebe aus Sachsen-Anhalt, 2006 und 2009/2010 auch solche aus Niedersachsen.<sup>7</sup> Wie Tabelle 2 zeigt, lässt der Vergleich zwischen den beiden letztgenannten Erhebungszeitpunkten deutliche Veränderungen in der Bewerbersituation bzw. in deren Wahrnehmung erkennen.

---

5 Dabei wird der Anstieg nicht durch Personen verursacht, die ihre Studienzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

6 CATI = Computer Assisted Telephone Interviewing.

7 2001 wurden (neben anderen) 768 ausbildende Betriebe aus Sachsen-Anhalt, 2006 = 1.024 und 2009/2010 = 786 ausbildende Betriebe aus Sachsen-Anhalt und Niedersachsen befragt. Die Stichprobe war nach Betriebsgrößenklassen geschichtet. Die Ergebnisse wurden auf die Gesamtheit der ausbildenden Betriebe im jeweiligen Bundesland hochgerechnet.

Tabelle 2: Wie hat sich die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/innen in Ihrem Betrieb in den letzten Jahren entwickelt?

Bewerberzahl ist ...	2006		2009	
	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen
gestiegen	29,2 %	43,2 %	12,9 %	26,6 %
gleich geblieben	42,8 %	33,5 %	32,9 %	39,8 %
gesunken	28,0 %	23,3 %	54,2 %	33,7 %

Quelle: zsh-Betriebsbefragungen 2006 und 2009/2010

Auf die Frage, wie sich die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/innen in den letzten Jahren entwickelt habe, gaben 2006 rund 43 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt an, sie sei gleich geblieben. In Niedersachsen erklärte ein ebenso großer Anteil, sie sei gestiegen; zu diesem Zuwachs dürften auch Ausbildungspendler/innen und Zuwanderer aus Sachsen-Anhalt beigetragen haben. Rückläufige Bewerberzahlen waren für viele Betriebe noch ein hypothetisches Problem. Betriebe, die bereits Erfahrungen mit sinkenden Bewerberzahlen gemacht hatten, rechneten häufiger mit einem zukünftigen Rückgang, während Betriebe mit bisher gestiegenen oder zumindest konstanten Bewerberzahlen eher dazu neigten, diese (positiven) Erfahrungen als Erwartungen in die Zukunft zu extrapolieren (vgl. Lutz/Wiekert 2008; Wiekert/Sackmann 2010).

Ende 2009/Anfang 2010 hatte sich das Bild grundsätzlich gewandelt. Über die Hälfte der Betriebe aus Sachsen-Anhalt und ein Drittel derjenigen aus Niedersachsen hatten bereits Erfahrungen mit rückläufigen Bewerberzahlen gemacht. Auch die von ihnen ins Auge gefassten Reaktionsweisen auf Bewerbermangel hatten sich geändert (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Wie werden (oder würden) Sie reagieren, wenn die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/innen abnimmt? (Mehrfachantworten)

Wir werden (oder würden) ...	2006		2009	
	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen
härter um gute Bewerber/innen konkurrieren	40,0 %	39,5 %	47,1 %	41,5 %
auch weniger gute Bewerber/innen einstellen	16,1 %	16,8 %	23,5 %	25,0 %
uns an Ausbildungs-koperationen beteiligen	29,5 %	25,6 %	44,9 %	35,5 %
die eigene Ausbildung einstellen	28,5 %	22,5 %	19,4 %	22,9 %
weitermachen wie bisher	42,4 %	48,6 %	40,3 %	41,9 %

Quelle: zsh-Betriebsbefragungen 2006 und 2009/2010

Zwar will nach wie vor ein großer Teil der Betriebe „so weitermachen wie bisher“, zugleich ist aber der Anteil jener, die „härter um gute Bewerber/innen konkurrieren“ wollen, in Sachsen-Anhalt um 7 Prozentpunkte (in Niedersachsen um 2 Prozentpunkte) gestiegen. Der Anteil derjenigen, die „auch weniger gute Bewerber/innen einstellen“ wollen, hat sich in Sachsen-Anhalt ebenfalls um 7 Prozentpunkte (in Niedersachsen um 8 Prozentpunkte) erhöht. Damit scheint ein Trend gestoppt zu sein, der drei Jahre zuvor noch Besorgnis erregte: Damals war die Zahl der Betriebe, die dafür optierten, lieber mit der eigenen Ausbildung aufzuhören (und Nachwuchskräfte vom Arbeitsmarkt einzustellen), wenn es nicht mehr genügend geeignete Ausbildungsplatzbewerber/innen geben sollte, höher als die Zahl jener, die sich vorstellen konnten, Zugeständnisse bei der Bewerberauswahl zu machen. Inzwischen hat sich bei nicht wenigen Betrieben in Sachsen-Anhalt die Erkenntnis durchgesetzt, dass Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt auch nicht (mehr) so leicht zu finden sind und dass eigene Ausbildung letztlich doch der „Königsweg“ zur Nachwuchsgewinnung bleibt. Der Anteil von Betrieben, die lieber mit der Ausbildung aufhören wollen, ist in Sachsen-Anhalt um 9 Prozentpunkte zurückgegangen (in Niedersachsen hat er sich bisher nicht verändert).

