Beiträge aus der Forschung

sfs
tu dortmund
sozial
forschungs
stelle
dortmund

Band 183

Bastian Pelka, Antonius Schröder, Lena Lohrmann, Jasmin Schwanenberg

Das Ausbildungsmarktmonitoring des Kreises Herford

Auftraggeber: Kreis Herford

Dortmund Juni 2011

technische universität dortmund

Gefördert vom Kreis Herford, Schule, Kultur und Sport
Verwaltung der kreiseigenen Schulen

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 183
ISSN: 0937-7379
Layout: Ingrid Goertz
Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41
Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00
e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
http://www.sfs-dortmund.de

Das Ausbildungsmarktmonitoring des Kreises Herford

Methoden, Ergebnisse, Empfehlungen

vorgelegt durch:

Sozialforschungsstelle Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Dr. Bastian Pelka (Projektleitung)

Antonius Schröder

Lena Lohrmann (SHK)

Jasmin Schwanenberg (SHK)

Auftraggeber: Kreis Herford

Juni 2010

Inhaltsverzeichnis

1	**Management Summary**	5
1.1	Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse	5
1.2	Hinweise für die Schulentwicklungsplanung	13
2	**Hintergrund und Methode**	18
2.1	Hintergrund und Ziele	18
2.2	Ansatz und Methode Verständnis eines Ausbildungsmarktes	19
2.3	Europäische Rahmenbedingungen	26
3	**Indikatoren gestützter Berichtsteil**	31
3.1	Demographische Entwicklung	33
3.2	Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	76
3.3	Branchenstrukturen	130
4	**Unternehmens- und Experten/innen-Perspektive**	148
4.1	Makro-Trends: Branchenübergreifende und regionale Entwicklungen	149
4.2	Meso-Trends: Entwicklungen in verschiedenen Berufsfeldern	154
5	**Perspektive der Jugendlichen**	161
5.1	Methodische Vorbemerkungen	161
5.2	Attraktivität von Branchen	163
5.3	Attraktivität von Berufsfeldern	169
5.4	Attraktivität von Unternehmensgrößen	171
5.5	Wünsche von Jugendlichen an den Kreis	173
5.6	Einschätzungen zu vorhandenen Angeboten der Berufsberatung im Kreis	173
5.7	Fremdsprachen	175

5.8 Hochschulzugang und Weiterbildung 176

5.9 Fazit 177

6 Regionales Bedarfsprofil und Handlungsbedarfe 180

6.1 Bedarfsfeld 1: Kompetenzbedarfe 180

6.2 Bedarfsfeld 2: Fachkräftebedarfe 182

6.3 Bedarfsfeld 3: Demographische Bedarfe 184

6.4 Bedarfsfeld 4: Bedarfe besonderer Zielgruppen 185

6.5 Bedarfsfeld 5: Bedarfe an Beratung und Transparenz 187

7 Handlungsempfehlungen 190

Inhaltsverzeichnis der Abbildungen 192

Inhaltsverzeichnis der Tabellen 194

1 Management Summary

1.1 Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse

Ein Großteil des Nutzens dieses Berichts wurde bereits während der Erstellung generiert, indem die beteiligten Akteure in einen Analyse-und Reflexionsprozess einbezogen wurden, der bereits steuerungsrelevantes Wissen erzeugt hat. So wurden Teilergebnisse bereits in verschiedenen Gremien – unter anderem im Schulentwicklungsgespräch – diskutiert und erste Umsetzungsschritte eingeleitet. Dem eiligen Leser wird – in dieser Reihenfolge -nach dieser Zusammenfassung eine Lektüre der Handlungsempfehlungen (Kap 7) sowie der Beschreibung der regionalen Bedarfe (Kap. 6) empfohlen.

Im Folgenden werden schlaglichtartig Befunde aus den einzelnen Kapiteln des vorliegenden Berichts präsentiert. Die „Schlaglichter“ sind zur leichteren Diskussion durchnummeriert und die betreffenden Kapitelnamen vorweg gestellt. Hintergründe und Bezüge wurden – der leichten Übersicht zu Gunsten – ausgeblendet.

Regionale Bedarfe

Es werden fünf Bedarfsfelder unterschieden, die der Kreis angehen muss, um die Attraktivität des regionalen Arbeits-und Ausbildungsmarktes zu erhöhen:

1. Bedarfsfeld 1: Kompetenzbedarfe
   a. Fremdsprachen/interkulturelle Kompetenzen anbieten und nutzen
   b. Hochschulzugang/duales Studium ermöglichen
   c. Steigenden IT-Anforderungen begegnen
2. Bedarfsfeld 2: Fachkräftebedarfe
   a. Sektorenbedarfe decken
   b. Spezifische Branchenbedarfe decken
   c. Kompetenzschneidung unterstützen
3. Bedarfsfeld 3: Demographische Bedarfe
   a. Allgemeine demographische Bedarfe
   b. Angebots-Nachfrage-Relation von betrieblichen Ausbildungsplätzen verbessern
   c. Doppelten Abitur-Jahrgang 2013 planen
4. Bedarfsfeld 4: Bedarfe besonderer Zielgruppen
   a. Gering qualifizierte und schulschwache Jugendliche integrieren
   b. Jugendliche mit Migrationshintergrund integrieren
5. Bedarfsfeld 5: Bedarfe an Beratung und Transparenz
   a. Angebote entlang der Nutzer/innen-Perspektive ausrichten

Geographisches Profil

1. Der Kreis Herford verfügt über keine eigenen Oberzentren, hat jedoch eine gute Anbin-dung an zahlreiche Oberzentren, sodass von einer starken Bedeutung von Arbeits-und Ausbildungspendlern auszugehen ist.

Demographische Entwicklung

1. Die Bevölkerungszahl im Kreis Herford schrumpft von 2008 bis 2020 um -3,9% und damit schneller als die des Landes NRW (-1,8%) oder des Regierungsbezirks (-2,7%).
2. Die Gemeinden im Kreis weisen stark unterschiedliche Siedlungsdichten auf. Die dichteste – und über Landesschnitt liegende – Besiedlung weisen Bünde, Herford und Hiddenhausen auf.
3. Im Kreis Herford leben anteilig mehr junge (0-18 Jahre), aber auch mehr alte Menschen (65+) als im Land NRW. Sterben ältere Menschen, führt dies zu einer – statistisch betrachteten – starken Verjüngung des Kreises.
4. Der Anteil von Ausländern/innen liegt im Kreis Herford mit 6,1% deutlich unter dem Landesschnitt (10,6%), der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit 23,9% allerdings über dem Landesschnitt (22,7%).
5. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Kreis Herford liegt im Jahr 2008 bei 6,5%. 9% der 15-25-Jährigen im Kreis sind Ausländer, nur 3,1% der Menschen zwischen 65 und 80.
6. Der Anteil der Ausländer/innen im schul-bzw. ausbildungsfähigen Alter ist besonders ausgeprägt. 9% der Ausländer/innen sind zwischen 15 und 25 Jahre alt.
7. Im Kreis Herford sind 15,3% der Schüler/innen Ausländer/innen. Über ein Viertel (27,3%) der Schüler/innen im Kreis weisen einen Migrationshintergrund auf. Damit ist der Ausländer/innenanteil unter den Schülern/innen im Kreis höher als im Land (15,1%) und im Regierungsbezirk (15,1%), der Migranten/innenanteil ist höher als im Land (25,9%), aber niedriger als im Regierungsbezirk (27,8%).
8. Über drei Viertel (76,8%) der ausländischen Schüler/innen im Kreis Herford stammen aus einem Nicht-EU-Land; insgesamt stellen Türken/innen mit 53,2% über die Hälfte der ausländischen Schüler/innen.
9. Im Bildungsbericht 2006 konstatieren die Herausgeber, dass Migrantinnen und Migranten aus der Türkei im deutschen Schulsystem besonders schlecht abschneiden und über das niedrigste Qualifikationsniveau verfügen. Demgegenüber schneiden insbesondere Migrantinnen und Migranten, die überwiegend aus Polen und Russland stammen, relativ erfolgreich im Bildungssystem ab.[1] Weitere Studien haben ergeben, dass es zudem italienischen Schülerinnen und Schülern ebenfalls schwer fällt, das deutsche Schulsystem erfolgreich zu absolvieren.[2] Ob diese Ergebnisse ebenfalls auf die ausländischen Schülerinnen und Schüler im Kreis Herford zutreffen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet

1 Konsortium Bildungsberichterstattung, Bildungsbericht 2006, S. 147

2 Walter, Herkunftsassoziierte Disparitäten im Lesen, der Mathematik und den Naturwissenschaften, S. 167.

werden. Doch sollten die gesamtdeutschen Befunde bei einer tiefergehenden Analyse der Schülerinnen und Schüler im Bildungssystem im Kreis berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass besonders die türkischen (53,2%), aber auch italienischen (5,5%) Schülerinnen und Schüler einen großen Anteil der ausländischen Schülerschaft ausmachen.

10. Im Kreis Herford sind 6,1% der Menschen Ausländer, im Regierungsbezirk 7,2% und in NRW 10,6%. Im Kreis Herford liegt der Anteil der Ausländer/innen an allen Beschäftigten bei 5,4% und damit genau auf Höhe des Schnitts des Regierungsbezirks (in dem jedoch prozentual ein höherer Anteil der dort wohnenden Menschen Ausländer sind), jedoch unter dem des Landes NRW (7,7%). Herford weist danach weniger Ausländer unter den Einwohnern und auch unter den Beschäftigten auf als die Vergleichsgebiete Regierungsbezirk und Bundesland.
11. Der Kreis Herford ist der einzige im Regierungsbezirk, in dem die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern/innen von 2006 zu 2007 gesunken ist (um 23 Personen).
12. Der Kreis liegt mit einer Arbeitslosenquote der Ausländern/innen von 19,5% unter der des Regierungsbezirks (19,9%).
13. Im Kreis Herford liegt der Anteil der Ausländer/innen unter den Auszubildenden bei 2,9% und damit unter des Regierungsbezirks (3,4%) und des Landes (5,8%). Die Zahl der ausländischen Auszubildenden stieg von 2006 zu 2007 um 17,7% (+23 Auszubildende). Damit liegt dieses Wachstum über dem des Regierungsbezirks (+9,3%) und des Landes (+7,5%). Besonders deutlich werden die Unterschiede, wenn man die Prozentwerte auf absolute Zahlen (also Personen) im Kreis Herford umrechnet: Um im Kreis Herford zum gleichen Durchschnitt von Ausländern/innen unter den Auszubildenden wie im Regierungsbezirk (3,4%) zu gelangen, müssten im Kreis aber zusätzlich rund 177 ausländische Jugendliche pro Jahr einen Ausbildungsplatz erhalten. Mit zusätzlichen 302 ausländischen Jugendlichen – also rund 150 mehr als in 2006 – in Ausbildung würde der Kreis den Landesschnitt erreichen.
14. Seit 2006 ziehen mehr Menschen aus dem Kreis weg als hinein (rund 20 Personen pro Jahr), in den Jahren zuvor zogen jedoch jährlich rund 50 bis 1.200 Personen mehr in den Kreis als abwanderten. Der Kreis hat sich von einem Zuzugs-in ein Fortzugsgebiet gewandelt.
15. Die deutsche Bevölkerung im Kreis verringert sich durch Geburten und Sterbefälle seit 2001 jedes Jahr um rund 500 Menschen, die ausländische wächst in der Größenordnung von 20-60 Personen.
16. Fasst man Geburten und Sterbefälle sowie Zuzug und Fortzug zusammen, so schrumpft die Bevölkerung des Kreises seit 2003 jährlich um rund 700-1.100 Personen. Noch 2002

hatte der Kreis ein Bevölkerungswachstum von knapp 400 Personen auszuweisen.

17. Junge Familien (unter 18-Jährige Kinder und über 30-Jährige Eltern) ziehen in den Kreis, Jugendliche im Ausbildungsalter (18-30-Jährige) ziehen weg.
18. Zwischen den Städten Bielefeld, Bad Oeynhausen sowie Bad Salzuflen und dem Kreis Herford bestehen große Wanderungsströme. Aus ihnen ziehen die meisten Menschen in den Kreis, in diese Städte ziehen aber auch die meisten Menschen aus dem Kreis aus. Im Saldo kommen mehr Menschen aus der Stadt Bielefeld in den Kreis als umgekehrt (+236, vgl. Indikator 4).
19. Der Kreis gewinnt Einwohner aus dem Oberzentrum Bielefeld sowie aus den umliegenden Gemeinden und kleinen bis mittleren Städten; verliert jedoch Einwohner an die landes-weiten Oberzentren und Großstädte mit Hochschulstandorten (Düsseldorf, Köln und Paderborn). Auch die Wanderungsbewegungen der Altersgruppe der 18-bis 25-Jährigen sind weitestgehend konstant, wobei etwa 2% mehr fort- als zuziehen.
20. Der Kreis hat sich von einem Zuzugs- in ein Fortzugsgebiet gewandelt – dies jedoch nur für die Gesamtzahl der Bewohner. Differenziert man diesen insgesamt negativen Saldo nach Altersgruppen, lässt sich ein Zuzug in der Altersgruppe von 0-18 sowie 30-50 Jahren erkennen (vgl. Tabelle 3.3.25). Gleichzeitig verlassen Bewohner/innen im Alter von 18-30 Jahren den Kreis. Dies hat Auswirkungen auf die Schulentwicklungsplanung: Hält der Trend zu mehr Zuzügen von Kindern und Jugendlichen an, führt dies zu Bedarfen im SEK I-Bereich. Als wichtigsten Indikator für dieses Szenario sehen wir die Wirtschaftsentwick-lung im Kreis an, da Kinder stets im Rahmen von Arbeitszuzügen ihrer Eltern in den Kreis gelangen.
21. Für den SEK II-Bereich ist entscheidend, ob diese Kinder und Jugendlichen im Kreis bleiben und somit hier Bildung nachfragen, oder – wie die aktuellen Kohorten – im Ausbildungsalter fortziehen. Hierfür ist das Ausbildungsangebot im Kreis der wichtigste Einflussfaktor: Je günstiger das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen im Kreis ist, desto mehr Jugendliche bleiben im Kreis. Bleibt das aktuell schlechte Verhältnis bestehen, ist damit zu rechnen, dass die aktuell 0-18-Jährigen bei Eintritt in das Ausbildungsalter den Kreis verlassen und hier keine Bildungsangebote nutzen.

Ausbildungs-und Arbeitsmarkt

1. Bei den Erwerbspersonenprognosen des Kreises für 2003 bis 2020 ist festzustellen, dass obwohl die Bevölkerung im Kreis leicht abnehmen (-0,5%), der Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen am Wohnort (+3%) zunehmen wird.

2. Im Kreis Herford finden immer weniger Menschen Beschäftigung im produzierenden Gewerbe, dafür wächst die Beschäftigung im Dienstleistungssektor.
3. Die meisten Schüler/innen des Schuljahrs 2006/07 machen ihre Ausbildung in den beschäftigungsstärksten Branchen Bürofach (16,7%) und Warenkauf (16,6%), und Garten-bau (11,6%). Diese drei Gruppen machen zusammen 45% der Auszubildenden im Dualen System aus. Die „traditionellen gewerblichen Berufe" machen zusammen nur 27,7%, Dienstleistungsberufe hingegen 46,2% der Auszubildenden aus.
4. Der Kreis Herford kann mit 7,6% eine deutlich geringere Arbeitslosenquote verzeichnen als das Land NRW (9%). Männer sind mit 8,1% stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (7,1%).
5. Im Kreis liegen die Arbeitslosenzahlen von Jugendlichen unter denen des Landes: 2,6% der 15-20-Jährigen sind im Kreis arbeitslos (NRW: 4,7%); 7,3% der 15-25-Jährigen sind im Kreis arbeitslos (NRW: 8,5%).
6. Der Kreis Herford weist geringere Arbeitslosenquoten insgesamt sowie für Jugendliche und Ausländer aus als das Land NRW.
7. Die Arbeitslosigkeit von Männern steigt; dies kann auf Probleme in der Beschäftigung in „Männerberufen" deuten. Hier ist ein Zusammenhang mit der Entwicklung der Sektoren (weniger produzierendes Gewerbe, mehr Dienstleistungen, siehe Indikator 6) zu vermuten.
8. Der Kreis Herford hat eine günstigere Arbeitslosenstatistik als das Land NRW, jedoch eine ähnliche wie der Regierungsbezirk Detmold, sodass hier Faktoren im Kreis eine Rolle spielen dürften.
9. Die Jugendarbeitslosigkeit geht im Kreis von 1998 bis 2008 zurück – sowohl für Jugendliche unter 20, als auch für Jugendliche von 20-25 Jahre. Von 2008 an ist jedoch wieder eine Ausweitung der Jugendarbeitslosigkeit zu verzeichnen – wahrscheinlich eine Auswirkung der Finanzkrise.
10. Im September 2009 waren von allen registrierten Arbeitslosen 30,2% von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Jugendliche sind leicht häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als noch 2008. Von Juni 2008 bis Juni 2009 wuchs die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Kreis um 85 Personen, davon sind 27 unter 25 Jahre alt.
11. Die Stadt Herford ist die einzige Kommune im Kreis mit einem positiven Pendlersaldo, aus allen anderen Kommunen pendeln mehr Berufstätige aus als ein.
12. Der Kreis ist stark von Arbeitspendlern/innen betroffen; jeder dritte Beschäftigte pendelt ein. Insgesamt pendelten 2008 rund 3.500 mehr Beschäftigte zur Arbeit aus dem Kreis als hinein.
13. Berufstätige aus dem Kreis pendeln zum überwiegenden Teil (92,7%) innerhalb des Regierungsbezirks, der stärkste

Magnet ist – wie bei den Fortzügen – das Oberzentrum Bielefeld mit knapp 9.500 Pendlern. Ein eben so starker Pendlerstrom weist in den Kreis Minden-Lübbecke, die anderen Kreise des Regierungsbezirks spielen nur eine kleine Rolle.

