

Abschlussbericht zum internationalen Forschungsprojekt Nr. 1.7001

Regionalentwicklung und berufliche Erstausbildung - Regional Development and Initial Vocational Training (REDIV)

- **Bearbeiterin**

Puhlmann, Angelika

- **Laufzeit**

I/98 bis III/2000

- **Ausgangslage**

Das Projekt ist im Kontext des europaweit herausragenden Themas der Veränderung nationaler (Berufs-)Bildungssysteme angesiedelt. Es wurde als internationales Forschungsprojekt im Rahmen von Leonardo gefördert. Initiator und Koordinator war das norwegische Work Research Institute in Oslo. Als weitere Partner waren beteiligt: aus den Niederlanden das CINOP (Dutch Center for the Innovation of Vocational Education and Training and Adult Education), aus Italien die FEEM (Fondazione eni Enrico Mattei) und aus Großbritannien das Tavistock Institute.

Im Prozess der Veränderung von Berufsbildungssystemen geht es im Wesentlichen um Optimierungen von langfristig wirksamen und effektiveren Abstimmungen zwischen beruflicher Bildung und wirtschaftlichen Anforderungen. In diesem Prozess müssen die Berufsbildungssysteme gleichermaßen individuellen Bedürfnissen und generellen Anforderungen gerecht werden und in diesem Sinne eine größere Flexibilität entfalten. Berufsbildungssysteme bewegen sich in diesem Prozess zwischen den Komponenten Gleichberechtigung, Effektivität und Relevanz, die in ihrer Bezogenheit aufeinander im Bild eines dynamischen Dreiecks gefasst werden können. Leistungsfähigkeit bildet den verbindenden Kreis um dieses Dreieck. Hier sind Fragen danach angesiedelt, ob verschiedene Themen, Maßnahmen und Anforderungen miteinander in Übereinstimmung oder in Konflikt stehen, ob das System funktionale Flexibilität oder Widersprüche in sich selbst aufweist. So können z.B. neue Wahlmöglichkeiten Auszubildender zu Resultaten führen, die sich mit betrieblichen Anforderungen nicht decken oder betriebliche Anforderungen könnten individuellen Bedürfnissen und Gleichheitsgrundsätzen widersprechen. Die damit zusammenhängenden Fragen und Herausforderungen können - so eine Ausgangshypothese des Projekts - nur gelöst werden, wenn regionale Aspekte angemessene Beachtung finden und die Wechselwirkungen zwischen Regionalentwicklung und beruflicher Erstausbildung in ihrer Bedeutung erkannt und produktiv gestaltet werden. Vor diesem Hintergrund gewinnt die im Projekt verfolgte zentrale Frage, wie regionale Netzwerke von Klein-

und Mittelbetrieben (KMU), Branchen, Organisationen, Sozialpartnern und Institutionen der Arbeitsmarktpolitik und der Bildung kooperieren, ihre Bedeutung.

Die Forschungsperspektiven lagen auf

Regionen, weil sich hier die wirtschaftsstrukturellen Entwicklungen in einer wachsenden Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Branchen niederschlagen, wobei KMU insbesondere bei der Entwicklung innovativer Produkte stärker involviert werden und in der Verbindung zwischen industriellem und Dienstleistungsbereich auf regionaler Ebene an Bedeutung gewinnen. Die jeweilige regionale Infrastruktur steht vor der Herausforderung, sich auf diese Entwicklungen auszurichten, ohne sich auf kurzfristig marktgängige Dienstleistungen zu beschränken.

Klein- und Mittelbetrieben, weil sie eine herausragende Rolle im Zusammenhang von Wachstum und Beschäftigung spielen. Sie weisen europaweit insgesamt eine höhere Beschäftigtenanzahl auf als Großunternehmen und nehmen proportional mehr junge Menschen, Frauen und Ungelernte auf. Zugleich haben KMU mit ihren begrenzten Ressourcen zur Ermittlung ihres Qualifikationsbedarfs diverse Probleme im Bereich der Personalentwicklung.