Am auffälligsten unter den möglichen Reaktionsweisen aber ist die sprunghafte Zunahme solcher Betriebe, die sich bei Bewerberrückgang an Ausbildungskooperationen beteiligen wollen. Ob sie sich davon vor allem einen besseren Zugriff auf „gute“ Auszubildende versprechen oder ob sie auch bereit sind, sich inhaltlich auf die Chancen von Kooperation einzulassen, müsste weiter untersucht werden. Auf jeden Fall entsprechen die Absichten zu mehr Kooperation einem Trend, der schon heute feststellbar ist. Zwischen 2006 und 2009 ist der Anteil der Betriebe, die – nach eigener Angabe – allein ausbilden, sowohl in Sachsen-Anhalt (von 70 auf 61 Prozent) als auch in Niedersachsen (von 70 auf 65 Prozent) zurückgegangen. Demgegenüber hat sich der Anteil der Betriebe, die mit einem Bildungsträger kooperieren, in beiden Ländern erhöht: in Sachsen-Anhalt von 21 auf 34 Prozent, in Niedersachsen von 24 auf 33 Prozent.<sup>8</sup>

### **4.3 Ein breites Spektrum externer Unterstützungsleistungen – und Veränderungen im Ausbildungssystem**

Externe Bildungsanbieter modifizieren unter den gewandelten Bedingungen ihre Unterstützungsleistungen. Dies gilt vor allem in Ostdeutschland, wo sie auf Grund ihrer besonderen Entwicklungsgeschichte schon heute tendenziell etwas größer (gemes-

---

8 Ausbildungskooperationen zwischen Betrieben ohne Beteiligung eines Bildungsträgers waren in beiden Ländern leicht rückläufig. Kooperationen mit anderen Betrieben und außerdem einem Bildungsträger sind in Sachsen-Anhalt etwas stärker, in Niedersachsen leicht gestiegen. (In geringem Umfang gaben Betriebe Mehrfachantworten, wenn sie in mehreren Berufen ausbilden und dabei unterschiedlich vorgehen.)

sen an der Zahl ihrer Festangestellten) und vom Tätigkeitsspektrum her etwas breiter aufgestellt sind als in den alten Bundesländern (vgl. Wiekert 2007; Grünert/Wiener/Winge 2010).

Zwar werden sie alles in allem nicht mehr zur Schließung einer quantitativen „Ausbildungsplatzlücke“ benötigt, aber sie erfüllen umfangreiche Aufgaben auf anderen Gebieten. Dazu gehört die Benachteiligtenausbildung als „klassisches“ Tätigkeitsfeld vieler Träger. Dazu zählen andere Angebote im „Übergangssystem“, d.h. (Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss im Sinne des dualen oder des Schulberufssystems führen (siehe z.B. Baethge/Solga/Wieck 2007). Sie bieten Ausbildungsteile und -module an, denen mit steigenden Anforderungen in den Ausbildungsordnungen gerade kleine Betriebe mitunter nicht gewachsen sind; und sie treten mit – immer bedeutsamer werdenden – Angeboten für ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikationen hervor.

Neben diesen Aktivitäten gewinnt in den letzten Jahren eine weitere Tendenz rasch an Bedeutung: Bildungsträger treten zunehmend mit ausgewählten Personaldienstleistungen für Betriebe in Erscheinung (vgl. Grünert 2007; Grünert/Wiener/Winge 2010). Aufbauend auf ihren Erfahrungen mit (geförderten) Ausbildungs Kooperationen und Verbundausbildungen bieten sie Unterstützung bei der Bewerberauswahl oder beim Ausbildungsmanagement an. Für einige von ihnen ist ein umfangreiches Dienstleistungsangebot dieser Art bereits ein Qualitätsmerkmal geworden.