14. Nach Bielefeld pendeln rund ein Drittel der Arbeitspendler des Kreises und somit – wegen der hohen Pendlerzahl von über einen Drittel – fast 11 Prozent aller berufstätigen Kreisbewohner/innen.
15. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen geht im Agenturbezirk Herford seit 2001 kontinuierlich zurück, während bei der Zahl der gemeldeten Bewerber/innen von 2003 bis 2007 ein Zuwachs zu verzeichnen war. Im Juni 2009 entfielen 1.777 Ausbildungsstellen auf 2.943 Bewerber.
16. Im Agenturbezirk Herford entfallen 2008 insgesamt 60 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber/innen. Damit liegt der Agenturbezirk Herford auf der Höhe der anderen Agenturbezirke des Regierungsbezirks, jedoch unter dem Landesschnitt (68 Plätze pro 100 Jugendliche) und deutlich unter dem Bundesschnitt (84 Plätze).
17. Zum Beginn des Ausbildungsjahres noch unversorgte Jugendliche haben im Agenturbezirk Herford bundesweit die schlechtesten Chancen, noch einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Nur 31 Plätze stehen 100 Jugendlichen zur Verfügung.

Branchenstrukturen

1. Die Beschäftigtenzahl des verarbeitenden Gewerbes ist seit 1994 kontinuierlich zurückgegangen. Die Branchen Erziehung und Gesundheit haben dagegen ihren Beschäftigungsumfang im Kreis seit 1994 fast verdoppelt.
2. Die großen Beschäftigungspotenziale der Branchen Gesundheit und Erziehung/Soziales decken sich mit den Interessen der Jugendlichen (vgl. Kap. 5) und sollten im Sinne der Jugendlichen und der regionalen Wirtschaftsentwicklung fruchtbar gemacht werden.
3. Die Dienstleistungsbranchen Gesundheit, Erziehung und Handel sind aufgrund ihres enormen Beschäftigungszuwachses in den letzten Jahren die Aufsteiger im Kreis. Als Ab-steiger können die Branchen Ernährung und das Baugewerbe gesehen werden. Dagegen blieb das Bürofach eine verlässliche Konstante. Im Gegensatz dazu haben die Metallbranche und das Holzgewerbe teilweise deutliche Beschäftigungseinbußen, dennoch gelten sie als wichtige wirtschaftliche Zweige im Kreis.
4. In allen Branchen – bis auf die Kunststoffindustrie – sind unterschiedlich starke Nachfrageüberschüsse von Jugendlichen gegenüber Ausbildungsplatzangeboten der Betriebe zu erkennen. Die gilt insbesondere für die Dienstleistungsbranchen Handel und Gesundheit.

Perspektive der Jugendlichen

1. Wenn es gelingt, die Attraktivität von bestimmten Berufsfeldern (Branchen, aber auch Tätigkeitsfelder und Unternehmensgrößen) bei Jugendlichen zu messen, können daraus Schlüsse für das Angebot an Ausbildung in diesen Feldern, aber auch Hinweise auf mögliche Steuerungsziele in der Beratung von Jugendlichen abgeleitet werden.
2. Attraktiv für Jugendliche sind: Möbel-Branche, Gesundheitsdienstleistungen, Verwaltung/Büro/Dienstleistung, Erziehung/Soziales und Handel. Eine wichtige Rolle bei der Einschätzung der Attraktivität einer Branche spielen bekannte Unternehmen im Kreis, Job-Sicherheit sowie das Ansehen einer Branche und als sinnhaft empfundene Tätigkeiten. Gute Verdienstmöglichkeiten sind vor allem für Jugendliche wichtig, die sich für kaufmännische oder produzierende Berufe interessieren. In Gesundheitsdienstleistungen und Erziehung/Soziales rangieren Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und „Kontakt mit Menschen" vor finanziellen Interessen.
3. Unattraktiv sind: Warendienstleistungen, Kunststoff, Bau. Die Bewertung als „Helferbranche" lässt Warendienstleistungen und zum Teil auch Bau als unattraktiv erscheinen, bei der Kunststoffbranche führt fehlende Bekanntheit der Branche zu diesem Urteil.
4. Metall- und Elektro- sowie Informationstechnologiebranche werden von der Hälfte der Jugendlichen – den Mädchen – als wenig attraktiv empfunden. Berufliche Vorzüge scheinen eine hohe Genderperspektive aufzuweisen.
5. Große und kleine Unternehmen weisen unterschiedliche Bewerberzahlen pro Ausbildungsplatz und damit unterschiedliche Chancen für formal gering qualifizierte Jugendliche auf. Jugendliche haben teils Präferenzen für kleine, teils für große Unternehmen. Hier lassen sich Gruppen von Jugendlichen nach Wünschen für ihre Beschäftigung unterscheiden.
6. Jugendliche wünschen sich vom Kreis vor allem eine Verbesserung der beruflichen Beratung (die synonym zu beruflicher Orientierung gesehen wird).
7. Je individueller und persönlicher ein Beratungsangebot, desto positiver wird es von den Jugendlichen bewertet. Pluspunkte sammeln auch Beratungsangebote von Praktikern/innen und in den Betrieben. Kritisiert wurden das BIZ, aber auch andere Angebote der Agentur für Arbeit.
8. Es besteht eine grundsätzliche Bereitschaft zur Arbeit in einer Fremdsprache. Diese ist bei Jugendlichen höher, die einen konkreten Verwendungszusammenhang der Sprache erfahren können – in der Regel wird ein Berufsfeld bezogenes Fremdsprachenlernen bevorzugt.
9. Die Jugendlichen äußern ein großes Interesse an Durchlässigkeit zur Hochschule oder Vereinbarkeit von Ausbildung und Studium sowie anderen Angeboten der hochwertigen

Bildung: duales Studium, Weiterbildung (Meister, Fachwirt) und Fernstudium.

Experten/innen-und Unternehmensperspektive

1. Der Kreis Herford ist einer gesamteuropäischen Entwicklung zu einem Bedeutungsgewinn theoretischen Wissens unterworfen. Theoretisches Wissen sowie dessen Nachweis in Form formaler Weiterbildung und Hochschulzugang erfahren einen Bedeutungsgewinn.
2. In diesem Zusammenhang ist mit einem weiteren Rückgang einfacher Tätigkeiten zu rechnen – mit Auswirkungen auf die Gruppe von Menschen mit geringem Bildungsniveau und auf schulschwache Jugendliche.
3. Die Unternehmen des Kreises haben wegen ihrer starken Exportorientierung einen wachsenden Bedarf an Mitarbeiter/innen mit Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen. Hier kann der hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund als Standortvorteil genutzt werden, wenn es gelingt, diese beruflich zu integrieren und deren Kompetenzen fruchtbar zu machen.
4. Die Unternehmen des Kreises erkennen über alle Branchen einen Trend zu höher wertigen Produkten, der sich auf so unterschiedlichen Ebenen wie Materialien, Logistik, Vernetzung, aber vor allem im Service nieder schlägt.
5. Vollschulische Bildungsgänge stellen einerseits vor dem Hintergrund der sinkenden Zahl von Ausbildungsplätzen eine Notwendigkeit zur Qualifizierung von Jugendlichen dar, werden aber andererseits von Unternehmen kritisiert, da sie darin einen Trend von Jugendlichen zu einer längeren Schullaufbahn statt der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung sehen.
6. Die Anforderungen an die berufliche Orientierung von Jugendlichen wachsen mit einer sich differenzierenden Arbeitswelt.
7. Unternehmen sehen Kollegs als Dienstleister und unterscheiden nicht zwischen einzelnen Kollegs – weder denen im Kreis, noch außerhalb des Kreises.
8. Bestimmte Branchen und Berufe sowie große Unternehmen üben auf Jugendliche eine hohe Anziehungskraft aus – in diesen Unternehmen entsteht ein „Numerus-clausus-Effekt“: Sie stellen höhere Anforderungen an die formalen Schulergebnisse als andere Unternehmen und stellen daher kaum schulschwache Jugendliche ein.
9. Ausbildungs-und Beschäftigungspotenziale sind in der Erziehung und der Gesundheitswirtschaft zu erkennen; ihnen stehen aber systemische Hemmnisse entgegen. Diese anzugehen erscheint lohnend, denn beide Branchen bieten auch schulschwachen Jugendlichen Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale.

1.2 Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Demographischer Wandel

1. Der Kreis hat sich von einem Zuzugs-in ein Fortzugsgebiet gewandelt – dies jedoch nur für die Gesamtzahl der Bewohner. Differenziert man diesen insgesamt negativen Saldo nach Altersgruppen, lässt sich ein Zuzug in der Altersgruppe von 0-18 sowie 30-50 Jahren erkennen (vgl. Abbildung 3.3.7). Gleichzeitig verlassen Bewohner/innen im Alter von 18-30 Jahren den Kreis. Dies hat Auswirkungen auf die Schulentwicklungsplanung: Hält der Trend zu mehr Zuzügen von Kindern und Jugendlichen an, führt dies zu Bedarfen im SEK I-Bereich. Als wichtigsten Indikator für dieses Szenario sehen wir die Wirtschaftsentwicklung im Kreis an, da Kinder stets im Rahmen von Arbeitszuzügen ihrer Eltern in den Kreis gelangen.
2. Für den SEK II-Bereich ist entscheidend, ob diese Kinder und Jugendlichen im Kreis bleiben und somit hier Bildung nachfragen, oder – wie die aktuellen Kohorten – im Ausbildungsalter fortziehen. Hierfür ist das Ausbildungsangebot im Kreis der wichtigste Einflussfaktor: Je günstiger das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen im Kreis ist, desto mehr Jugendliche bleiben im Kreis. Bleibt das aktuell schlechte Verhältnis bestehen, ist damit zu rechnen, dass die aktuell 0-18jährigen bei Eintritt in das Ausbildungsalter den Kreis verlassen und hier keine Bildungsangebote nutzen.

Ausländer/innen und Migranten/innen

1. Der Anteil der Ausländer/innen im schul- bzw. ausbildungsfähigen Alter ist im Kreis Herford besonders ausgeprägt. 9% der Ausländer/innen sind zwischen 15 und 25 Jahre alt. Im Kreis Herford sind 15,3% der Schüler/innen Ausländer/innen. Über ein Viertel (27,3%) der Schüler/innen im Kreis weisen einen Migrationshintergrund auf. Damit ist der Ausländer/innenanteil unter den Schülern/innen im Kreis höher als im Land (15,1%) und im Regierungsbezirk (15,1%), der Migranten/innenanteil ist höher als im Land (25,9%) und etwas niedriger als im Regierungsbezirk (27,8%). Über drei Viertel (76,8%) der ausländischen Schüler/innen im Kreis Herford stammen aus einem Nicht-EU-Land; insgesamt stellen Türken/innen mit 53,2% über die Hälfte der ausländischen Schüler/innen. Im Bildungsbericht 2006 konstatieren die Herausgeber, dass Migrantinnen und Migranten aus der Türkei im deutschen Schulsystem besonders schlecht abschneiden und über das niedrigste Qualifikationsniveau verfügen. Demgegenüber schneiden insbesondere Migrantinnen und Migranten, die überwiegend aus Polen und Russland stammen, relativ erfolgreich im Bildungssystem ab.[3] Weitere Studien haben ergeben, dass es zudem italie-

3 Konsortium Bildungsberichterstattung, Bildungsbericht 2006, S. 147.

nischen Schülerinnen und Schülern ebenfalls schwerfällt das deutsche Schulsystem erfolgreich zu absolvieren.[4] Diese gesamtdeutschen Befunde sollten bei der Entwicklung von Angeboten im Kreis berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass besonders 14 die türkischen (53,2%), aber auch italienischen (5,5%) Schülerinnen und Schüler einen großen Anteil der ausländischen Schülerschaft ausmachen.

Pendler

1. Insgesamt pendeln (mit Ausnahme des Kreises Lippe) mehr junge Menschen aus dem Kreis Herford aus, als aus einem anderen Kreis einpendeln. Dies führt zu der Vermutung, dass nicht genug Ausbildungsplätze für junge Menschen im Kreis vorhanden sind oder nicht in der gewünschten Branche Stellen angeboten werden. Die Hauptziele der Auszubildenden sind insbesondere das Bildungszentrum Bielefeld und Minden-Lübbecke.
2. Um die Ausbildungssituation im Kreis zu verbessern, sollte das Potential der großen Anzahl an Jugendlichen im Kreis genutzt werden, da sie einerseits eine zukünftige Auswahl von benötigten Fachkräften darstellen, andererseits Ausbildung den besten Weg zur beruflichen Integration darstellt. Hierbei ist insbesondere wichtig, die Wünsche der Jugend-lichen (vgl. Kap. 5) und die Bedarfe der verschiedenen Branchen (vgl. Indikatoren 13, 14, 15 sowie Kap 4) sowie der regionalen Entwicklung in Deckung zu bringen. Wie Indikator 6 gezeigt hat, kommt es im Kreis und bundesweit durch den zu beobachtenden Strukturwandel zu einer Tertiarisierung der drei Sektoren und damit zu einem großen Bedarf an Dienstleistungsberufen insbesondere in den Branchen Gesundheit, Erziehung und Handel. Zusätzlich sollte der Fokus vor allem auf gering qualifizierte Jugendliche gerichtet werden, da ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle im Agenturbezirk scheinbar gering sind (vgl. „Europäische Rahmenbedingungen, Kap. 2.3). Daher sollten ihnen durch mehr Unterstüt-zung neue Perspektiven aufgezeigt werden.

Wünsche der Jugendlichen

1. Deutlich wurde, dass kein Interesse an Tätigkeiten in der Warendienstleistung sowie der Kunststoffindustrie besteht. Da aus der Kunststoffindustrie aber durchaus Bedarf an Bewerbern signalisiert wurde, ist darüber nachzudenken, hier Jugendliche stärker auf positive Aspekte dieses Wirtschaftszweiges aufmerksam zu machen, um den in den Unternehmens-Interviews geäußerten Bedarf an Auszubildenden zu decken. Da ein „Hemmschuh“ offenbar in der geringen Bekanntheit der Branche besteht, könnten zum Beispiel Jugendliche auf entsprechende Unternehmen

4 Walter, Herkunftsassoziierte Disparitäten im Lesen, der Mathematik und den Naturwissenschaften, S. 167.

aufmerksam gemacht werden.

2. Die Berufskollegs im Kreis bieten derzeit nur wenige Bildungsgänge im Bereich der Informationstechnologien (Informationstechnische/r Assistent/in, Kaufmännische/r Assistent/in für Informationsverarbeitung, einjährige Berufsfachschule für Informations- und Telekommunikationstechnik) an. In Unternehmens-Interviews ist die Forderung geäußert worden, hier Bildungsgänge zu etablieren, um Wege in Kollegs von Nachbarkreisen zu verkürzen und „eigenes Know-How" im Kreis anzusiedeln. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Schüler/innen-Workshops ist hiervon abzuraten, da die Jugendlichen kaum Ausbildungsmöglichkeiten für IT-Berufe im Kreis kennen. Sie bezeichnen die Unternehmen im Kreis als weitgehend IT-fern und würden bei Interesse an einer Ausbildung eher in den Kreis Gütersloh wechseln (interessante Arbeitgeber im Umkreis Bertelsmann).
3. Das starke Interesse an Gesundheitsdienstleistungen sollte mit der Nachfrage der Branche nach Bewerbern/innen in Deckung gebracht werden. Da die Branche über zu wenig qualifizierte Bewerber/innen klagt, die Jugendlichen diese Branche aber als attraktiv bezeichnen, sollte die Schnittstelle näher untersucht werden. Sie bietet die Möglichkeit, Wünsche von Jugendlichen und einen Unternehmensbedarf in Deckung zu bringen. Eine Lösung muss jedoch auch die Anforderungen und Eigenheiten der Branche berücksichtigen: In den Interviews wurde zwar eine zu geringe Zahl „geeigneter" Bewerber bemängelt, gleichzeitig aber eine hohe Zahl von „ungeeigneten". Konkret bewerben sich dort viele Jugendliche, die aus Sicht der Branche zu jung für eine Ausbildung sind. Schulentwicklungsplanung sollte den Wunsch junger – und teilweise auch gering qualifizierter – Jugendlicher nach einer Ausbildung in dieser Branche zur Kenntnis nehmen und durch geeignete Konzepte mit den Anforderungen der Branche in Deckung bringen.
4. Aus Perspektive des Gender Mainstreaming sollte außerdem auf eine geschlechtersensible berufliche Beratung hingesteuert werden. Die Einschätzungen zu den Branchen „Metall/Elektro", „Informationstechnologien" und „Ernährung" haben gezeigt, dass viele Jugendliche Berufe nach Geschlechterstereotypen bewerten und hierdurch Beschäftigungschancen verspielt werden.
5. Der Kreis Herford ist Träger von zwei Berufskollegs mit kaufmännischen Bildungsgängen. Aus Sicht der Jugendlichen ist zumindest der damit einhergehende Schwerpunkt zu rechtfertigen, da kaufmännische Berufe klar die Attraktivitätsliste anführen. Ein Vorteil dürfte hierbei die Gleichverteilung der Attraktivität für beide Geschlechter sein.
6. Der europaweite Trend zu mehr Dienstleistungsberufen und einem Schrumpfen der produzierenden Berufe spiegelt sich nur zum Teil in den beruflichen Wünschen der Jugendlichen

wider: Zwar wird dem Wachstumsfeld Dienstleistung Attraktivität beigemessen, deutlich attraktiver sind jedoch Berufe im produzierenden Gewerbe. Hier ist auch in Zukunft von einer großen Nachfrage nach Bildung durch Jugendliche auszugehen, wenn Unternehmen des produzierenden Gewerbes weiterhin einen guten Ruf in Kreis genießen und weiterhin Berührungspunkte mit Jugendlichen suchen (z.B. Tage der offenen Tür in Betrieben, Praktikumsplätze, Aussteller auf Job-Messen).