Qualifikationen und Kompetenzen, weil sie in der weltweiten Konkurrenz als Faktor an Bedeutung gewinnen. Die Entscheidung, welche Qualifikationen und Kompetenzen auf nationaler und regionaler Ebene als zukunftssträftig angesehen und gefördert werden, beruht auf Antizipationen künftiger Entwicklungen, die Methoden zur Früherkennung notwendig machen.

Forschungsleitende Fragen unter diesen Perspektiven waren:

Welche Bedeutung haben wachsende Handlungsspielräume regionaler Autoritäten bei der Entwicklung regionaler Infrastruktur?

Auf welche Weise arbeiten KMU in und mit regionalen Netzwerken zusammen, um ein lernförderliches Umfeld zu schaffen?

Welche Qualifikationen und Kompetenzen gewinnen zukünftig an Bedeutung und wie werden bzw. können sie ermittelt werden?

- **Ziele**

Zu den Zielsetzungen des Projekts gehörten auf der methodischen Ebene:

Literaturanalysen zu Methoden der Sozialforschung, die für Regionalstudien geeignet sind,

Entwicklung eines entsprechenden Instrumentariums in den jeweiligen nationalen Kontexten,

Auswertung und transnationaler Vergleich der Erfahrungen mit partizipativen Methoden der Sozialforschung in regionalen Kontexten,

Systematisierung der Erfahrungen mit partizipativen Methoden insbes. der Regionalforschung.

Die inhaltlichen Zielsetzungen bezogen sich auf:

Die Analyse von Kontexten unterschiedlicher regionaler und nationaler Lösungen im Bereich der Berufsbildung,

Durchführung und Auswertung von regionalen Fallstudien,

Beschreibung von Modellen des Zusammenwirkens von Berufsbildungssystem und Lernen und Arbeiten in KMU in regionalen Bezügen.

- **Methodische Hinweise**

Das Projekt war auch darauf ausgerichtet, auf methodischem Gebiet einen Beitrag zur Weiterentwicklung im Hinblick auf die Anwendung partizipativer Methoden der Sozialforschung zu leisten. Dabei ging es speziell um die Frage, auf welche Weise solche Forschungsmethoden in regionalen Kontexten fruchtbar gemacht werden und selbst zur Regionalentwicklung beitragen können.

Eine einführende Auseinandersetzung mit der Aktionsforschung führte im internationalen Team zu divergierenden Interpretationen und Einschätzungen dieses Ansatzes für die Durchführung der Regionalstudien: Die beiden implizierten Möglichkeiten einer Forschung durch Aktion - mit einem aktiven und gezielten Eingriff der ForscherInnen in die Praxis - und einer Forschung über Aktionen der regionalen Akteure wurden zur Entscheidung in den nationalen Projekten offengelassen.

Für den deutschen Beitrag wurde eine Entscheidung für die Variante "Forschung über Aktionen der regionalen Akteure" getroffen. Anhand der vorliegenden Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit, des Arbeitsamtes und der Kammern und unter Einbeziehung der regionalen Presse wurden eine Beschreibung der Regionalentwicklung erstellt und die relevanten Probleme in der Region herausgearbeitet. Leitfadeninterviews mit Vertretern der in der Berufsbildung aktiven Institutionen verdeutlichten Strukturen, Probleme und Entwicklungen ihrer Zusammenarbeit im regionalen Kontext. Als Kontrastierung wurden in zwei weiteren Regionen - einer ostdeutschen und einer westdeutschen - regionale Kurzstudien durchgeführt. Sie rundeten das Bild zur Bedeutung der beruflichen Erst- und Weiterbildung für die Regionalentwicklung ab.

- **Ausgewählte Ergebnisse**

In Deutschland ist der regionale Aspekt im Bereich der beruflichen Weiterbildung frühzeitiger und stärker zum Tragen gekommen als in der beruflichen Erstausbildung. Dies scheint im Widerspruch dazu zu stehen, dass der regionale Aspekt im deutschen Berufsbildungssystem in gewisser Weise schon durch die Zuständigkeit der Länder für die Berufsschulen verankert ist. Hieraus ergibt sich jedoch tatsächlich kein Regionalverständnis. Dieses wird eher durch langjährig erprobte und inzwischen tradierte Ansätze - hier sind die Modelle Verbundausbildung und Berufsakademien zu nennen - repräsentiert. Dennoch hat der regionale Fokus erst seit kurzem stärkere Bedeutung und einen höheren Stellenwert in der beruflichen Erstausbildung erhalten; u.a. auch im Rahmen der Politik der neuen Regierung. Eine systematische Diskussion, die Regionalentwicklung und berufliche Erstausbildung als Wechselbeziehung in einem Zusammenhang betrachtet, steht noch aus.