So berichtet ein Experte von einem Bildungsträger: „Für uns ist es auch nicht einfach, die Ausbildungsstellen zu besetzen. Aber wir gehen in die Schulen, sind dann in Schulen präsent, machen Aufklärungsarbeit bei den Jugendlichen, stellen auch das Berufsbild entsprechend vor, schalten Anzeigen für die Betriebe, um überhaupt Jugendliche zu bekommen, machen die ganze Arbeit mit den Agenturen, überhaupt Berufsberatungen. Dann machen wir die Bewerberauswahlverfahren anhand einer Kompetenzanalyse“ (Grünert/Wiener/Winge 2010, im Erscheinen).

Ein anderer verweist darauf, dass die Leistungen je individuell mit den Unternehmen besprochen werden: „Also wir sprechen vorher mit den Unternehmen, was sie genau brauchen, und nur das, was das Unternehmen auch wirklich möchte [...] machen wir. Also wir haben zum Beispiel für eine kleine Klempnerfirma nur die Bewerberauswahl gemacht und danach hat sich die Firma entschieden, hat dann einen eingestellt und gut. Aber ein anderes Unternehmen sagt: ‚Na ja, ich muss aber noch wissen, wie ich einen Ausbildungsvertrag einreiche, wie ich den Jugendlichen zur Schule anmelde, könnt Ihr das nicht machen?‘ Und dann machen wir das auch. Das ist immer individuell.“ (Ebd.)

Ein dritter umreißt die Breite seines Leistungsspektrums: „[Es] gibt [...] ja diese Verbände, wo wir Bildungsdienstleister sind und den Unternehmen im Prinzip alles abnehmen. Sie sagen, sie suchen einen Zerspaner, und wir bieten ihn an. Wir machen die Werbung, die Vorauswahl, den Test, schlagen dann den und den vor, das Unternehmen wählt aus und wir machen den betrieblichen Ausbildungsplan. Also das alles machen wir mit. Dann gibt es Unternehmen, die sagen, dass sie das lieber selber machen. Aber wir bieten im Prinzip alles aus einem Guss an. Wir haben die Jugendlichen in der Berufsfrühorientierung. [...] Wir kennen sie dort auch schon, können sie auch dann vorschlagen. Das ist eine Kette dann.“ (Ebd.)

Vielleicht sollte man zusammenfassend betonen: Gerade bei der Nutzung externer Unterstützungsstrukturen und Unterstützungsleistungen zur frühzeitigen Heranführung der Jugendlichen an die Welt von Arbeit und Beruf, zur Gewinnung geeigneter Ausbildungsplatzbewerber/innen für Betriebe, zur Gestaltung von Ausbildungsmanagement wie auch zur Entwicklung und Erprobung geeigneter Lernortkombinationen können Erfahrungen aus den neuen Bundesländern durchaus auch für die alten Länder von Nutzen sein. Dies gilt umso mehr, wenn auch hier die Schulabgängerzahlen spürbar sinken. Schon heute finden wechselseitige Lernprozesse zwischen Akteuren der beruflichen Bildung aus Ost und West statt, werden gute Erfahrungen relativ rasch adaptiert. Vor allem in den Fällen, wo öffentliche Mittel fließen, ist die Propagierung und Verallgemeinerung von „good practice“-Beispielen häufig immanenter Bestandteil der Förderprogramme.

Aber nicht nur im Hinblick auf einzelne Unterstützungsleistungen, zum Beispiel durch Bildungsträger (wie eben dargestellt), sondern in einem viel umfassenderen Sinne dürften gemeinsame und wechselseitige Lernprozesse künftig noch an Bedeutung gewinnen. Offensichtlich ist das System der beruflichen Ausbildung in Deutschland dabei, sich immer stärker zu differenzieren: vom „Übergangssystem“, in dem bestimmte Gruppen von Jugendlichen beim Erwerb der Berufsfähigkeit unterstützt werden, über die traditionelle duale (bzw. schulische) Ausbildung bis hin zu einem Spitzensegment, in dem – im Zusammenhang mit gestiegenen beruflichen Anforderungen, wachsender Studierneigung, neuen Ausbildungs- und Studiengängen sowie der engeren Verbindung von Aus- und Weiterbildung – Hochschuleinrichtungen eine zunehmend wichtige Rolle spielen. In jedem dieser Segmente besteht ein erheblicher Handlungs- und Veränderungsdruck. Um diesem Handlungsdruck möglichst optimal zu entsprechen, kann sicher auch die weitere Aufarbeitung vorliegender Erfahrungen aus Ost und West, aus verschiedenen Bundesländern und Regionen und nicht zuletzt natürlich aus dem Ausland einen Beitrag leisten.