Berufsberatung

1. Die Wünsche von Jugendlichen in Bezug auf die Unternehmensgröße eines Ausbildungsbetriebes decken sich mit den Befunden der Unternehmens-Interviews: Große Unternehmen werden als attraktiver als kleine wahr genommen. Dies führt in großen Unternehmen zu einem „Numerus-clausus-Effekt", also der Verdrängung formal geringer Qualifizierter. Auf der anderen Seite berichten kleine Unternehmen von größeren Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Hier kann eine Passung mit der Gruppe von Jugendlichen gefunden werden, die explizit Vorteile in kleinen Unternehmen sehen (Tätigkeiten sind „konkreter" und „fassbarer"). Kleine Unternehmen bieten zudem formal gering qualifizierteren Schülern/innen statistisch bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Vor allem große Unternehmen mit bekannten „Marken" sind hingegen bei „allen Jugendlichen im Kreis" sehr beliebte Arbeitgeber und bedürfen keiner weiteren Vorstellung.
2. Jugendliche nehmen Beratungsangebote nicht als veranstalterspezifisch wahr; sie unter-scheiden nicht zwischen Angeboten von Betrieben (z.B. Tage der offenen Tür), Kollegs (z.B. Informationstage), Kreis (Angebote zur beruflichen Orientierung, Beratung im Übergang Schule-Beruf bzw. Schule-Berufskolleg), sondern bewerten allein die Angebotsform (z.B. persönliches Gespräch, Veranstaltung, Computer-Test). Dies ist eine Aufforderung zur stärkeren Zusammenarbeit der Veranstalter, da deren Angebote von den Jugendlichen bereits als zusammengehörig empfunden werden. Außerdem lassen sich aus der Bewertung der Angebotsformen Schlüsse über deren Akzeptanz ziehen: Dabei gilt allgemein, dass mit der Individualisierung der Angebote auch deren Nutzen für die Jugendlichen steigt. Gruppenschulungen werden als zu wenig personalisiert kritisiert, persönliche Beratungen als beste Form bewertet.
3. Die Beurteilung der Jugendlichen sollte in einem Gesprächsprozess zwischen dem Kreis, der Agentur für Arbeit und weiteren Akteuren aufgegriffen werden. Dabei ist die Einbeziehung der Agentur für Arbeit in diesen Prozess von besonderer Bedeutung, da die Berufsberatung meist den ersten Kontakt der Jugendlichen mit der Agentur darstellt.

Fremdsprachen

1. Von Auszubildenden in produzierenden Berufen werden zunehmend Fremdsprachen erwartet (siehe Befunde der Unternehmens- und Experten/innen-Interviews), gerade diese Jugendlichen zeigen jedoch wenig Bereitschaft, in einer fremden Sprache zu arbeiten. Hier gilt es, den Jugendlichen den konkreten Wert der Sprachen aufzuzeigen: Das Fremdsprachenlernen im Unterricht wird als Praxis ungeeignet und wenig motivierend empfunden. Im Gegensatz dazu wünschen sich die Jugendlichen einen Unterricht, der ihnen die Bedeutung der Sprache für den Arbeitskontext verdeutlicht. Für die Schulentwicklungsplanung lassen sich Ansatzpunkte in einer besseren Abstimmung des Sprachenunterrichts mit Betrieben oder betrieblichen Praktikern/innen sowie arbeitsbezogenen Themen ausmachen. Die Einschätzung, dass Jugendlichen der Wert von Fremdsprachen erst mit steigendem Alter und beruflicher Erfahrung deutlich wird, könnte für eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts in späteren Ausbildungsjahren sprechen – dort verfügen die Jugendlichen auch über das betriebliche Wissen, aus dem sie Anforderungen an ihre eigene Fremdsprachenkompetenz ableiten können.

Hochschulzugang und formale Weiterbildung

1. Berufskollegs sollten verstärkt über Anknüpfungspunkte an und Durchlässigkeit zu Hochschulen nachdenken. Jugendliche und Unternehmen im Kreis äußern Interesse an Studienmöglichkeiten sowie verstärkter formaler Weiterbildung (z.B. Meister, Fachwirt). Dieser Wunsch sollte vor dem Hintergrund eines regionalen Profils – das keine Hochschule im Kreis verzeichnet, dafür aber gute Erreichbarkeit zahlreicher umliegender Hochschulen – diskutiert werden.

2 Hintergrund und Methode

2.1 Hintergrund und Ziele

Der Kreis Herford ist Träger von fünf Berufskollegs, die eine wichtige Rolle bei der Ausbildung von Jugendlichen und der Versorgung von Unternehmen mit Fachkräften spielen. Hierbei möchte der Kreis die Kollegs im Rahmen der Schulentwicklungsplanung unterstützen, indem er ihre Weiter-entwicklung von Inhalten, Ressourcen und Netzwerken fördert.

Darum hat der Kreis Herford die Sozialforschungsstelle (sfs) der Technischen Universität Dortmund mit der Moderation der Schulentwicklungsgruppe beauftragt – also des aus Vertretern/innen des Kreises und der Berufskollegs bestehenden Gremiums, in dem die Planung der Schulentwicklung der Berufskollegs statt findet. Im Rahmen der Schulentwicklungsplanung will der Kreis Herford bezogen auf den Ausbildungsmarkt zusätzliches steuerungsrelevantes Wissen über heutige und zukünftige Ausbildungsmärkte der Region generieren und hat die sfs darum zusätzlich mit der Konzeptionierung und Erstellung eines Ausbildungsmarktmonitorings beauftragt. Der Kreis Herford will seine Schulentwicklung gezielt planen, steuern und als einen Motor gelingender Übergänge sowie im Sinne eines „Standortfaktors Bildung“ nutzen. Dazu benötigt die Schulentwicklungsplanung flankierendes Steuerungswissen über aktuelle und zukünftige Entwicklungen des regional relevanten Ausbildungsmarktes. Kurz- und vor allem mittelfristige Entwicklungstrends müssen möglichst plastisch und mit Bezug zu Handlungsfeldern der Schulentwicklungsplanung aufgezeigt werden.

Die Kommunen und Kreise stehen heute insgesamt vor der Herausforderung einer koordinierten Gestaltung der Übergänge von Schule in Ausbildung und in die Arbeitswelt sowie des Aufbaus einer regionalen Bildungslandschaft. Koordinierung bedeutet eine Abkehr von Einzelmaßnahmen und rein dezentraler Maßnahmensteuerung, hin zu einem strategischen, wohlbegründeten Management, in dem Berufskollegs eine wichtige Rolle spielen. Die Qualität der Berufskollegs sowie ihre Integration in lokal und regional abgestimmte Bildungs-und Schulentwicklungsplanung haben entscheidenden Einfluss auf Steuerungsmöglichkeiten in einem lokalregionalen Übergangssystem. Dabei sollte „Übergangsmanagement“ nicht technokratisch auf eine Optimierung innerhalb gegebener Größen zielen, sondern auch Strukturveränderungen „mitdenken“ werden.

In diesem Kontext sind im Kreis Herford in den vergangenen Jahren bereits solide Grundlagen geschaffen worden. Der Kreis Herford ist eine von 27 Modellregionen in Deutschland, die im Rah-men des BMBF Programms „Perspektive Berufsabschluss“ in der Förderinitiative 1 „Regionales Übergangsmanagement“ ausgewählt sind. Die Initiative hat eine Verbesserung von Effektivität und Qualität des Übergangsmanagements zum Ziel. Dazu

sollen regionale Kooperationen und vorhandene Netzwerkstrukturen intensiviert werden. Ziel des konkreten Vorhabens des Kreises Herford ist ein regionales Netzwerk zur Entwicklung und Einführung eines systematischen Übergangsmanagements im Bereich der Berufskollegs. Dabei sollen im allgemein bildenden Bereich bereits vorhandene und etablierte Maßnahmen und die vorhandenen Kommunikations-und Netzwerkstrukturen genutzt werden. Der Kreis Herford kann an zahlreiche Aktivitäten anknüpfen; so haben die Berufskollegs und der Kreis Herford diverse Erfahrungen in Projekten gemacht, die die Bildungs- und Berufsperspektiven junger Menschen stärken sollen. Insbesondere ist der Kreis Herford am Modellprogramm „Selbstständige Schule“ beteiligt, mit dem Schwerpunkt der Einrichtung eines Bildungsbüros. Außerdem bestehen zahlreiche Vorarbeiten zur Beobachtung des regionalen Ausbildungsmarktes – dies jedoch aus unterschiedlichen und teils nicht abgestimmten Quellen.

Doch Bildungsplanung braucht eine langfristige Planungsgrundlage. Darum schaltet der Kreis Herford der Schulentwicklungsplanung mit dem Ausbildungsmarktmonitoring eine Untersuchung des Angebots und der Nachfrage von Ausbildung im Kreis vor, die aktuelle und vor allem künftige Anforderungen an Berufskollegs beschreiben soll. Auch diese Aufgabe wird von der sfs wahr genommen, um gezielt Synergien zwischen den Ergebnissen beider Aufträge herstellen zu können. Im Folgenden wird das Ausbildungsmarktmonitoring vorgestellt – wann immer sich Bezüge zur Schulentwicklungsplanung ergeben, werden diese hervor gehoben.

Mit Vorlage dieses Berichts soll das Monitoring von den regionalen Akteuren aus eigener Kraft und mit eigenem Know-How fortgeschrieben werden können.

2.2 Ansatz und Methode Verständnis eines Ausbildungsmarktes

Die Sozialforschungsstelle (sfs) steht für eine umfassende Perspektive auf Ausbildungsmärkte und vertritt den Ansatz, diese nicht losgelöst von anderen gesellschaftlichen Entwicklungen zu betrachten. Es geht also um einen zweifachen „Blick über den Tellerrand“: In einer zeitlichen Perspektive muss das Monitoring mittelfristige Prognosen liefern, da Schulentwicklungsplanung Zeit für verlässliche Planung benötigt. Ein Ausbildungsmarktmonitoring darf sich auf Grund der Vorlaufzeiten von Bildung nicht nur auf aktuelle Befunde stützen, sondern muss auch neue, bisher nur wenig thematisierte Entwicklungen berücksichtigen. In einer inhaltlichen Perspektive muss das Monitoring über den Rand eines engeren – meist: wirtschaftswissenschaftlichen – Verständnisses eines Ausbildungsmarktes schauen und die Interessen aller am Ausbildungsmarkt Beteiligten – und zu Beteiligenden – einbeziehen. Von besonderer Bedeutung sind sicherlich die Wünsche und Bedarfe von Jugendlichen als „Nachfrager/innen“ von Ausbildung sowie öffentliche und

private Bildungsanbieter und die Entwicklung der regionalen Wirtschaft und regional bedeutender Branchen als Anbieter von betrieblicher Ausbildung. Hier vertritt die sfs den Ansatz, eine fehlende „Passung" – etwa zwischen den Bewerbern/innen und Ausbildungsangeboten – nicht allein durch Handlungsbedarf auf Seiten der Jugendliche erreichen zu wollen, sondern gezielt auch über Strukturveränderungen auf der Angebotsseite nachzudenken.

Dialogisches Verfahren

Die Generierung des für den Kreis wichtigen Steuerungswissens kann nur über den Einbezug zahlreicher Quellen und des Know-Hows unterschiedlicher Stellen erfolgen. Darum wurde der Aufbauprozess des Monitorings in ein *dialogisches Verfahren* eingebettet, das alle Akteure in die Konzeptionierung des Monitorings einbindet, ihnen Ziele und Methoden transparent macht und ihnen so Mitspracherechte und Teilnahmemotivation verleiht. Im Rahmen dieses Prozesses wurden (Zwischen) Ergebnisse des Monitorings immer wieder mit Experten/innen, Beteiligten und regionalen Akteuren diskutiert und so einerseits durch die einbezogenen Akteure überprüft und „geerdet", anderseits aber auch schon während der Projektlaufzeit als Input in die Region gegeben. Der vorliegende Bericht ist damit nur eine von vielen Feedback-Schleifen zwischen Wissenschaft und „Region", da das Monitoring und seine peu à peu produzierten Befunde in den letzten Monaten auf vielen Ebenen im Kreis diskutiert wurden. Die sfs versteht sich als Input-Geber, Anwalt und Moderator dieses Prozesses.

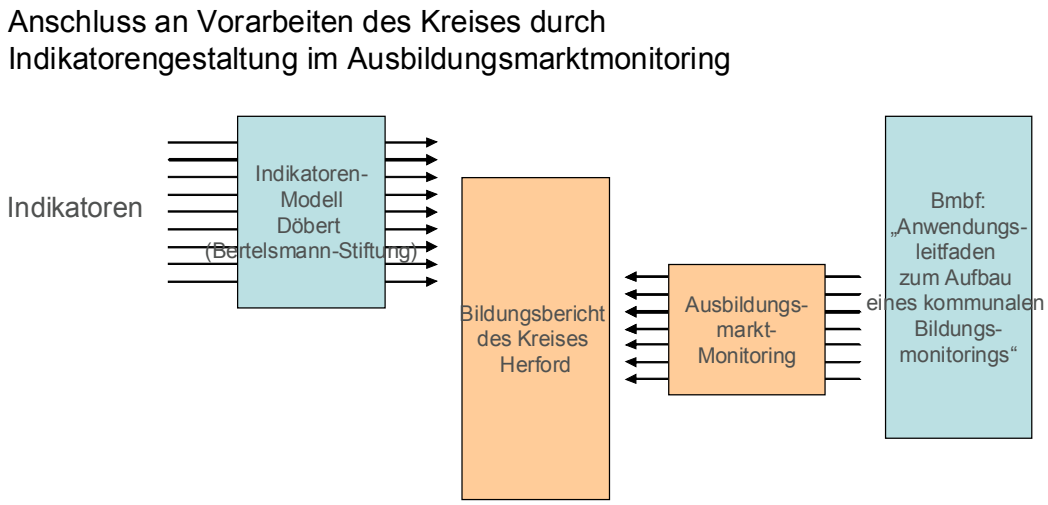
ERGEBNIS ↗ Ein Großteil des Nutzens dieses Berichts wurde bereits während der Erstellung generiert, indem die beteiligten Akteure in einen Analyse- und Reflexionsprozess einbezogen wurden, der bereits steuerungsrelevantes Wissen erzeugt hat. So wurden Teilergebnisse bereits in verschiedenen Gremien – unter anderem in der Schulentwicklungsgruppe – diskutiert.

Indikatoren-Konzept

Um das Ausbildungsmarktmonitoring auf die Bedarfe des Kreises im Sinne des „steuerungsrelevanten Wissens" auszurichten, sollte ein Anschluss an die bestehenden Vorarbeiten und weiteren Instrumente des Kreises hergestellt werden. In erster Linie erschienen hier Anschlüsse an die Schulentwicklungsplanung wichtig, außerdem musste das Monitoring aber auch an den regionalen Bildungsbericht sowie die Stärken-Schwächen-Analyse der berufsvorbereitenden Bildungsgänge der Kollegs und an nationale Trends der Berichterstattung anschließen. Die im Kreis vorgefundenen Vorarbeiten basieren auf dem Konzept der Indikatoren gestützten Berichterstattung und bieten darum einen Anschluss des Ausbildungsmarktmonitorings an dieses Konzept an. Konkret lag zu Projektbeginn ein regionaler Bildungsbericht nach dem Indikatorenkonzept von

Döbert/Leu/Schilling[5] vor, das wiederum inhaltlich und methodisch kongruent zum nationalen Bil-dungsbericht angelegt ist. Vor diesem Hintergrund wurde die Entscheidung zum Einsatz eines Indikatoren gestützten Monitorings getroffen; es bietet die Möglichkeit, Indikatoren der verschiedenen Instrumente aufeinander zu beziehen und somit gemeinsam interpretierbar zu machen. Perspektivisch können damit zu einem späteren Zeitpunkt alle Instrumente vereint werden – beispielsweise in einem regionalen Bildungsbericht.