Anders stellt sich die Situation auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung dar, auf dem der Zusammenhang zwischen Berufsbildung und regionaler Entwicklung unter verschiedenen Schwerpunkten systematischer entwickelt und diskutiert worden ist. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Zum einen ist die berufliche Weiterbildung in Deutschland weniger strukturiert und staatlich geregelt als die berufliche Erstausbildung. Daher gibt es auf diesem Gebiet größere Spielräume für flexible Gestaltung auch in regionalen Kontexten.¹ Zum anderen gibt es eine enge Verknüpfung zwischen aktiver Arbeitsmarktpolitik mit ihren hohen Anteilen beruflicher Weiterbildung, die es auf die regionalen Arbeitsmarktbedingungen abzustimmen gilt. Und schließlich stehen regionale Bildungsträger vor der Herausforderung, neue zukunftsträchtige Konzepte durch eine veränderte Standortbestimmung in regionalen Kontexten zu definieren und sich zu regionalen Bildungsdienstleistern zu entwickeln.² In zunehmendem Maße setzen Wirtschaftsförderungspolitik und Arbeitsmarktpolitik auf die Mobilisierung der in Regionen vorhandenen Potenziale und Ressourcen. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und wirtschaftlichem Strukturwandel müssen Regionen in die Lage versetzt werden, aus sich heraus neue Entwicklungen voran zu bringen. Dazu gehört auch eine regional optimale Abstimmung zwischen wirtschaftspolitischen Richtungsentscheidungen und beruflicher Weiterbildung. Gute Dienste erweisen dabei allgemein zugängliche Datenbanken, die Angebot und Nachfrage in der Region zusammenführen und transparent machen.

Für regionale Entwicklungsprozesse spielen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine herausragende Rolle. Dies gilt natürlicherweise für all jene Regionen, die nicht im Umfeld wirtschaftlicher Aktivitäten großer Unternehmen liegen und deren Wirtschaftsstruktur traditionell durch Klein- und Mittelbetriebe bestimmt wird. Dies gilt insbesondere auch für Regionen, die vom Niedergang industrieller Branchen mit traditionellen Großunternehmen betroffen sind und die sich für ihre wirtschaftliche Rekonstruktion auf die Stärkung, Entwicklung und Neuansiedlung kleiner und mittlerer Unternehmen stützen müssen. Und dies gilt schließlich für Regionen, die traditionell ausschließlich durch eine klein- und mittelbetriebliche Struktur gekennzeichnet sind.

Als besonderes Hemmnis der Entwicklung erweist sich immer wieder, dass kleine und mittlere Unternehmen häufig zu wenig in die kontinuierliche berufliche Weiterbildung ihrer Belegschaften investieren. Ihre Möglichkeiten, zu expandieren und ihre Fähigkeiten, sich neuen Markterfordernissen und Nachfragestrukturen anzupassen und flexibel auf solche Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds zu reagieren und präventiv und vorausschauend am Markt und in der Region als ganzes zu agieren, sind dadurch eingeschränkt. Solche Einschränkungen haben, gerade angesichts der Öffnung europäischer und globaler Märkte, für die Unternehmen selbst ebenso fatale Auswirkungen wie für die Regionen. Die Zurückhaltung kleiner und mittlerer

¹ Vgl. hierzu auch: Hübner, Werner und Bentrup, Uwe: Regionalisierung von Weiterbildungsprozessen. QUEM-Report Heft 35. Berlin 1995, S. 7 f.

² Vgl. zu diesen Prozessen von Bildungsträgern: Alt, Christel, Holz, Heinz und Scholz, Dietrich (Hg.): Entwicklung und Umsetzung regionaler Qualifizierungsstrategien. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 24. Bielefeld 1995. Herbertz, Wolfgang u.a.: Regionale Qualifizierungszentren - Akteure im regionalen Strukturwandel. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung 183. Bielefeld 1994.