## Literatur

- Baethge, M./Solga, H./Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin/Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- BIBB (2006): Entwicklung der außerbetrieblichen Ausbildung sowie Gesamtentwicklung in den Ausbildungsbereichen. URL: <http://www.bibb.de/de/27259.htm>; Zugriffsdatum: 26.04.2010.
- BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Übersicht A5.3.2-2. URL: <http://datenreport.bibb.de/html/903.htm>; Zugriffsdatum: 26.04.2010.
- Deutscher Bundestag (1994): Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Wissenschaft zum Thema „Verbesserung der Qualität der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern“. Drucksache 249. Bonn.
- DIHK (Hrsg.) (2010): Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin.
- Grünert, H. (1993): Weiterbildungsbedarf in kaufmännischen Industrieberufen. Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): QUEM-report, Heft 4. Berlin.
- Grünert, H. (1997): Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. Opladen: Leske + Budrich.
- Grünert, H. (2000): Bildungs- und Ausbildungspolitik in Ostdeutschland: Erfolgreiches Krisenmanagement, aber geringe Strategiefähigkeit. In: Lutz, B./Grünert, H./Steiner, C. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland, Bd. 1. Berlin: Berliner Debatte Wissenschaftsverlag, S. 147-197.
- Grünert, H. (2007): Zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Wie schätzen ostdeutsche Bildungsträger ihre Zukunft ein? In: Berger, K./Grünert, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 215-236.
- Grünert, H./Lutz, B. (2003): Aus der Geschichte lernen? Neue Lösungen für die geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland. In: Berger, K./Walden, G. (Hrsg.): Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 132-155.
- Grünert, H./Lutz, B./Wiekert, I. (2007): Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen. Forschungsberichte aus dem zsh 07-5. Halle.
- Grünert, H./Wiener, B./Winge, S. (2010): Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsträgern in der beruflichen Weiterbildung. (Im Erscheinen.)
- KMK (2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182. Bonn.
- KMK (2009): Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2009-2020 (Zwischenstand). URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik\\_Zwischenstand\\_Vorausberechnung\\_Studienanfängerzahlen\\_2009\\_2020.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik_Zwischenstand_Vorausberechnung_Studienanfängerzahlen_2009_2020.pdf); Zugriffsdatum: 10.06.2010.
- Lutz, B. (2001): Ostdeutsche Jugendliche und das Problem der zweiten Schwelle. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung/Projekt QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001: Tätigsein – Lernen – Innovation. Münster: Waxmann, S. 147-201.
- Lutz, B./Grünert, H. (1999): Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt. Forschungsberichte zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, Bd. 14. Magdeburg.
- Lutz, B./Wiekert, I. (2008): Ostdeutsche Betriebe in der Falle oder im Paradigmenwechsel? In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 1, H. 2, S. 6-26.
- Rodewald, R. (2007): Statement: Ausbildungsstrukturen mit neuen Lernortkombinationen – Notlösung oder Experimentierfeld zur Weiterentwicklung des dualen Systems? In:

- Berger, K./Grünert, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 107-114.
- Statistisches Bundesamt (2009a): Bildung und Kultur, nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen. Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980-2008. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009b): Pressemitteilung Nr. 450 vom 25.11.2009: 7% mehr Studienanfänger im Studienjahr 2009. URL: [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09\\_\\_450\\_\\_213,templateId=renderPrint.psmI; Zugriffdatum: 27.04.2010](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09__450__213,templateId=renderPrint.psmI; Zugriffdatum: 27.04.2010).
- Wiekert, I. (2007): Wild blühende Landschaften? Strukturelle Merkmale der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft. In: Berger, K./Grünert, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 139-165.
- Wiekert, I./Sackmann, R. (2010): Mehr Ungleichheit durch weniger duale Ausbildung? Probleme der Ausbildungsbereitschaft. In: Krüger, H.-H./Rabe-Kleberg, U./Kramer, R.-T./Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS, S. 299-319.
- Wolter, W./Körner, H. (1994a): Entwicklung und Struktur des Bildungswesens der DDR. Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): QUEM-report, Heft 26. Berlin.
- Wolter, W./Körner, H. (1994b): Berufliche Bildung und Weiterbildung in der DDR. Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): QUEM-report, Heft 27. Berlin.

*Holle Grünert*, PD Dr., Projektleiterin im Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.  
Anschrift: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V., Emil-Abderhalben-Straße 6, 06108  
Halle/Saale  
E-Mail: [gruenert@zsh.uni-halle.de](mailto:gruenert@zsh.uni-halle.de)