Abb. 2.2.1: Anschluss an Vorarbeiten des Kreises durch Indikatorengestaltung im Ausbildungsmarktmonitoring



Das vorliegende Indikatorenverständnis ist dem so genannten „weiten Indikatorenverständnis“ zuzuordnen, das Indikatoren „als komplexe Konstrukte auffasst, die sich aus verschiedenen statistischen Kennziffern zusammensetzen“ (Döbert et al 2007: 9). Sie stehen als Stellvertreter für komplexe, in der Regel mehrdimensionale Gefüge und sollen einen möglichst einfachen und verständlichen, dafür aber nicht deskriptiven, sondern analytischen Statusbericht liefern. Damit macht das „weite Indikatorenverständnis“ eine stärkere theoretische Fundierung und Ziel geleitete Operationalisierung notwendig als ein „enges Indikatorenverständnis“, nach dem Indikatoren vor allem klar definierte Messgrößen sind – so zum Beispiel im OECD-Bericht „Education at a Glance“. Im Rahmen des dialogischen Verfahrens wurden durch zwei „Daten-Workshops“ zu-nächst drei Handlungsfelder bestimmt („Demographische Entwicklung“, „Ausbildungs-und Arbeitsmarkt“, „Branchenstrukturen“), die durch insgesamt 15 Indikatoren operationalisiert wurden. Jeder Indikator setzt sich aus verschiedenen Kennziffern zusammen und stellt bewusst auch Bezüge zu anderen Indikatoren sowie deren einzelnen Kennziffern her.

5 Döbert, Hans/Hans Rudolf Leu/Matthias Schilling (2007): Indikatorenkonzept und Beschreibung von Beispielindikatoren für eine regionale Bildungsberichterstattung. Herausgegeben von der Bertelsmann-Stiftung.

Den Vorteil des in Herford genutzten Indikatorenkonzepts sehen Döbert et al (ebenda: 9) in Indikatoren, die nicht eine Vielzahl von Daten anhäufen, sondern gezielt wenige zentrale, dafür stärker analytische und erklärungsmächtige Aussagen aus verschiedenen Perspektiven gestatten und so eine eigenständige Interpretation durch die Nutzer/innen des Monitorings gestatten. Die Verfasser des Berichts sehen sich als Unterstützer in diesem Prozess der eigenständigen Interpretation und bieten Analysen an, die jedoch von unterschiedlichen Akteuren mit unterschiedlichem Hintergrundwissen unterschiedlich interpretierte werden können. Im vorliegenden Bericht findet sich diese Anforderung in zahlreichen Querverweisen zwischen den Indikatoren, Zwischenfazits sowie „Hinweisen für die Schulentwicklungsplanung" wider.

Dieses Verständnis eines Indikators macht eine Reihe von Schritten zur Ausformulierung eines Indikators notwendig. So müssen zunächst Hypothesen zur Bedeutung und zum Zusammenwirken einzelner Messzahlen entwickelt werden; erst durch sie ist die Verknüpfung einzelner Messzahlen zu einem Indikator oder die Inbeziehungsetzung von Indikatoren möglich. Außerdem unterliegt die Entscheidung für bestimmte – aus Messzahlen nach den Hypothesen zusammengesetzte – Indikatoren einigen „Regeln", die hier im Rahmen des dialogischen Verfahrens abgebildet wurden. Zu diesen Regeln gehört, dass Indikatoren transparent, nachvollziehbar, überprüfbar, präzise und konsensfähig sein sollten. Indikatoren müssen auf die Bedürfnisse der regionalen Akteure zugeschnitten sein und bereits durch ihre Präsentations- und Rezeptionsform dazu beitragen, sich als Orientierungs- und Entscheidungsgrundlage für politisches und Verwaltungshandeln anzubieten. Da das Monitoring nach Projektende durch den Kreis auch eigenständig weiter geführt werden soll, wurden zusätzliche Anforderungen an die Dokumentation gestellt.

Vor diesem Hintergrund wurde eine möglichst eindeutig strukturierte, transparente und nachvollziehbare sowie an andere – regionale wie aber auch bundesweite – Instrumente anschlussfähige Beschreibungsform für Indikatoren gesucht. Konkret ging es dabei um die Frage, wie alle Indikatoren des Monitorings einheitlich strukturiert definiert und beschrieben werden können. Auch hier erwies sich das Indikatorenmodell nach Döbert et al als Basis, dieses wurde aber in Anlehnung an eine neue und statistisch deutlich differenzierter angesetzte Publikation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erweitert. Döbert et al (ebenda: 7, 18) definieren Indikatoren über vier Gliederungsebenen: Begründung für einen Indikator und Problemlage, konzeptio-nelle Basis, Darstellung der Kennziffern, verfügbare Datenbasis. Dieses Konzept ist prägnant und weist auf Grund der einfachen Darstellbarkeit eine hohe Praxistauglichkeit auf. In ihrer – noch im Erprobungsstadium befindlichen – Pilotstudie „Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines Kommunalen Bildungsmonitorings" (bmbf 2009)[6] un-

6 mittlerweile in der Version vom Oktober 2009 vorliegend

terscheidet die Projektgruppe aus Statistischem Bundesamt, Deutschem Institut für Erwachsenenbildung und Statistischem Landesamt Baden-Württemberg neun Gliederungsebenen für Indikatoren und weist damit eine hohe Datennähe auf. Für die Anwendungsziele des Ausbildungsmarktmonitorings war diese Diffenziertheit nicht zielführend, trotzdem wurden insbesondere die statistischen Differenzierungen zur konzeptionel-len Basis in das hier verwendete Gliederungskonzept in die Ebene „Definition" aufgenommen. Vor dem Hintergrund, dass der Kreis Herford das Ausbildungsmarktmonitoring in Zukunft eigenständig fortführen will, wurde hier großer Wert auf eine transparente und leicht nachvollziehbare Dokumentation der Quellen gelegt. Darum finden sich jedem Indikator nicht nur eine Nennung der Quellen, sondern weitere Hinweise wie Ansprechpartner, Suchwege in Datenbanken und Telefonnummern „für Rückfragen" vorweg gestellt.

Abb. 2.2.2: Gliederungsansätze zur Beschreibung von Indikatoren

Verwendete Gliederung zur Beschreibung von Indikatoren		
Indikatorenkonzept Döbert et al.	Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings (bmbf)	Realisiert im Ausbildungsmarktmonitoring des Kreises Herford
Begründung und Problemlage	Zweck und Aussagefähigkeit	Zweck und Aussagefähigkeit
Konzeptionelle Basis	Berechnungsformel	Definition
	Exakte Definition der Bezugsgröße	
	Regionale Bezugsebene	
	Periodizität der Verfügbarkeit der Daten	
Verfügbare Datenbasis	Datenquellen	Quelle
Darstellung der Kennziffern	Gliederung der Kennzahl	Kennziffer
	Bezug zu anderen Kennzahlen	
	Bezug zu anderen Berichtssystemen	

Die vier Gliederungsebenen eines Indikators wurden für alle Indikatoren beschrieben und finden sich im vorliegenden Bericht den Befunden für jeden Indikator in Form einer Tabelle vorweg gestellt. Das Ausbildungsmarktmonitoring kann seiner oben beschriebenen Aufgabe nur gerecht werden, wenn es als systemische Berichterstattung angelegt wird, die über eine reine Aneinanderreihung von Daten hinausgeht und somit „Daten" zu „Wissen" veredelt. Dazu müssen zwei Bedingungen erfüllt werden: Das Monitoring muss nach einer Betrachtung von Daten diese deskriptive Ebene verlassen und nach Zusammenhängen suchen. Dazu diente das weiter unten beschriebene „Pyramiden-Modell" der Erhebung, außerdem spielt das „weite Indikatorenverständnis" diesem Anspruch in die Hände, da es genau die benötigten Analyseschritte einfordert. Zweitens muss

mit den Ergebnissen des Monitorings gearbeitet werden – und zwar bereits während der Phase der Datensammlung. Diese Bedingung wurde durch das eingesetzte dialogische Verfahren adressiert.

Branchenspiegel

Für die Beschreibung der regionalen Branchenstrukturen – einer Dimension mit drei Indikatoren – wurde ein regionaler Branchenspiegel zu Grunde gelegt, der die arbeitsmarktrelevanten Branchen des Kreises Herford als ein wichtiges Element des Monitorings berücksichtigt. Branchenspiegel für Herford lagen zu Projektbeginn bei der IHK vor, Anpassungen und Erweiterungen wurden auf dieser Basis von der sfs im Rahmen des dialogischen Verfahrens vorgenommen. Der Branchenspiegel wurde in Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren im Rahmen eines Workshops ausgebaut und bereinigt und somit an die Bedarfe eines Ausbildungsmarktmonitorings angepasst. Dabei wurden folgende Faktoren jeder Branche berücksichtigt: Beschäftigungspotenzial, Ausbildungspotenzial, Branchenentwicklung, Potenzial zur Beschäftigung von bestimmten Zielgruppen (gering Qualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund). Außerdem wurden gezielt auch angrenzende Pendler-Ausbildungsmärkte berücksichtigt – dies entlang bestehender und auf Basis von Prognosen absehbarer Ein- und Auspendler-Ströme.

Monitoring-Verständnis

Unter *„Monitoring"* verstehen wir im Folgenden eine umfassende Beobachtung eines komplexen und dynamischen Gegenstands aus verschiedenen Perspektiven und zu mehreren Zeitpunkten. Das Ausbildungsmarktmonitoring soll als Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufskollegs dienen. Dazu muss es die Gesamtheit aller Ausbildungsangebote, der Nachfrage sowie der Passung zwischen Angebot und Nachfrage im Kreis Herford untersuchen und daraus Prognosen zur weiteren Entwicklung sowie Handlungsempfehlungen für den Kreis ableiten. Aus dieser Aufgabe folgt aber auch: Das Monitoring allein ist wertlos; erst durch seine Nutzung als Beobachtungs- und Prognoseinstrument, durch seine Verwendung im Rahmen von Entscheidungsfindungsprozessen und individueller Bewertungen der im Monitoring beschriebenen Daten und Sachverhalte erhält es einen Wert. Das Monitoring führt lediglich unterschiedliche Wissensquellen und Wissensarten zusammen:

- vorhandenes und neu zu erhebendes Wissen
  Hierbei gilt es an Vorarbeiten und bestehende Instrumente anzuschließen.
- qualitative Daten und quantitative Experten/innen-Einschätzungen Hier liegt die Herausforderungen in der Zusammenführung von Daten und Wissen. Daten müssen durch Experten/innen-Wissen reflektiert, interpretiert und erweitert werden.

- abstrahierte und subjektive Einschätzungen
  Es sollen sowohl Experten/innen mit Überblickswissen – z.B. über verschiedene Branchen, aber auch Ausbildungsteilmärkte oder Sichtweisen bestimmter Zielgruppen – als auch die „Betroffenen" von Veränderungen am Ausbildungsmarkt – in erster Linie Jugendliche und ausbildende Unternehmen – einbezogen werden.

Um diesen unterschiedlichen Wissensquellen und Wissensarten gerecht zu werden, nutzt das Monitoring ein Pyramiden-Modell der Datenerhebung und –verdichtung. Dieses erlaubt den Einbezug verschiedener Akteure im Sinne des dialogischen Verfahrens und eine immer feiner werdende Beobachtung wichtiger Trends; es stellt quasi mit jeder Stufe den Fokus scharf auf eine darunter liegende.

Pyramiden-Modell

1. Auswertung vorhandener Daten
   Den ersten Zugang zu regionalen Daten bildet die Auswertung vorhandener statistischer Daten. Einbezogen wurden: vorliegende Unternehmensbefragungen, regionale Bildungsberichterstattung, Ergebnisse der Stärken-und Schwächen-Analyse im Rahmen von „Per-spektive Berufsabschluss", kommunale Schuldaten, Daten der Kammern, der Agentur für Arbeit, der ARGE sowie überregionale Daten von öffentlichen und privaten Einrichtungen (Forschungsinstitute etc.) mit Bezug zum regionalen Ausbildungsmarkt. Insbesondere sind – im Sinne des oben erläuterten umfassenden Verständnisses eines Ausbildungsmarktmonitorings -Daten zum demografischen Wandel, zur regionalen Wirtschaftsentwicklung sowie regionale Aktivitäten (z. B. Schulentwicklungsplanung, Stärken-und Schwächen-Analyse der berufsvorbereitenden Bildungsgänge) und Kooperationsbeziehungen zu benachbarten Kreisen und Kommunen berücksichtigt.

   ERGEBNIS ↗ Diese Stufe lieferte umfassende Daten zu zahlreichen Fragestellungen, wies jedoch nur wenig Individualisierung und Prognosekraft auf. Das „Bild" war bislang nur in einigen Konturen zu erkennen.
2. Experten/innengespräche
   Ein ganzheitlicher Monitoring-Ansatz darf nicht bei reinen Daten stehen bleiben. Denn diese liefern nur ein Teil des oben beschriebenen Puzzles, das das Gesamtbild eines Ausbildungsmarktes zeichnet und müssen mit qualitativen Befunden, Hintergründen und Prognosen in Beziehung gesetzt werden, um so der Komplexität der Zusammenhänge eines Ausbildungsmarktes gerecht zu werden. Wie beim Puzzle gilt: Je mehr Teile ineinander passen, desto klarer wird das Bild. Daher wurden die erhobenen Daten ab Juli 2009 um eine Befragung von Experten/innen und Schülern/innen ergänzt. Ziel dieses Schrittes war es, Informationen zu Interessen von Schülern/innen sowie Prognosen von Experten/innen zu erheben. Auf dieser Stufe des Pyra-

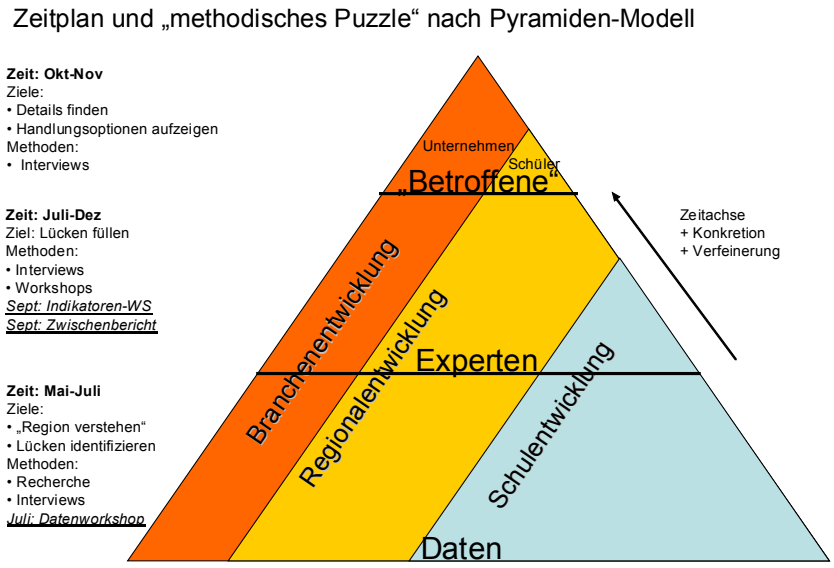
midenmodells ist auch die Verfeinerung des regiona-len Branchenspiegels anzusiedeln.

ERGEBNIS ↗ Diese Stufe lieferte „feinere“ Daten mit starkem prognostischem Potenzial.

3. Einbezug der Unternehmensebene Mit einer weiteren Ebene von Instrumenten soll schließlich die Unternehmensebene einbezogen werden. Ab Oktober 2009 wurden 22 Unternehmensbesuche und in deren Rahmen Leitfaden gestützte Interviews durchgeführt. Gegenstand der Unternehmensbesuche war es, nicht explizit formulierte, sondern in der Unternehmenspraxis „gelebte“ und in den „Köpfen der Entscheider/innen“ vorhandene Einstellungen, Erwartungen und Zukunftspläne zugänglich zu machen.

   ERGEBNIS ↗ Diese Stufe lieferte auch individuelle und sehr „Praxis-geerdete“ Daten. Außerdem wurde eine erste Diskussion möglicher Handlungsoptionen mit dieser wichtigen Akteursgruppe möglich.