Unternehmen bei den Investitionen in die kontinuierliche berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird auf verschiedene Ursachen zurückgeführt. Der Mangel an langfristiger Personalplanung und -entwicklung, an betriebs- und branchenübergreifender Übersicht und Kenntnissen der Veränderungen wirtschaftlicher Bedingungen und der damit einhergehenden zukunftsbezogenen Qualifikationsanforderungen sind in diesem Zusammenhang zu nennen.

Auf der betrieblichen Ebene zeigt sich: Kleine und mittlere Unternehmen sind häufig nicht in der Lage, ihren Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Im Gegensatz zu Großunternehmen verfügen sie nicht über eine eigene Fachabteilung für diese Fragen und Planungen. Sie haben einen zu engen personellen Spielraum, um Weiterbildungsmaßnahmen ohne Schwierigkeiten organisieren und durchführen zu können. Sie sind meist auf externe Weiterbildungsangebote angewiesen, die sie herausfinden und bewerten müssen. Häufig fehlen Klein- und Mittelbetrieben hierfür Kenntnisse und Kriterien sowie Anregungen und Anleitungen dazu, wie sie zunächst einmal ihren Weiterbildungsbedarf ermitteln können und von hier aus unter besseren Voraussetzungen externe Angebote beurteilen und auswählen können.³

Auf der regionalen Ebene zeigt sich: Bildungsanbieter berücksichtigen den Weiterbildungsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen zu wenig. Sie sind in ihrem Angebot zu stark auf Großunternehmen, deren Personalentwicklung und Kommunikationsstrukturen ausgerichtet. Ist dies der Fall, können Bildungsanbieter im Kontext regionaler Entwicklung nicht die erwünschte Wirksamkeit entfalten.

„Bildungsmarketing für kleine und mittlere Betriebe“⁴, die „Zusammenarbeit von Betrieben und Weiterbildungsinstitutionen“⁵ und Qualifizierungsberatung für Klein- und Mittelbetriebe im Zusammenhang mit neuen Technologien⁶ wurden in den 90er Jahren wichtige und innovative Themenfelder auch im Rahmen der beruflichen Bildung. In dieser Diskussion und im Verlauf der Entwicklung neuer Ansätze wurde immer deutlicher, dass Bildungsmarketing nicht allein auf die Befriedigung eines auf das Personal bezogenen Weiterbildungsbedarfs auszurichten ist, sondern gleichermaßen auf die Beratung von Betrieben in bezug auf Fragen der Organisationsentwicklung.⁷ Die beiden Komponenten Personalentwicklung und Organisationsentwicklung werden heute als unmittelbar miteinander verbunden betrachtet; und zwar sowohl im Kontext „Lernende Unternehmen“ als auch im Kontext „Lernende Region“.

³ Hierfür sind Checklisten „Qualität beruflicher Weiterbildung“ erarbeitet und herausgegeben worden sowie Leitfäden zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf: Stockmann, Rita und Bardeleben, Richard von: Berufliche Weiterbildung. Tipps für Klein- und Mittelbetriebe. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1993.

⁴ Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (Hg.): Bildungsmarketing für kleine und mittlere Betriebe. Wirtschaft und Weiterbildung, Band 4. München 1995.

⁵ Döring, Otmar: Strukturen der Zusammenarbeit von Betrieben und Weiterbildungsinstitutionen in der beruflichen Weiterbildung. Aachen 1995.

⁶ Koch, Johannes und Kraak, Ralf: Qualifizierungsberatung zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots für kleine und mittlere Betriebe - Schwerpunkt: Neue Techniken. (Zwischenbericht zum Modellversuch). Salzgitter 1989.

⁷ Vgl. hierzu: Stahl, Thomas und Stölzl, Michaela (Hg.): Bildungsmarketing im Spannungsfeld von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 33. Berlin und Bonn 1994.