Abb. 2.2.3: Zeitplan und „methodisches Puzzle“ nach dem „Pyramiden-Modell“



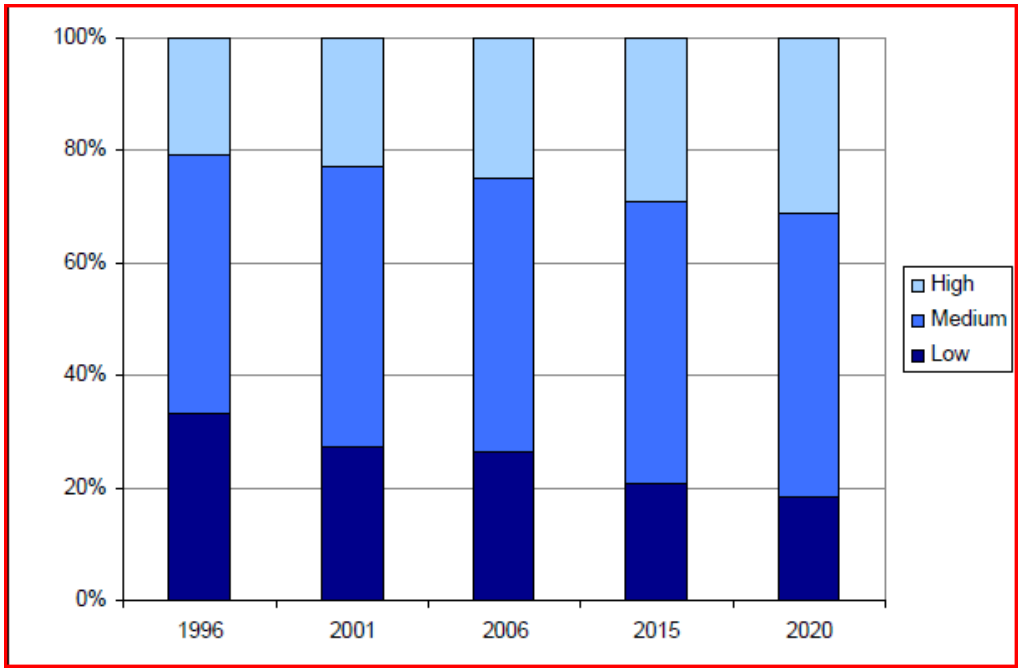
2.3 Europäische Rahmenbedingungen

Der Ausbildungsmarkt des Kreises Herford kann nicht losgelöst von der Entwicklung europäischer Rahmenbedingungen gesehen werden. Vor allem der hohe Anteil exportierender Unternehmen mit ihren Kunden- und Zuliefererbeziehungen in die EU spricht für eine direkte Anbindung der Wirtschaft im Kreis an europäische Trends. Vor diesem Hintergrund sollen hier kurz eine europäische Meta-Trends beschrieben werden – also solche Trends, die auf einer abstrakten Ebene die Weiterentwicklung des Bedarfs an Qualifikationen prognostizieren. Verschiebung innerhalb der Qualifizierungsebenen Das

Forschungsinstitut CEDEFOP geht von einer Verschiebung der Beschäftigungszahlen innerhalb der EU-25 aus, bei der weniger Europäer/innen auf niedrigem, aber mehr auf mittlerem und hohem Qualifikationsniveau beschäftigt sein werden.

- Bis 2020 werden Tätigkeiten auf hohem Beschäftigungsniveau von heute 25,1% dann 31,3% der Europäer/innen beschäftigen.
- Jobs auf mittlerem Qualifikationsniveau werden sich von 48,3% auf 50,1% ausweiten.
- Tätigkeiten auf niedrigem Qualifikationsniveau werden von nur noch 18,5% statt 26,2% der Europäer/innen ausgeübt.

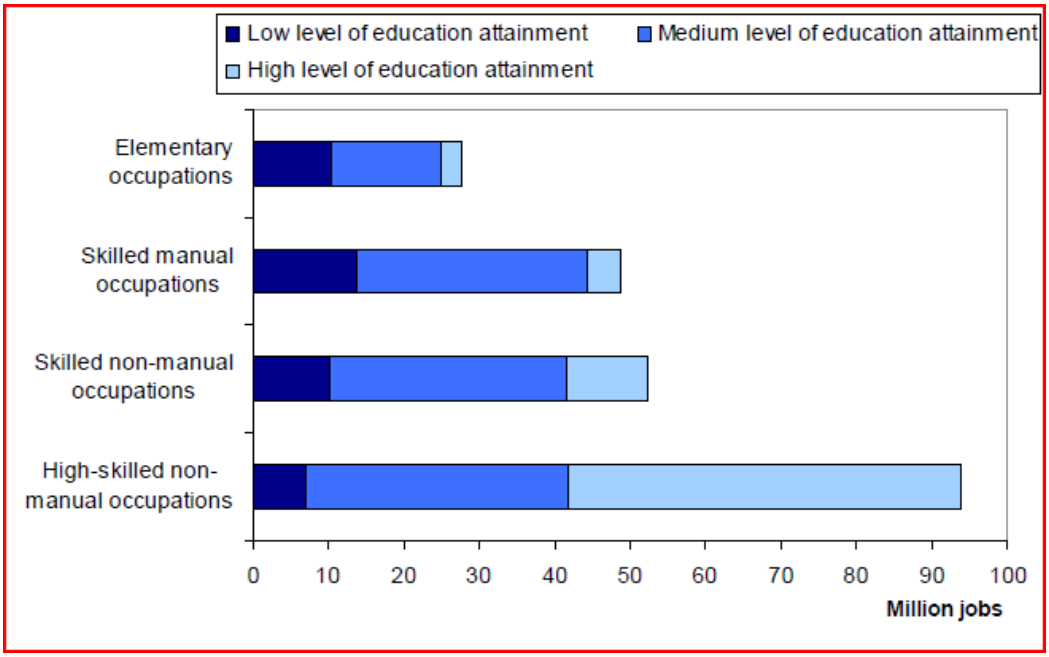
Abb. 2.2.4: Beschäftigungsprognose EU-25 bis 2020 nach Bildungsniveaus



(Quelle: Europäische Kommission)

Einfache Tätigkeiten werden 2020 nur rund 30 Millionen Menschen in der EU-25 beschäftigen, von ihnen sind rund 11 Millionen gering qualifizierte Kräfte. Angelernte manuelle Tätigkeiten bieten rund 15 Millionen gering qualifizierten Personen eine Beschäftigung, hier überwiegt aber bereits der Anteil von Personen auf mittlerem Bildungsniveau. Auf allen Beschäftigungsniveaus – außer hoch qualifizieren, nicht-manuellen Tätigkeiten – überwiegt der Anteil von Personen mit mittlerem Bildungsniveau.

Abb. 2.2.5: Beschäftigungsprognose EU-25 für 2020 nach Tätigkeiten



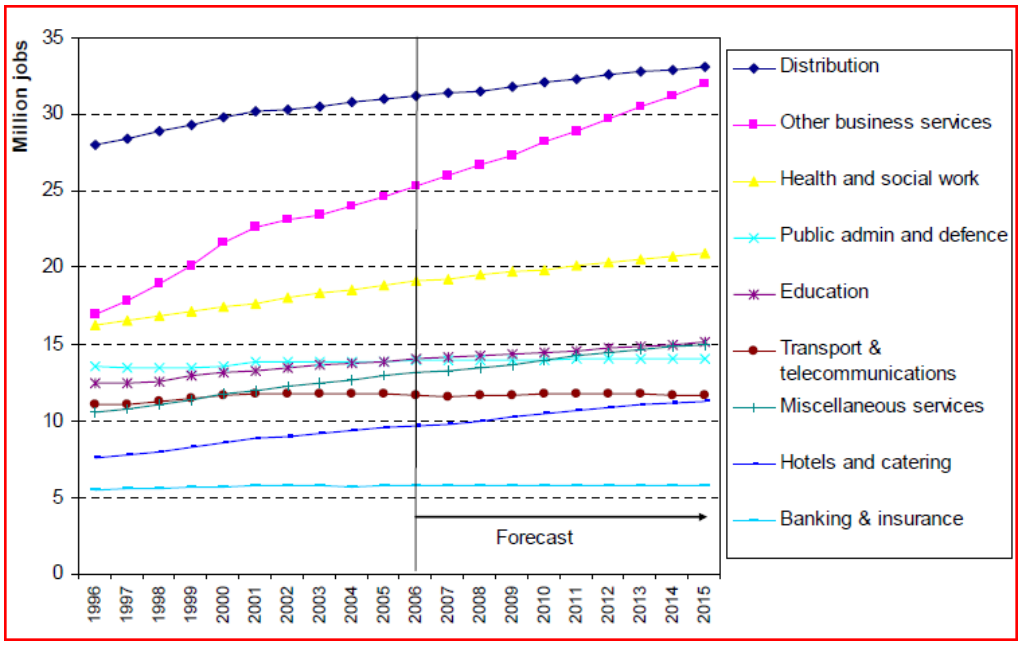
(Quelle: Europäische Kommission)

Diese Prognosen lassen einen Bedeutungszuwachs für bestimmte Kompetenzen erwarten. So geht CEDEFOP von einem steigenden Bedarf an Personen mit Querschnittskompetenzen aus und meint damit: Problemlösungskompetenz, Analysefähigkeiten, Selbstkompetenz, Kommunikationskompetenz – oder kurz gesagt: „nicht Routine Tätigkeiten".

Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten

Der primäre Sektor (Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau) wird innerhalb der EU-25 weiterhin Arbeitsplätze abbauen und 2020 2,9 Millionen Menschen weniger beschäftigen als 2006. Auch produzierende Unternehmen werden weniger Menschen beschäftigen – hier ist ein Rückgang um 800.000 Arbeitsplätze wegen einer Ausweitung von hoch qualifizierter Beschäftigung (Ingenieure/innen) jedoch vergleichsweise mild. Dienstleistungsbranchen erfahren eine große Ausweitung, 2020 werden rund drei Viertel aller Europäer/innen in Dienstleistungsberufen tätig sein. Insbesondere Tätigkeiten im Zusammenhang mit Vertrieb und Logistik werden mehr Menschen innerhalb der EU-25 beschäftigen. 2015 werden rund 33 Millionen Europäer/innen in dieser Sparte beschäftigt sein. Weitere Beschäftigungsgewinne werden für die Branchen Gesundheit und soziale Arbeit, Erziehung, Hotelgewerbe und „verschiedene Dienstleistungen" erwartet. Gerade die letzte Rubrik verweist auf eine weitere Differenzierung der Dienstleistungsberufe und -tätigkeiten.

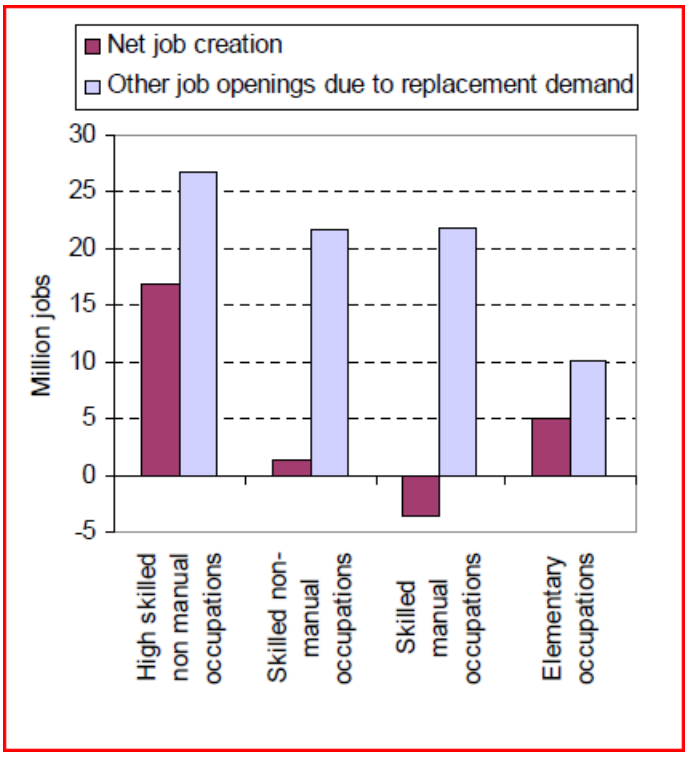
Abb. 2.2.6: Beschäftigungsprognose EU in Dienstleistungsbranchen



(Quelle: Europäische Kommission)

Dienstleistungstätigkeiten bieten weiterhin Beschäftigungspotenziale für Menschen mit geringer formaler Qualifikation, jedoch ist hier mit einem weiteren Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen zu rechnen.

Abb. 2.2.7: Arbeitsplatzbilanz nach Beschäftigungsfeldern, EU-25, 2006-2020



(Quelle: Europäische Kommission)

Im Prognosezeitraum 2006-2020 geht die Europäische Kommission von einem wachsenden Arbeitsplatzangebot in der EU-25 aus. Zusätzliche Arbeitsplätze entstehen für hoch qualifizierte Tätigkeiten, Tätigkeiten auf Facharbeiterniveau und gering qualifizierte Tätigkeiten, ein Rückgang ist bei angelernten manuellen Tätigkeiten zu erwarten. Auf allen vier Niveaus sind jedoch auch hohe Zahlen von Wiederbesetzungen vorhandener Arbeitsplätze durch Verrentung innerhalb des demographischen Wandels zu erwarten, die den allgemeinen Druck auf Beschäftigung in unteren Qualifikationsniveaus abfedern wird.

"The education, training and employment policies of the Member States must focus on increasing and adapting skills and providing better learning opportunities at all levels, to develop a workforce that is high skilled and responsive to the needs of the economy"
Quelle: Europäische Kommission

3 Indikatoren gestützter Berichtsteil

Im Folgenden quantitativen Berichtsteil wird der Ausbildungsmarkt Indikatoren gestützt beschrieben (vgl. dazu die methodischen Erläuterungen in Kap 2). Er wird ergänzt um den qualitativen Teil (Experten/innen-Interviews, Unternehmensinterviews und Schüler/innen-Workshop). Das analytische Potenzial des Monitorings beruht einerseits auf der Verknüpfung der Indikatoren untereinander, andererseits auf deren „Erdung" durch das dialogische Verfahren. Konkret wird dem analytischen Auftrag – die Generierung von steuerungsrelevantem Wissen (vgl. Kap 2.1) – durch das Einziehen von Zwischenfazits und „Hinweisen an die Schulentwicklungsplanung" Rechnung getragen.

Die folgenden Indikatoren wurden im Rahmen von zwei Workshops im Dialog mit regionalen Exerten/innen und vor dem Hintergrund vorliegender Studien bestimmt. Dazu wurden zunächst drei Handlungsfelder unterschieden („Demographische Entwicklung", „Ausbildungs- und Arbeitsmarkt", „Branchenstrukturen"), diese wurden in 15 Indikatoren operationalisiert, die jeweils unterschiedliche Kennzahlen umfassen, jedoch auch untereinander Bezüge herstellen.

Geographisches Profil

Der Kreis Herford erstreckt sich über 450 km² und liegt in der Region Ostwestfalen-Lippe im Nordosten von Nordrhein-Westfalen. Er ist dicht besiedelt (562 Menschen pro km²; zum Vergleich: Bevölkerungsdichte NRW: 528, Bevölkerungsdichte Deutschland: 320) und liegt größtenteils im Ravensberger Hügelland zwischen dem Teutoburger Wald im Süden, dem Weserbergland im Osten und dem Wiehengebirge im Norden. Der Kreis Herford grenzt im Südwesten an den Kreis Gütersloh und die Stadt Bielefeld, im Südosten an den Kreis Lippe und im Norden an den Kreis Minden-Lübbecke und ist dem Regierungsbezirk Detmold zugeordnet.

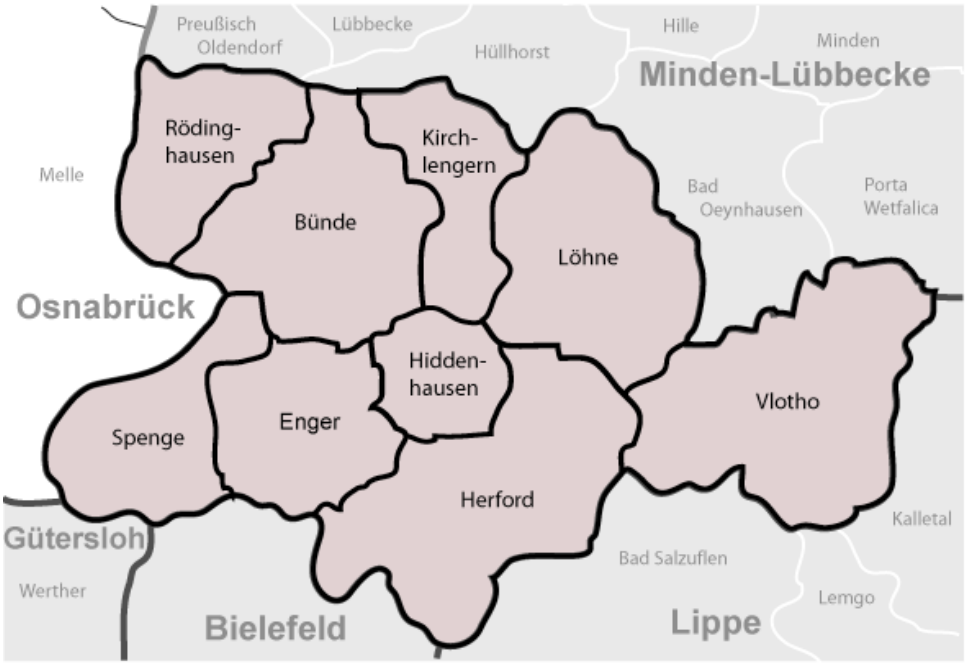
Der Kreis verfügt über keine eigenen Oberzentren; größte Stadt ist Herford mit 65.019 Einwohnern (2007). Die umliegenden Oberzentren Osnabrück, Münster, Bielefeld, Gütersloh und Paderborn sowie das Ruhrgebiet mit Unna, Hamm und Dortmund sind durch Regionalexpress- und Intercity-Verbindungen sowie über die Bundesautobahnen A1, A2 und A33 schnell zu erreichen.

Tab. 3.3.1: Reisedauer zu Zielen außerhalb des Kreises Herford (Start: Herford Stadtmitte)

Ziel	Reisedauer		
	Regionalexpress	Intercity	PKW
	Berechnung: Bahn.de		Berechnung: map24.de
Osnabrück	Ca. 40 Minuten (durchgehende Verbindung)	Ca. 50 Minuten (umsteigen)	49 Minuten
Münster	1:23	1:14	1:24
Bielefeld	7 bis 12 Minuten	7 Minuten	25 Minuten
Gütersloh	17 bis 39 Minuten	17 Minuten	37 Minuten
Hamm	52 Minuten	Zwischen 17 und 39 Minuten	1:10
Unna	1:23	Keine Verbindung	1:20
Dortmund	1:14	59 Minuten	1:29

KURZ GEFASST: Der Kreis Herford verfügt über keine eigenen Oberzentren, jedoch über eine gute Anbindung an zahlreiche Oberzentren, sodass von einer starken Bedeutung von Arbeits- und Ausbildungspendlern auszugehen ist.

Abb. 3.3.1: Der Kreis Herford und Nachbarkreise



Der Verwaltungssitz und die Kreisstadt ist Herford. Ingesamt setzt sich der Kreis aus sechs Städten (Herford, Bünde, Enger, Löhne, Spenge, Vlotho) und drei Gemeinden (Hiddenhausen, Kirchlengern, Rödinghausen) zusammen. Der Kreis ist bekannt unter der Bezeichnung “Wittekindsland”.

Der Kreis hat insgesamt 252.949 Einwohner (Januar 2008), wobei der weibliche Anteil höher ist (130.572) als der männliche. Der Ausländeranteil liegt bei ca. 6,12%. Die stärkste Altersklasse stellen die 50-Jährigen und älter (98.602), wobei ein hoher Anteil der unter 25-Jährigen (68.311) festzustellen ist.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei 83.992 (2008). Allgemein lässt sich ein Auspendlerüberschuss im Kreis beobachten, d.h. mehr Menschen pendeln aus dem Kreis aus als wieder aus benachbarten Kreisen einpendeln. Des Weiteren gehen 16.167 Menschen einer Tätigkeit im Niedriglohnbereich nach (zum Vergleich: Im Kreis sind rund 120.000 Menschen berufstätigen, davon rund 83.992 sozialversicherungspflichtig beschäftigt).

Im Jahr 2008 verzeichnete der Kreis 8.382 Arbeitslose, wobei der Anteil der Männer und Frauen in etwa gleich war (vgl. Indikator 7, enthält die Zahlen von 2009). Davon waren 1.353 Ausländer/innen. Insgesamt lag die Arbeitslosenquote bei 6,4% (Angaben beziehen sich auf den Kreis Herford) und somit deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 8,5%.

Für Ausbildungsstellen gab es 2.351 interessierte Bewerber/innen, wobei 226 am Ende keine Lehrstelle zugewiesen werden konnte.

3.1 Demographische Entwicklung

Indikator 1: Bevölkerungszahl

Indikator 1: Bevölkerungszahl	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Die Bevölkerungszahl gibt an, wie viele Personen am 31.12. eines Jahres in der Region leben und ist ein wichtiger Orientierungspunkt für die Gestaltung des regionalen Bildungsangebots. Angaben zur Altersstruktur (für die Bestimmung des Angebot an Plätzen in Kindergärten und Schulen) und zum Migrationshintergrund (zur Planung von speziellen Fördermaßnahmen) sind dabei von besonderer Bedeutung.
Definition	· Bevölkerungszahl = Gesamtzahl der Personen, die in einer Gebietseinheit wohnen. · Anzahl der Personen, Deutsche und Ausländer (einschließlich Staatenlose), die in der jeweiligen regionalen Einheit ihre alleinige bzw. Hauptwohnung haben.
Quelle	· Bevölkerungsfortschreibung der statistischen Landesämter o Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It. Nrw) o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495) o Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524 www.it.nrw.de
Kennziffer	· Der Kreis Herford wird unter folgenden Kenziffern geführt: o Gebietsschlüssel Kreis Herford 05758 • Bünde 05758004, • Enger 05758008, • Herford 05758012, • Hiddenhausen 05758016, • Kirchlengern 05758020, • Löhne 05758024, • Rödinghausen 05758028, • Spenge 05758032, • Vlotho 05758036

Befunde

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Bevölkerungszahlen zusammen:

Tab. 3.3.2: Bevölkerungsstand des Kreises Herford von 31.12.1977 bis 31.12.2007

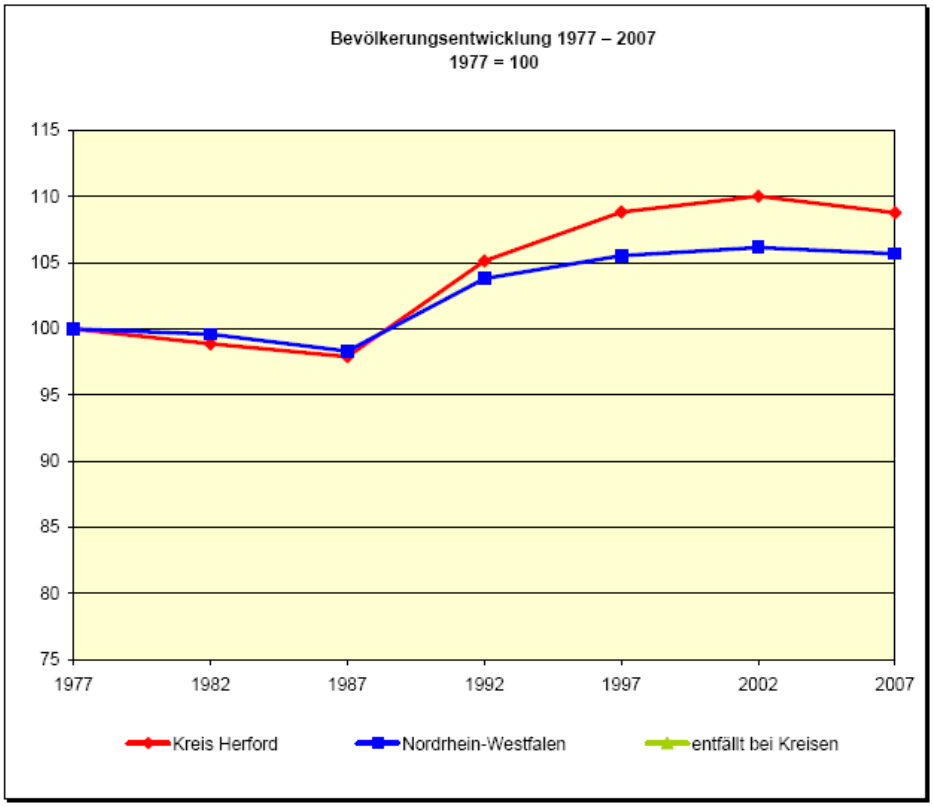
Bevölkerungsgruppe	1977	1982	1987	1992	1997	2002	2007
Bevölkerung insgesamt	232.503	229.888	227.645	244.465	253.055	255.819	252.949
Weiblich	123.518	122.193	119.914	127.550	131.626	132.505	130.577
Nichtdeutsche1)	11.144	13.771	12.140	17.765	19.600	17.674	15.476

1) Die Gliederung „deutsch/nichtdeutsch“ ist durch die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts vom Juli 1999 ab dem Berichtsjahr 2000 beeinflusst; bis einschließlich 1986 geschätzte Werte. (Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Innerhalb dieses Indikators werden die Bevölkerungszahl, ihre Veränderung im Vergleich zu den Vorjahren sowie Prognosen für den Zeitraum bis 2020, die Bevölkerungs-, Siedlungs-und Verkehrsdichte sowie eine Differenzierung nach Geschlechtern analysiert; differenziertere Bevölkerungsprognosen werden innerhalb des Indikators „Altersstruktur“ (Indikator 2) betrachtet. Der Analyse des Anteils von Migranten/innen ist ein eigener Indikator (3) gewidmet.

In der Bevölkerungsentwicklung von 1977 bis 2007 sind einige Schwankungen zu konstatieren: Von 1977 bis 1987 ist die Einwohnerzahl rückläufig, steigt jedoch in den darauf folgenden Jahren ab 1987 bis 2002 auf insgesamt 255.819 an. Von 2002 bis dato ist hingegen erneut ein rückläufi-ger Trend zu beobachten (vgl. Tabelle 3.3.2). Zur Interpretation wird daher in der nachfolgenden Abbildung 3.1 ein Vergleich der Bevölkerungsentwicklung zwischen dem Kreis Herford und dem Land Nordrhein-Westfalen dargestellt. Es wird deutlich, dass sowohl in Herford als auch in NRW die Bevölkerungszahl von 1977 bis 1987 fast im Gleichschritt abnimmt. Ab dem Jahr 1987 ist für beide Vergleichsgruppen eine Zunahme hinsichtlich der Einwohnerzahl zu konstatieren. Allerdings ist für den Kreis Herford ein stärkerer Anstieg der Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2007 festzustellen.

Abb. 3.3.2: Bevölkerungsentwicklung im Kreis Herford und in Nordrhein-Westfalen von 1977 bis 2007



(Quelle: Kommunalprofil S.5, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Bevölkerungsprognose

Nach Berechnungen des statistischen Landesamts für Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) wird die Einwohnerzahl im Kreis Herford in den kommenden zwölf Jahren weiter abnehmen und im Jahr 2020 voraussichtlich bei etwa 243.063 liegen, was einem Rückgang von 3,9% entspricht. Aber auch für Nordrhein-Westfalen zeigt sich, dass die Anzahl der Bewohner/innen in den kommenden Jahren zurückgehen wird. Den Angaben des statistischen Landesamts zufolge wird die Bevölkerungszahl in NRW von 17.996.621 (2008) bis zum Jahr 2020 auf 17.668.201 abnehmen (vgl. Tabelle 3.3.3). Dieser Rückgang fällt mit von 1,8% damit geringer aus als für den Kreis Herford. Auch für den Regierungsbezirk Detmold lässt sich eine Bevölkerungsabnahme für den Zeitraum zwischen 2008 und 2020 prognostizieren, die bei 2,7% liegt. Damit zeigt sich, dass der Bevölkerungsrückgang im Kreis Herford stärker sein wird als für den Regierungsbezirk Detmold.

Tab. 3.3.3: Bevölkerungsentwicklung im Kreis Herford, im Regierungsbezirk Detmold und in Nordrhein-Westfalen

Kreisfreie Städte und Kreise		Stichtag 01.01.2008	Stichtag 01.01.2020	Veränderung in %
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	17.996.621	17.668.201	- 1,8%
	davon:			
	männlich	8.774.797	8.622.592	- 1,7%
	weiblich	9.221.824	9.045.609	- 1,9%
Regierungsbezirk Detmold	Insgesamt	2.059.198	2.002.759	- 2,7%
	davon			
	männlich	1.004.152	979.243	- 2,5%
	weiblich	1.055.046	1.023.516	- 3,0%
Kreis Herford	Insgesamt	252.949	243.063	- 3,9%
	davon			
	männlich	122.372	117.984	- 3,6%
	weiblich	130.577	125.079	- 4,2%

(Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen, eigene Berechnungen)

KURZ GEFASST: Die Bevölkerungszahl im Kreis Herford schrumpft von 2008 bis 2020 um -3,9% und damit schneller als die des Landes NRW (-1,8%) oder des Regierungsbezirks (-2,7%).

Bevölkerungs-, Siedlungs- und Verkehrsdichte

Neben der Bevölkerungszahl sollte zusätzlich die Bevölkerungs- sowie Siedlungs- und Verkehrsdichte beobachtet werden, da sie die reine Zahl der Bevölkerung um Aspekte der Verteilung auf unterschiedliche Siedlungsräume ergänzt.

Tabelle 3.3.4 ist zu entnehmen, dass am Ende des Jahres 2007 die Bevölkerungsdichte im Kreis Herford bei 562 Einwohnern pro km^2 lag. Der Kreis Herford weist danach eine etwas höhere Bevölkerungsdichte als das Land und eine deutlich höhere als der Regierungsbezirk auf. Unterscheidet man von der Bevölkerungsdichte (also die Bevölkerung pro Fläche des Kreisgebiets) die Siedlungsdichte (also die Bevölkerung auf besiedeltem Gebiet), liegt der Kreis Herford unter der Siedlungsdichte des Landes, jedoch über der des Regierungsbezirks. Die Siedlungs- und Verkehrsdichte betrug 1.928,5 Einwohnen je km^2. Der Kreis Herford weist demnach eine dichtere Besiedlung als der Regierungsbezirk auf.

Tab. 3.3.4: Bevölkerungs- sowie Siedlungs- und Verkehrsdichte im Kreis Herford Ende 2007

Einwohner je km2	Betrachtungsgebiet	Alle Gemeinden des	
	Kreis Herford	Reg.-Bez.	Landes
Bevölkerungsdichte insgesamt	562,0	315,8	528,0
Siedlungs-und Verkehrsdichte[1)]	1928,5	1759,8	2392,5

1) Bevölkerungsdichte bezogen auf die besiedelte Fläche (Siedlungs- und Verkehrsfläche)

(Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Eine wichtige Differenzierung lässt sich bei einer Gruppierung der Bevölkerungsdichte der Städte und Gemeinden im Kreis treffen: Im Kreis sind drei Städte bzw. Gemeinden sehr dicht besiedelt (Bünde, Herford, Hiddenhausen); drei durchschnittlich (Enger, Kirchlengern und Löhne); sowie drei dünn besiedelt (Rödinghausen, Spenge, Vlotho). Zum Vergleich: Bevölkerungsdichte NRW: 528, Bevölkerungsdichte Deutschland: 320.

Tab. 3.3.5: Bevölkerung und Bevölkerungsdichte nach Städten und Gemeinden des Kreises Herford 2007

Gebiet	Einwohner	%	Fläche (km²)	Einwohner/km²
Kreis Herford	**252.949**	**100,0**	**450,07**	**562,1**
Hidenhausen	20.361	8,1	23,87	853,0
Herford	65.019	25,6	78,95	823,5
Bünde	44.854	17,7	59,30	756,4
Löhne	41.031	16,3	59,41	690,6
Enger	20.092	7,9	41,21	487,6
Kirchlengern	16.424	6,5	33,78	486,2
Spenge	15.237	6,1	40,24	378,7
Vlotho	19.792	7,8	76,92	257,3
Rödinghausen	10.139	4,0	36,27	252,0

(Quelle: www.kreis-herford.de, Stand 31.12.2007)

KURZ GEFASST: Die Städte und Gemeinden im Kreis weisen stark unterschiedliche Siedlungsdich-ten auf. Die dichteste – und über Landesschnitt liegende -Besiedlung weisen Bünde, Herford und Hiddenhausen auf.

Fazit

Insgesamt kann hinsichtlich der Bevölkerungszahl – als einem wichtigen Orientierungspunkt für die Gestaltung des regionalen Bildungsangebots und für die Beurteilung der Bildungsaktivitäten auf regionaler Ebene – für den Kreis Herford festgehalten werden, dass diese seit Anfang 2000 bis 2007 rückläufig ist.

Allerdings ist hervorzuheben, dass sich für den Kreis Herford in den letzten Jahrzehnten insgesamt eine positivere Entwicklung der Bevölkerungszahl gezeigt hat als für gesamt NRW. Dieser Befund muss aus Perspektive des Ausbildungsmarktmonitorings jedoch nach der Altersstruktur der Bevölkerung differenziert werden, da das Ausbildungsmarktmonitoring auf die Gruppe der Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren sowie Kinder im Alter von 0 bis 15 Jahren fokussiert. Für die Bevölkerungsprognose bis zum Jahr 2020 (vgl. Tabelle 3.3.3) lässt sich allerdings feststellen, dass für den Kreis Herford der größte Rückgang prognostiziert wird (-3,9%) im Vergleich zum Regierungsbezirk Detmold (-2,7%) und zum Land NRW (-1,8%).