Der Zusammenhang zwischen Ermittlung von Weiterbildungsbedarf, Weiterbildungsangebot, betrieblicher Personalentwicklung und -planung sowie regionaler Entwicklungsplanung hat seit 1989 in Ostdeutschland eine besondere und herausragende Bedeutung gewonnen. Innerhalb eines kurzen Zeitraums haben viele Regionen in Ostdeutschland den Niedergang ganzer Branchen und die Schließung und Schrumpfung der zuvor das Wirtschaftsgeschehen bestimmenden großbetrieblichen Wirtschaftsstrukturen erlebt. Ohne entsprechende gewachsene Strukturen und Traditionen stehen diese Regionen nun vor dem Problem, ihre wirtschaftliche Rekonstruktion mit kleinen und mittleren Betrieben zu bewerkstelligen. Dabei herrschte in den Turbulenzen der Umbruchjahre eine kurzfristige Ausrichtung auf die Bedarfsstrukturen des neu entstehenden Marktes vor. Die noch erhalten gebliebenen und die neu entstehenden Betriebe waren vor allem mit dem Überleben in der sich rasch verändernden Gegenwart beschäftigt. Für darüber hinausgehende Perspektiven hatten weder diese Betriebe noch die sich neu konstituierenden Regionen Kapazitäten und ausreichende Planungssicherheit.

Die Regionalstudie wurde in der Region um Cottbus durchgeführt. Die Region liegt außerhalb des wirtschaftlichen Felds um Berlin, dem sog. Speckgürtel, für das ein ökonomischer Gewinn durch die weitere Entwicklung Berlins zur Hauptstadt erwartet wird. Cottbus ist als ein wirtschaftliches und kulturelles Zentrum erhalten geblieben - mit allen Hochs und Tiefs durch die rapiden ökonomischen, kulturellen und ideologischen Veränderungen und Probleme in Ostdeutschland. Von der Landesregierung Brandenburg ist im Rahmen der Landesplanung ein unternehmensbezogenes Regionalmanagement in Angriff genommen worden. Dabei geht es im Wesentlichen um die Verbesserung der Infrastruktur, die Herstellung eines investitionsfreundlichen Klimas und um eine aktive Ansiedlungspolitik.

Die Wahl fiel auf eine ostdeutsche Region, weil es für die Entwicklung der Berufsbildung in Deutschland von entscheidender Bedeutung ist, einen sorgfältigen Blick darauf zu werfen, wie sich die Verbindung zwischen Regionalentwicklung und beruflicher Erstausbildung dort gestaltet. Selbst nach zehn Jahren deutscher Einheit finden sich in Ostdeutschland noch immer spezielle Probleme bei der Etablierung der 'neuen' Wirtschaftsordnung und des 'neuen' Berufsbildungssystems, das angesichts der desolaten Situation durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und die gravierenden wirtschaftlichen Probleme bislang nur schwach etabliert werden konnte.

In die Betrachtungen der Zusammenhänge zwischen Regionalentwicklung und Erstausbildung wurden als Kontrast zwei weitere Regionen einbezogen, die ebenfalls durch tiefgreifende wirtschaftliche Umbrüche gekennzeichnet sind; und zwar eine Region in Baden-Württemberg und eine in Sachsen. In beiden Regionen sind die Bildungsträger relevante Initiatoren und Promotoren regionaler Entwicklung. Sie bestimmen mit zukunftsorientierten und innovativen Konzepten der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch berufliche Schwerpunktsetzungen Richtungen regionaler Entwicklungen in entscheidendem Maße mit. Wenngleich die Bildungsträger in den beiden Regionen gleichermaßen Innovatoren und Promotoren für Entwicklungen sind, so sind sie doch mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. In einem Fall sind traditionell gewachsene zuverlässige Strukturen zum großen Teil erhalten geblieben, im anderen lediglich traditionell gewachsene Beziehungen zwischen

einzelnen Personen. In einem Fall konnte sich eine neue klein- und mittelbetriebliche Struktur herausbilden, im anderen folgte dem Abbau der großen Industrien kein relevanter Aufbau von klein- und mittelbetrieblichen Strukturen.

Die Situation der Region Cottbus ist zwischen diesen beiden Regionen zu sehen. Mit der südwestdeutschen Region verbindet sie, dass traditionell gewachsene Strukturen im Grund erhalten geblieben sind und eine zuverlässige Basis für zukunftsbezogene Aktivitäten bilden; mit der ostdeutschen Region hingegen die Erfahrung der Erschütterung dieser traditionellen Strukturen und die Konkurrenz als wirtschaftlicher und kultureller Standort.

In der Region Cottbus ist die Lage der Unternehmen zum größten Teil weiterhin durch Personalabbau und durch einen geringen Ersatzbedarf an Personal charakterisiert. Die traditionelle Wirtschaftsstruktur, die in der DDR gewachsen ist und gefördert wurde, bestimmt auch heute noch das Bild der Region. Im Mittelpunkt steht die Energiewirtschaft mit großbetrieblicher Struktur. Sie ist durch nationale und internationale Konkurrenz aktuell erneut unter Druck geraten. Es ist davon auszugehen, dass sie nicht gänzlich abgebaut wird, jedoch ist ihre Zukunft durchaus ungewiss. Diese Branche hat auch über die Jahre hinweg seit der Wende in beträchtlichem Umfang und auf hohem Niveau berufliche Erstausbildungen in einem breiteren Berufsspektrum betrieben. Allerdings können schon seit längerem junge Fachkräfte nach dem Abschluss der Ausbildung kaum noch übernommen werden. Jedoch bietet die Ausbildung in diesen Unternehmen jungen Fachkräften gute Chancen, in Klein- und Mittelbetrieben der Region und außerhalb der Region einen Arbeitsplatz zu finden.

Neben der Energiewirtschaft bestimmen vor allem kleine Handwerksbetriebe das Wirtschaftsleben der Region. Es sind traditionelle Betriebe, die z.T. schon in der DDR bestanden oder nach dem Umbruch als selbstständige Einheiten neu etabliert wurden. Diese Betriebe kämpfen mehrheitlich auf dem bestehenden Niveau um ihre Existenz. Sie werden meist durch ältere, traditionelle Handwerksmeister geführt. Neuerungen gegenüber sind sie eher wenig aufgeschlossen. Informations- und Kommunikationstechnologien und neuen Formen der Arbeitsorganisation gegenüber sind sie eher skeptisch und zurückhaltend. Ihre Kompetenzen auf diesen Gebieten sind wenig ausgebildet und Neues gilt ihnen eher als eine zusätzliche Anforderung, die mit finanziellem und zeitlichem Aufwand verbunden ist, den sie sich angesichts ihrer prekären wirtschaftlichen Lage nicht leisten können.

Mit einigem Erfolg versuchen Kammern mit ihren Weiterbildungsangeboten hier eine andere Haltung zu erzeugen. In Betrieben, die sich an der beruflichen Erstausbildung beteiligen, werden auf diesem Weg - schon allein durch die Anforderungen der Ausbildungsordnungen, aber auch durch die Anforderungen und Qualifikationsprofile der Auszubildenden - innovative Elemente in die Unternehmen hineingetragen, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Auch dies kann zur Entwicklung von Weiterbildungsbedarf und zur Beteiligung an Weiterbildung bei den Handwerksmeistern und Beschäftigten führen.

Während die Region durch Abbauprozesse ihre bislang charakteristische Wirtschaftsstruktur verliert - und damit in gewisser Weise ihre Identität - und im

handwerklichen Bereich auf einem traditionellen Niveau stagniert, das eher verteidigt als expansiv ausgebaut wird, deutet sich bislang noch kein profiliertes und tragfähiges innovatives Element an, das diese im Entstehen begriffene Lücke füllen könnte. Zwar hat sich ein großes deutsches Unternehmen der Kommunikationsbranche im Umfeld der Region angesiedelt und es gibt Verbindungen in die Region Cottbus. Doch in der Region selbst verlaufen Versuche, neue Branchen anzusiedeln, bislang eher zögerlich und ohne großen Erfolg. Im Bereich der neuen Technologien haben sich eher noch vereinzelt Inseln der Modernität herausgebildet, die besonderer Aufmerksamkeit und Pflege bedürfen. Zwischen ihnen und der Technischen Universität Cottbus haben sich zukunftsweisende Verbindungen entwickelt. So ist in diesem Zusammenhang im Rahmen des Regierungsprogramms "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel" eine Initiative zur Weiterqualifizierung älterer Fachkräfte gestartet worden. Diese Initiative steht sowohl im Kontext regionaler Entwicklung, im Zusammenhang mit dem allgemeinen gravierenden Fachkräftemangel im IT-Bereich und dem der verbesserten Integration Älterer in das Berufsleben.