Indikator 2: Altersstruktur

Altersstruktur Indikator 2: Altersstruktur	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Die Gesamteinwohnerinnen- und -einwohnerzahl einer Region lässt sich in verschiedene Altersgruppen unterteilen, sodass Aussagen über die benötigte Bildungsinfrastruktur getroffen werden können. Beispielsweise ist für die schulische Infrastruktur die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 5 bis unter 15 Jahren ausschlaggebend. Des Weiteren gibt die Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl im Alter von 15 bis unter 25 Jahren das Bildungs- bzw. Ausbildungspotential einer Region wieder.
	· Anhand der Einteilung der Gesamtbevölkerung in Altersgruppen lassen sich Anteile an der Gesamteinwohnerzahl berechnen und als Ergebnis lässt sich die Alterstruktur der Region bestimmen. Ein hoher Anteil von unter 18-Jährigen an der Gesamtbevölkerung ist ein Anhaltspunkt für die Zukunftsfähigkeit der Region, wogegen ein hoher Anteil von über 50-Jährigen auf eine Überalterung der Region hinweist. Aussagen sind jedoch erst im Vergleich mit anderen Regionen möglich, da die Bevölkerung in Deutschland insgesamt altert.
Definition	$$\textit{Anteil der Altersgruppe x in \%} = \frac{\textit{Altersgruppe im Alter y bis z Jahren}}{\textit{Bevölkerungszahl}} \times 100$$
	· Alter: wird an jedem Erfassungsstichtag anhand des Geburtsdatums ermittelt.
	· Bevölkerungszahl: siehe Basiszahl Indikator 1: Bevölkerungszahl
Quelle	· Regio-Stat: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes
	· Bevölkerungsstand der Kommunalstatistik (kommunale Statistikstellen/ kommunale statistische Ämter)
	o Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It.Nrw)
	o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495)
	o Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524, www.it.nrw.de

Befunde

Zahl der Schüler/innen und alterstypische Bevölkerung

Im Hinblick auf die Altersstruktur im Kreis Herford soll zunächst auf die Altersgruppen ‚10 bis unter 16 Jahre' und ‚16 bis unter 20 Jahre' fokussiert werden. Tabelle 3.3.6 veranschaulicht, dass im Schuljahr 2006/07 von den insgesamt 43.168 Schülerinnen und Schülern im Kreis Herford insgesamt 18.342 oder 42,49% eine Schule der Sekundarstufe I besuchten. Gegenüber dem Ausgangsschuljahr (2000/01) entspricht dies einem Rückgang um 811 Schülerinnen und Schüler (4,2%). Gleichzeitig sank die alterstypische Bevölkerung in diesem Zeitraum von 19.153 auf 17.617, was einen Rückgang um 3,0% ausmacht. Die Differenz zwischen der Zahl der Schüler/innen und der der alterstypischen Bevölkerung ist zum einen auf unterschiedliche Zählweisen, aber auch auf Pendler/innen über die Kreisgrenzen zurückzuführen, wie die Tabelle 3.3.6 veranschaulicht. Hier ist die Anzahl der Schüler/innen der im Kreis vorhandenen altertypischen Bevölkerung gegenüber gestellt.

Tab. 3.3.6: Relation der Alterstypischen Bevölkerung und Schüleranzahl im Kreis Herford 2006/07

Schulform	Anzahl der Schüler	Alterstypische Bevölkerung im Kreis	Saldo in %
Insgesamt (ohne FÖ, FS)	43.168	41.772	+1.396 / 3,2%
Grundschule	11.391	11.190	+201 / 1,7%
Sek. I	18.342	17.741	+601 / 3,3%
Sek. II	13.435	12.841	+594 / 4,4%

(Quelle: Regionaler Bildungsbericht Kreis Herford 2008, S. 26)

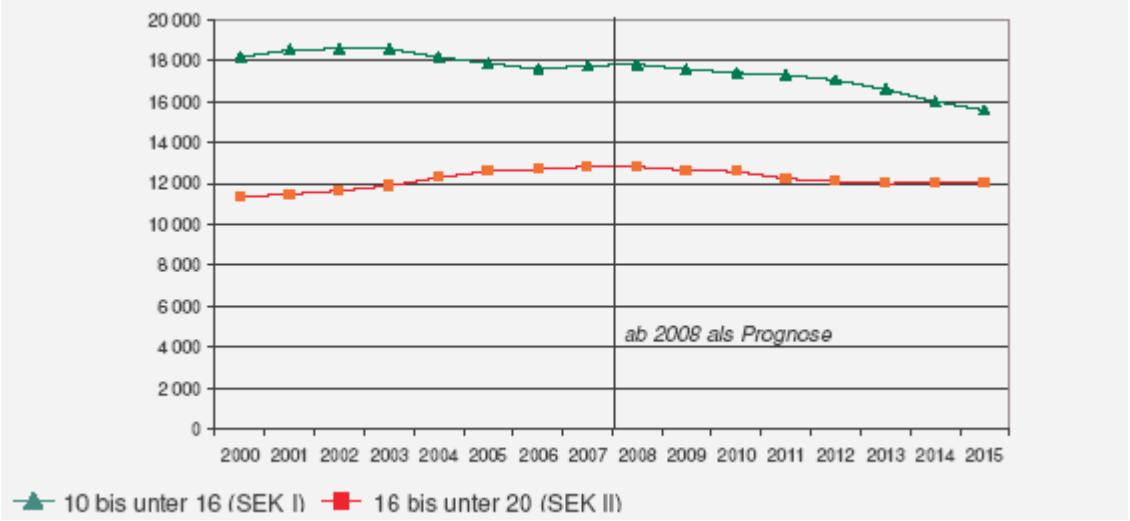
Insgesamt gehen 1.396 Schüler im Kreis mehr zur Schule als die alterstypische Bevölkerung groß ist (+3,2%). Am stärksten ist dieser Effekt für die Sekundarstufe II (4,4%), sodass hier ein Pendlereffekt zu vermuten ist. da in diesem Alter die ersten einen Führerschein erlangen und spiegelt generell aber die hohe Mobilität im Kreis wider. Hier könnten sich Jugendliche bewusster für eine bestimmte Schule aufgrund einer bestimmten Bildungsausrichtung entscheiden, um sich für einen bestimmten Berufswunsch zu qualifizieren.

Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung 16-20jähriger

Wird die Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung für die Gruppe der 16-bis unter 20-Jährigen betrachtet, bildet sich folgender Trend ab: Ab dem Schuljahr 2003/04 war zunächst ein Anstieg der Zahl der 16- bis unter 20-Jährigen von unter 12.000 auf etwa 13.000 zu verzeichnen. Allerdings zeigt sich

eine rückläufige Entwicklung ab dem Schuljahr 2008/09. Der Prognose zufolge werden sich die Zahlen jedoch ab dem Jahr 2012 bis 2015 auf einem konstanten Niveau von 12.000 16- bis unter 20-Jährigen in Herford halten.

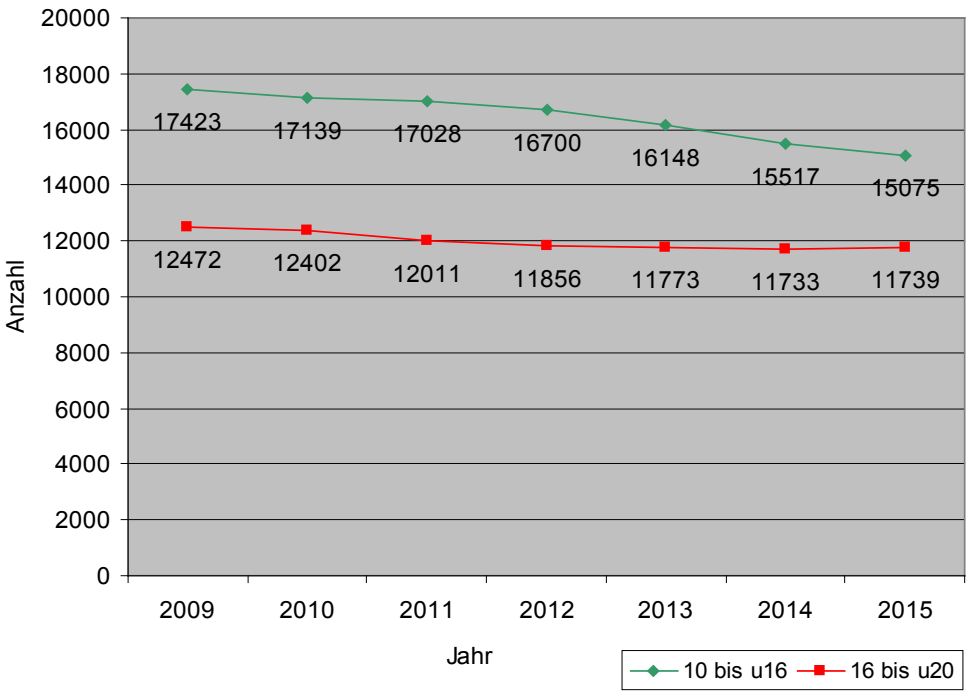
Tab. 3.3.7: Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford von 2000 bis 2015 (bis 2007 mit Stichtag 31.12. und als Prognose ab 2008 mit Stichtag 01.01.)



(Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes NRW; eigene Berechnungen des Kreises Herford)

Die Tabelle 3.3.7 verdeutlicht die Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung für verschiedene Altersgruppen und ordnen ihnen grob unterschiedliche Schulstufen zu. Die Förderschulen werden dabei gesondert betrachtet. Es wird deutlich, dass sowohl für die Grund- und Förderschulen als auch für die Sekundarstufe I sinkende Schülerzahlen bis zum Jahr 2015 zu erwarten sind. Für die Altersgruppe ‚16 bis unter 20 Jahre' (Sekundarstufe II) wird ein leichter Anstieg der Schülerzahlen von 2000 bis 2015 um 6,2% angenommen. Der größte prozentuale Rückgang (21,7%), zeigt sich für die Grundschulen, gefolgt von den Förderschulen mit einem prognostizierten Rückgang von 17,1%.

Abb. 3.3.3: Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford von 2009 bis 2015 (ab 2010 Prognose mit Stichtag 01.01.)



(Quelle: Information und Technik NRW, Bevölkerungsvorausberechnung 2009)

Die Prognose ab dem Jahr 2009 bis 2015 zeigt, dass der prognostizierte Rückgang von 2008 der 10 bis unter 16-Jährigen weiter anhalten wird und das der Anteil dieser Altersgruppe sogar deutlich unter die 16.000-Grenze fällt (15.075 Personen). Für die 16 bis unter 20-Jährigen zeichnet sich weiterhin eine konstante Bevölkerungsentwicklung ab. So sinkt zwar ihre Anzahl ab 2010, dennoch bleibt die Bevölkerungszahl dieser Altersgruppe konstant bei ca. 11.700 und damit knapp unter der 12.000-Grenze. Im Jahr 2008 wurde dagegen noch eine konstante Entwicklung bei etwa 12.000 prognostiziert.

Tab. 3.3.8: Anzahl und Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford für die Jahre 2000 bis 2015

Jahr [2]	6 bis unter 10 (GS)	6 bis unter 16 (FÖ)	10 bis unter 16 (SEK I)	16 bis unter 20 (SEK II)	Gesamtbevölkerung
2000	11.554	29.707	19.153	11.344	254.754
2001	11.449	29.994	19.546	11.499	255.393
2002	11.406	30.009	19.602	11.659	255.819
2003	11.409	30.000	19.592	11.953	255.284
2004	11.410	29.570	19.160	12.272	254.938
2005	11.359	29.237	17.979	12.599	254.507
2006	11.137	29.754	17.617	12.716	253.751
2007	11.190	29.931	17.741	12.941	254.681
2008	10.733	29.529	17.796	12.929	254.424
2009	10.390	29.007	17.617	12.627	254.144
2010	10.009	27.395 1	7.396	12.599	253.827
2011	9.672	26.994	17.312	12.245	253.481
2012	9.452	26.505	17.053	12.099	253.215
2013	9.300	25.911	16.511	12.027	252.946
2014	9.171	25.167	15.996 1	2.039	252.646
2015	9.051	24.627	15.576	12.050	252.337
+ / -2006*	-471	-953	-536	1.372	-1.003
In %	-3,6	-3,2	-3,0	12,1	-0,4
+ / -2015*	-2.503	-5.090	-2.577	705	-2.417
In %	-21,7	-17,1	-14,2	6,2	-0,9

1. Die alterstypische Bevölkerung setzt sich je nach Schulstufe unterschiedlich zusammen: 6 bis unter 10 jährige = Grundschule, 6 bis unter 16 jährige = Förderschule,10 bis unter 16 jährige = Sekundarstufe I und 16 bis unter 21jährige = Sekundarstufe II.
2. Bis zum Jahr 2007 handelt es sich um die zum 31.12 erhobene Anzahl an Personen. Ab dem Schuljahr 2009 handelt es sich um die prognostizierte Anzahl zum 01.01.
3. Bezeichnet die Differenz zwischen den Jahren 2000 und 2006 als Vergleichszeitraum für die Schuljahre 2000/01 bis 2006/07.
4. Bezeichnet die Differenz zwischen den Jahren 2000 und 2015

(Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik des Landes NRW; eigene Berechnungen des Kreises Herford)

Entwicklung weiterer Altersgruppen

Weitere Auswertungen differenziert nach Altersgruppen (vgl. Tabelle 3.3.9) zeigen, dass Ende 2007 etwa ein Viertel der Bürger/innen älter als 60 Jahre war. Jüngere Personen (zwischen 6 und 25) waren mit einem Anteil von 21,7 % vertreten. Insgesamt sind 59,8% der im Kreis Herford lebenden Personen zwischen 18 und 65 Jahre alt. Damit ist der Anteil jüngerer Menschen (0 bis 18 Jahre) im Kreis Herford deutlich höher als in NRW, aber etwas kleiner als im Regierungsbezirk Detmold. Der Kreis Herford gehört mit zu den jüngsten Kreisen Deutschlands, der Regierungsbezirk weist jedoch eine ähnliche Altersstruktur auf,

sodass der Kreis Herford und der Regierungsbezirk Detmold eine positivere Altersverteilung aufweisen als das Land NRW.

KURZ GEFASST: Im Kreis Herford leben anteilig mehr junge (0 bis 18 Jahre), aber auch mehr alte Menschen (65+) als im Land NRW. Sterben ältere Menschen, führt dies zu einer – statistisch betrachteten – starken Verjüngung des Kreises.

Tab. 3.3.9: Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen im Kreis Herford 2007

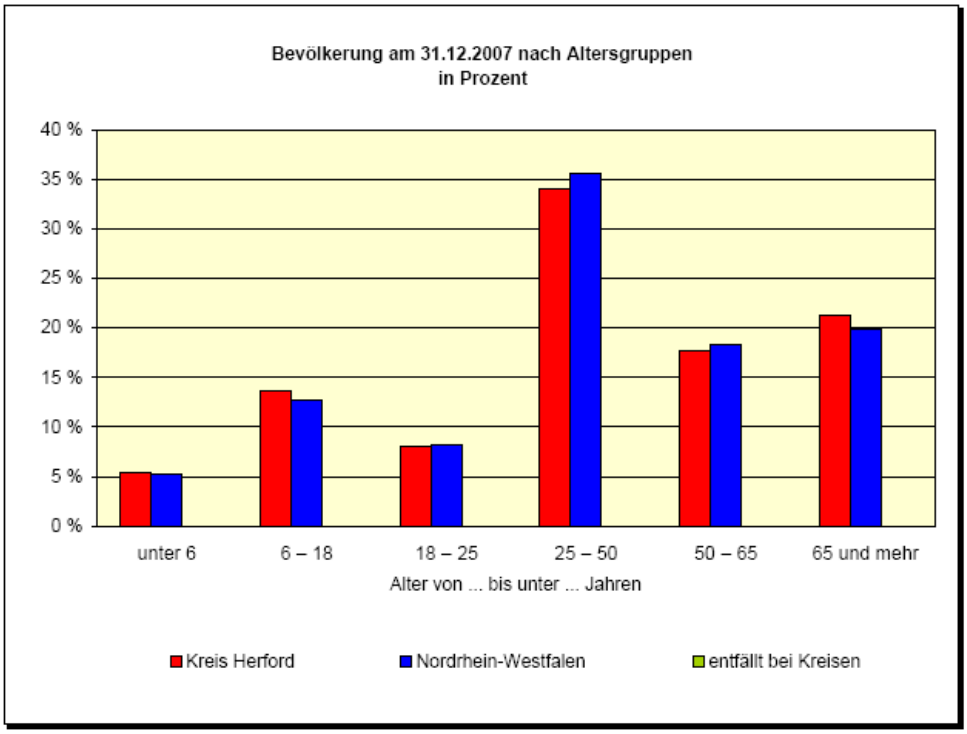
Bevölkerung	Betrachtungsgebiet		Alle Gemeinden des	
			Reg.-Bez.	Landes
	Anzahl	%	%	%
Bevölkerung insgesamt	252.949	100	100	100
davon im Alter von... Jahren				
unter 6	13.5			
6 bis unter 18	34.529	13,7	13,8	12,8
18 bis unter 25	20.232	8,0	8,5	8,1
25 bis unter 30	13.115	5,2	5,8	5,8
30 bis unter 40	31.413	12,4	12,8	13,0
40 bis unter 50	41.508	16,4	16,3	16,8
50 bis unter 60	32.655	12,9	12,7	13,2
60 bis unter 65	12.218	4,8	4,6	5,1
65 und mehr	53.729	21,2	19,9	19,9
18 bis unter 65	151.141	59,8	60,7	62,1
Weiblich	130.577	51,6	51,2	51,2
Nichtdeutsche[1)]	15.476	6,1	7,2	10,6

1) Die Gliederung „deutsch/nichtdeutsch“ ist durch die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts vom Juli 1999 ab dem Berichtsjahr 2000 beeinflusst.

(Quelle: Kommunalprofil S.9, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Ein weiterer wichtiger Befund ist, dass der Anteil der Menschen der Altersgruppe von 18 bis 65 Jahren im Kreis unter dem landesweiten Anteil liegt, während die jüngere (6 bis unter 25) und ältere Bevölkerung (65 und mehr) des Kreises im Gegensatz zum Landesanteil höher ist. Auch dieser Befund muss weiter differenziert werden.