Bezogen auf die Situation der beruflichen Erstausbildung in der Region beklagen alle Beteiligten den massiven Mangel an Lehrstellen und an Möglichkeiten zur Übernahme junger Fachkräfte nach dem Abschluss der Ausbildung, die geringe Leistungs- und Risikobereitschaft Jugendlicher und ihre geringe Leistungsfähigkeit und Bildung sowie die eher schlechten Beziehungen zwischen Berufsschule und Betrieben, den Hauptlernorten der dualen Ausbildung.

In erheblichem Umfang wird die berufliche Erstausbildung in der Region Cottbus, wie in Ostdeutschland insgesamt, durch Ausbildungsmöglichkeiten bestritten, die über die Bundesanstalt für Arbeit, Sonderprogramme des Landes und des Bundes, z. T. unter Zusatzfinanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds geschaffen werden. Einerseits wird auf diese Weise die Ausbildung in der Region überhaupt aufrecht erhalten und Jugendliche erhalten überhaupt Ausbildungschancen. Andererseits sind mit dieser Entwicklung verschiedene Probleme verbunden.

Das Spektrum der im Rahmen dieser Programme angebotenen Ausbildungsberufe ist relativ eng und eher an traditionellen als an innovativen Berufen orientiert. Diese Ausbildungen werden in der Regel von Bildungsträgern als außerbetriebliche Ausbildung durchgeführt. Wenngleich mit Betriebspraktika versucht wird, den Lernort Betrieb in die Ausbildung zu integrieren, kann doch das Prinzip der dualen Ausbildung nur unzureichend umgesetzt werden. Das hat den Nachteil, dass der Betrieb als Ort des Lernens und der Sozialisation nicht den zentralen Stellenwert hat wie im Rahmen einer regulären Ausbildung. In der außerbetrieblichen Ausbildung kann daher nicht der Grad an betrieblichen Erfahrungen und Kompetenzen erreicht werden wie in der regulären Ausbildung. Dies schlägt für die Absolventen und Absolventinnen einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf negativ zu Buche. Absolventen dieser Ausbildung haben deutlich größere Probleme, einen Arbeitsplatz entsprechend ihrem Berufsabschluss oder überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden. Versuche, die außerbetriebliche Ausbildung stärker an den "Ernst der Berufswelt" anzubinden, scheitern z. T. an Formalien. So wurde von Seiten einer Handwerksinnung in Cottbus mehrfach versucht, in die Ausbildung Projekte wie

die Renovierung von Schulgebäuden einzubinden. Diese Versuche scheiterten letztendlich an versicherungsrechtlichen Fragen, die sich als unlösbar darstellten.

Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass bei der außerbetrieblichen Ausbildung keine tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt werden. Die Auszubildenden erhalten vielmehr Vergütungen oder Zuwendungen auf niedrigerem Niveau und - je nach Programm - in unterschiedlicher Höhe. Dadurch entsteht eine beträchtliche soziale Spannung zwischen Gruppen von Auszubildenden - etwa auch in denselben beruflichen Ausbildungsgängen -, die alle Beteiligten als hoch belastend beschreiben.

Die unterschiedlichen Ausbildungsvergütungen bzw. -zuwendungen führen auch zu Wechselprozessen zwischen Ausbildungen in unterschiedlichen Programmen und zu Ausbildungsabbrüchen. Die z.T. kurzfristig angelegten Programme zur Intervention auf dem Ausbildungsstellenmarkt führen mit ihren jeweils unterschiedlichen Bedingungen in der Region zu gravierenden Irritationen und Verunsicherungen bei allen Beteiligten. Sie führen zugleich zu einer Haltung des Abwartens, ob sich nicht doch noch günstigere, besser finanzierte Möglichkeiten bieten werden.

Programme, die dem Lehrstellenmangel entgegentreten sollen, erweisen sich also im regionalen Kontext durchaus nicht nur als hilfreich. Im Hinblick auf die regionale Entwicklung können sie durchaus kontraproduktiv in bezug auf die aktive Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses durch die Unternehmen selbst und auf die Etablierung einer Ausbildungskultur in der Region wirken. Die Verbreitung von Ausbildungskompetenz in den Betrieben der Region bedarf dringend anderer Ansätze. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf Klein- und Mittelbetrieben liegen, die künftig auch für die Entwicklung in der Region Cottbus eine größere Rolle spielen werden.

In der Region Cottbus sind, wie bereits oben angesprochen, traditionell gewachsene Strukturen auch über die Wende hinweg z.T. erhalten geblieben. Vor allem die großen und größeren mittleren Unternehmen, die - obgleich sie im großen Umfang Personal abgebaut haben - erhalten geblieben sind, spielen für die strukturelle Kontinuität eine entscheidende Rolle. Dies gilt insbesondere auch bezogen auf die berufliche Erstausbildung, die von ihnen weitergeführt wird. Allerdings sind auch hier beträchtliche quantitative Einschränkungen zu verzeichnen. Darüber hinaus ist eine erhebliche qualitative Einschränkung darin zu sehen, dass selbst diese großen und größeren mittleren Unternehmen Auszubildende nach dem Abschluss der Ausbildung immer seltener als junge Fachkräfte einstellen können. Dies steht zum einen im Zusammenhang mit dem weiteren Stellenabbau im Zuge von Rationalisierungsprozessen und zum anderen im Zusammenhang mit der Altersstruktur der Belegschaften. Der Abbau von Stellen erfolgte in den ersten Jahren nach der Wende vor allem durch das Ausscheiden Älterer, die in Ruhestand oder Vorruhestand übergingen. Die Alterszusammensetzung der Belegschaften bewegt sich nun nur allzu oft im schmalen Ausschnitt von zwischen Ende 20 und um die 50. Dadurch ist ein fließender, "natürlicher" Generationenaustausch blockiert und der Bedarf nach jungen Fachkräften als Ersatz für ältere, ausscheidende Fachkräfte auf Jahre hinaus verzögert. Auf diese Weise ist eine Situation entstanden, die Betriebe dabei behindert, vom modernen beruflichen Wissen junger Menschen, in die sie selbst während der Ausbildung investiert haben, zu profitieren. Und zugleich wird jungen Fachkräften der Weg in den erlernten Beruf verstellt und sie werden daran gehindert,

nach dem Abschluss der Ausbildung Berufserfahrung zu sammeln und in einen Beruf sowie einen Betrieb hineinzuwachsen.

Unter dieser Perspektive kann festgestellt werden, dass große und größere mittlere Unternehmen zur strukturellen Kontinuität in der Region beitragen, sich hier zugleich jedoch ein gravierender Kontinuitätsbruch abzeichnet. Er weist darauf, dass der Zusammenhang zwischen Regionalentwicklung und beruflicher Erstausbildung in starkem Maße im Zusammenspiel zwischen den anderen regionalen Akteuren entwickelt und gefördert werden muss. Kooperationen zwischen Kammern, Klein- und Mittelbetrieben, Berufsschule, Arbeitsamt und Bildungsträgern bieten hier zukunftsorientierte Ansätze.

- **Bisherige Auswirkungen**

Die Zwischenergebnisse des Projekts wurden im Rahmen eines Workshops beim Fachkongress "Zukunft der Arbeit, Zukunft der Beruflichen Bildung, Für Europa lernen" im Juni 1999 in Berlin präsentiert.

Die bislang vorliegenden Ergebnisse der und Erfahrungen mit Regionalforschung und -entwicklung erwiesen sich bei der BIBB-Beratung im Rahmen des InnoRegio-Programms als äußerst hilfreich und fruchtbar. Insbesondere Fragen der Förderung der Zusammenarbeit zwischen regionalen Akteuren und der Fokussierung regionaler Entwicklungsprozesse auf berufliche Aus- und Weiterbildung konnten mit dem Wissens- und Erfahrungsfundus, der im Projekt gewonnen wurde, erfolgreich in der Beratungsarbeit gelöst werden.