Abb. 3.3.4: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Kreis Herford und in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2007



(Quelle: Kommunalprofil S. 8, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Synoptischer Vergleich aller Altersgruppen

Folgende Saldo-Rechnung macht die Unterschiede zwischen Kreis und Land deutlich:

Tab. 3.3.10: Prozentuale Verteilung der Altersgruppen für den Kreis Herford und für NRW im Jahr 2007 (Stichtag 31.12.)

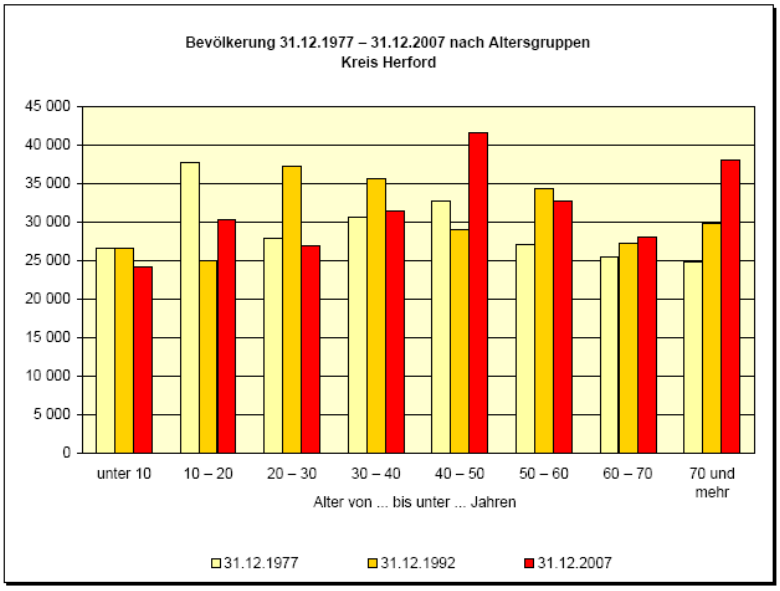
(Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen; eigene Berechnungen)

	unter 6 Jahre	6 bis unter 18 Jahre	18 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	65 Jahre und älter
Herford	5,4%	13,7%	8,0%	5,2%	12,4%	12,9%	21,2%
NRW	5,2%	12,8%	8,1%	5,8%	13,0%	13,2%	19,9%
Saldo	+0,2%	+0,9%	-0,1%	-0,6%	-0,6%	-0,3%	+ 1,3%

Auch dieser Befund kann weiter ausdifferenziert werden: Die nachfolgende Abbildung 3.3.5 veranschaulicht darum die Bevölkerungsentwicklung im Kreis Herford nach Altersgruppen von 1977 bis 2007. Es wird deutlich, dass der Anteil der älteren Personen (70 Jahre und älter) in Herford, wie in fast allen Regionen Deutschlands, innerhalb von 30 Jahren stark angestiegen

ist, während sich beispielsweise der Anteil der Jüngeren (10-bis 20-Jährige) zunächst stark verringert hat und anschließend ab 1992 wieder um etwa 5.000 Bewohner gestiegen ist. Für einige der übrigen Altersgruppen (20 bis 30, 30 bis 40 sowie 50 bis 60 Jahre) zeigt sich hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung in Form von Wellenbewegungen eine unstetige Entwicklung über die Jahre hinweg (vgl. Abbildung 3.3.5).

Abb. 3.3.5: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Kreis Herford vom 31.12.1977 bis 31.12.2007



(Quelle: Kommunalprofil S. 8,Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Hierbei ist wichtig festzustellen, dass der Anteil der 10 bis unter 20-Jährigen im Kreis von 1992 bis 2007 um ca. 5.000 Personen gestiegen ist, was eine eher untypische Entwicklung und somit eine Besonderheit des Kreises darstellt.

Fazit

In Bezug auf die Altersstruktur lässt sich zusammenfassend sagen, dass sowohl der Anteil der älteren Einwohner/innen als auch der sich in Schule und Ausbildung befindenden Jugendlichen (10-bis 20-Jährige) in den letzten 15 Jahren im Kreis Herford gestiegen ist. Vorausgesetzt, diese Entwicklung setzt sich in den nächsten 10 bis 20 Jahren fort, kann gefolgert werden, dass Konzepte sowohl für den Bildungs- und Ausbildungsmarkt als auch für ältere Generationen weiter entwickelt werden müssen.

Im Kreis Herford steht damit eine – im Landes- wie im Bundesvergleich – hohe Anzahl von Jugendlichen für den Ausbildungsmarkt bereit. Diese stellen ein großes Potenzial wie auch eine gewaltige Herausforderung dar: Vor dem Hintergrund des

demographischen Wandels in den Unternehmen sind qualifizierte Jugendliche ein wichtiger Standortfaktor. Es muss jedoch gelingen, diese Jugendlichen adäquat zu qualifizieren, ihnen Perspektiven wie auch Optionen zu bieten, um sie im Kreis zu halten (vgl. Indikator Pendler 10/11) und ihnen wie dem Arbeitsmarkt Perspektiven zu bieten. Gelingt dies nicht, treffen die negativen Folgen nicht gelingender beruflicher Integration die Kommunen und den Kreis zum einen finanziell, zum anderen aber auch auf verschiedenen Ebenen, die sich unter dem Stichwort „Lebensqualität" zusammenfassen lassen. Eine wichtige Rolle spielt – sowohl bei der Betrachtung von Jugendlichen als Fachkräftereserve als auch im Sinne einer Perspektiven bietenden Ausbildungslandschaft – die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund; ihnen widmet sich darum der nächste Indikator.

Indikator 3: Migranten/innenanteil

Indikator 3: Migrantenanteil bzw. Personen mit Migrationshintergrund	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Deutschland ist mit einem Zuzug von jährlich durchschnittlich 300.000 Menschen das größte Einwanderungsland Europas. Ende 2003 lebten fast 7,5 Mio. Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, was einen Anteil von 9% der Bevölkerung ausmacht. · In Folge der demographischen Entwicklung in Deutschland wird Zuwanderung auch unter dem Aspekt des demographischen Ausgleichs diskutiert: Eine geregelte Zuwanderung könne die problematischen demographischen Veränderungen mit ihren negativen Folgen auf Wirtschaft, Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme abfedern. · Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind überrepräsentativ im ´niederen` Schulwesen vertreten, verfehlen häufiger selbst den Hauptschulabschluss und bleiben überdurchschnittlich oft ohne Berufsausbildung. Zudem sind sie in höheren Bildungsgängen unter- und an Schulen, die keinen weiterführenden Abschluss anbieten, überrepräsentiert. Auch die Integration in den Arbeitsmarkt fällt Jugendlichen mit Migrationshintergrund erheblich schwerer. So sind sie wesentlich häufiger arbeitslos (in der Altersgruppe der 24-Jährigen: 10,9%, Deutsche: 6,7%, vgl. Indikator 7) bzw. nicht erwerbstätig und sind oft in ungelernten Berufen anzu-treffen. Nach den Ergebnissen der PISA-Studien 2000, 2003 sowie 2006 schneiden Jugendliche mit Migrationshintergrund statistisch gesehen in allen drei untersuchten Kompetenzen deutlich schlechter ab als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler ohne Migrationshintergrund. · Der Konfliktforscher Wilhelm Heitmeyer kommt in seiner aktuellen Studie „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, die unter anderem Rassismus, Antisemitismus, Sexismus sowie Islamfeindlichkeit untersucht, zu dem Schluss, dass die deutsche Bevölkerung seit 2002 Muslime und den Islam kontinuierlich abwertet. So sind 2007 29% der deutschen Bevölkerung der Auffassung, dass Muslimen die Zuwanderung untersagt werden sollte (2002: 24%). · Vor diesem Hintergrund ist eine Analyse der Situation der Personen mit Migrationshintergrund, die im Kreis Herford leben, wichtig. Sie gibt Aufschluss über Art und Umfang des Integrationsbedarfes.
Definition	· Migration bedeutet, dass eine Person dauerhaft ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt. Von internationaler Migration wird dann gesprochen, wenn dies über Landesgrenzen hinweg geschieht (Außenwanderung). Auf diese wird sich im Folgenden bezogen und die Binnenmigration außer Acht gelassen. · In Deutschland gibt es zwei verschiedene Konzepte nach denen Personen mit Migrationshintergrund statistisch erfasst werden. Bis 2005 geschah eine Erfassung in der Regel nach dem Ausländerkonzept. Hierbei werden Personen lediglich nach ihrer Staatsangehörigkeit differenziert erfasst. Hierdurch können Aussiedlerinnen und Aussiedler oder eingebürgerte Personen nicht ausreichend abgebildet werden. Wenn davon ausgegangen wird, dass mit einer Erlangung der Staatsbürgerschaft eine vollständige Integration nicht zwangsläufig einhergeht, können die Statistiken nach dem Ausländerkonzept die Integration von Personen mit Migrationshintergrund nur unzureichend widerspiegeln. Durch diese Form der Erfassung wird lediglich ein kleiner Teil der Zuwanderungsfamilien erfasst, wodurch mögliche Integrationsprobleme unterschätzt werden.* • Die zweite Form der statistischen Erfassung basiert auf dem Migrationskonzept. Dieses erlaubt die Darstellung der unterschiedlichen Zuwanderungskonstellationen. Erstmals wird im Mikrozensus 2005 das Migrationskonzept verwendet, bei dem eine Differenzierung nach der individuellen und familiären Migrationserfahrung sowie dem rechtlichen Status ermöglicht wird. • Eine statistische Erfassung, die auf dem Migrationskonzept beruht, findet bisher jedoch selten statt. Erst sukzessiv wird die Datenerhebung vom Ausländer- zum Migrationskonzept umgestellt. Dies hat zur Folge, dass diesem Bericht überwiegend nur Daten zur Verfügung standen, die nur die Ausländerinnen und Ausländer erfassen. Im Folgenden wird daher zwischen „Ausländern/innen“ und „Migranten/innen“ unterschieden, um zu verdeutlichen, welchem Erhebungskonzept die vorliegenden Daten folgen. • Der folgende Ansatz basiert auf der Gliederung des Mikrozensus. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Mikrozensusbefragung wird seit 2005 die Migration durch das Konzept der „Bevölkerung mit Migrationshintergrund bzw. Zuwanderungsgeschichte“ konkretisiert. • Danach zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Zuwanderungsgeschichte: a. Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der BRD Zugewanderten b. Alle in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer c. Alle in Deutschland als Deutsche geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländerin, Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil • Seit 2007/2008 erhebt das Land NRW erstmalig Daten zur Zuwanderungsgeschichte von Schülerinnen und Schülern an öffentlichen Schulen. Zeitliche Vergleiche sind daher kaum möglich. Für den Kreis Herford liegen nur Daten bezüglich des Anteils der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an den öffentlichen Schulen vor. Weitergehende Differenzierungen beziehen sich auf das gesamte Bundesland. Das Land NRW greift bei ihrer statistischen Erfassung von Migrantinnen und Migranten auf die Definition, die auch im Mikrozensus verwendet wird, zurück.
Quelle	• Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen o Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2008/09 • Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration o Zuwanderungsstatistik 2008 NRW • Statistisches Bundesamt o Mikrozensus o Kontakt: https://www.destatis.de · Datenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder o Kontakt: https://www.regionalstatistik.de/ · Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW o Arbeitsmarktreport 2008 – MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt

* Siegert, Integrationsreport, S. 12

Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte (Migrationshintergrund)

Die Tabelle 3.3.11 verdeutlicht, dass von 2.063.162 Einwohnerinnen und Einwohnern in der Ostwestfalen-Lippe-Region, 494.090 (23,9%) einen Migrationshintergrund haben. Damit liegt die Region über dem Landesschnitt (22,7%).

Tab. 3.3.11: Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte in NRW und der Ostwestfalen-Lippe-Region 2007

Region	Bevölkerung insgesamt	Personen mit Zuwanderungsgeschichte	Migrationsanteil in %
NRW	18.012.206	4.092.440	22,7
Ostwestfalen-Lippe-Region (OWL)	2.063.162	494.090	23,9

(Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2008, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Sonderbericht S. 49, Mikrozensus 2007).

Dagegen zeigt die Tabelle 3.3.12, dass der Ausländeranteil in der Region (7,2%) und im Kreis Herford (6,1%) insgesamt deutlich niedriger ist als in NRW (10,6%).

KURZ GEFASST: Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern liegt in OWL mit 7,2% unter dem Landesschnitt (10,6%), der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit 23,9% über dem Landesschnitt (22,7%).

Ausländische Bevölkerung

Der größte Teil der in Ostwestfalen-Lippe lebenden Ausländerinnen und Ausländer wohnt in Bielefeld – mit 26,1% lebt mehr als jede, jeder vierte Ausländerin, Ausländer in dieser Stadt. Dort liegt der Anteil mit 12% an allen Einwohnern deutlich über dem Landesschnitt von 10,6%. Somit lässt sich ableiten, dass im Regierungsbezirk Detmold die Stadt Bielefeld für Ausländerinnen und Ausländer am attraktivsten erscheint. Ein weiterer großer Teil lebt in Gütersloh (20,1%) und in Paderborn (13,7%). Im Kreis Herford leben hingegen nur etwa 10,48% der Ausländerinnen und Ausländer der Region und somit über die Hälfte weniger als in Bielefeld.

Dies zeigt, dass Ausländerinnen und Ausländer scheinbar eher in großen Stadtzentren leben als in ländlichen Gebieten, da zum Beispiel der geringste Anteil im Kreis Höxter (4,7%) zu finden ist.

In den großen Städten leben vermehrt Menschen der gleichen Ethnie, die vermutlich eine Netzwerkstruktur untereinander ausgebildet haben. Hierdurch fällt es Zugezogenen leichter Kontakte und Anschluss zu anderen Ausländerinnen und Ausländern zu knüpfen. Zudem helfen Netzwerke den Einzelnen sich in einer Stadt zurechtzufinden und zu integrieren. Hinzu kommt, dass die Stadt Bielefeld möglicherweise durch die

größere Anzahl an Ausländerinnen und Ausländern ver-stärkt Integrationsmaßnahmen anbieten kann, sodass die Attraktivität für diese Personengruppe als Wohnort weiter steigt. Im Kreis Gütersloh sind zudem große Unternehmen angesiedelt, die ebenfalls viele Arbeitsplätze bieten. (z.B. internationale Unternehmen in Gütersloh Miele, Bertelmann etc.).

Tab. 3.3.12: Ausländische Bevölkerung in NRW und Ostwestfalen-Lippe 2007

Region	Ausländerinnen und Ausländer 31.12.2007	Bevölkerung insgesamt 31.12.2007	Ausländerinnen und Ausländer in %
NRW	1.908.193	17.996.621	10,6
OWL	149.219	2.059.198	7,2
Herford	15.476	252.949	6,1
Bielefeld, Stadt	38.931	324.912	12
Gütersloh	29.948	354.239	8,5
Höxter	7.091	151.277	4,7
Lippe	21.519	357.582	6
Minden-Lübbecke	15.813	319.401	5
Paderborn	20.441	298.838	6,8

(Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2008, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Sonderbericht S. 50, 57, Mikrozensus 2007).

Im Folgenden werden verschiedene Statistiken herangezogen, um die Struktur der ausländischen Bevölkerung differenzierter darzustellen.

Tab. 3.3.13: Bevölkerungsstand nach Nationalität und Altersgruppen im Kreis Herford (Stichtag: 31.12.2008)

Alter	u 5 bis u 10 Jahre	10 bis u 15 Jahre	15 bis u 25 Jahre	25 bis u 65 Jahre	65 bis u 80 Jahre	Älter als 80	Insgesamt
Deutscher	22.422	13.145	27.208	120.980	38.563	13.963	236.281
Ausländer	1.021	1.174	2.465	9.216	1.198	212	15.286
Ausländeranteil der jeweiligen Alterskohorte in %	4,4	8,2	8,3	7,1	3,0	1,5	6,1

(Quelle: Information und Technik NRW, 2008; eigene Berechnungen.)

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Kreis Herford liegt im Jahr 2008 bei 6,1% und hat sich damit seit 2007 nicht verändert (vgl. Tabelle 3.3.13). Davon ist die Altersgruppe der 15 bis 25-Jährigen (8,3%) innerhalb ihrer Alterskohorte am stärksten vertreten. Unter den Jugendlichen im Alter von 10 bis 15 Jahren besitzen mit 8,2% fast genauso viele nicht die deutsche Staatsbürgerschaft wie bei den 15 bis 25-Jährigen. Ebenso leben mit 7,1% viele Personen im Alter zwischen 25 bis

unter 65 Jahren im Kreis Herford. Insgesamt ist ein hoher Anteil der ausländischen Bevölkerung unter 65 Jahre (30,1%) und somit relativ jung. Insbesondere der Anteil derjenigen, die sich im schul- bzw. ausbildungsfähigen Alter befinden (20,9%) ist besonders ausgeprägt.

KURZ GEFASST: Der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Kreis Herford liegt im Jahr 2008 bei 6,1%. Davon ist die Altersgruppe der 15 bis 25-Jährigen (8,3%) (innerhalb ihrer Alterskohorte) am stärksten vertreten. 8,3% der 15 bis 25-Jährigen im Kreis sind Ausländer, nur 3% der Menschen zwischen 65 und 80.

HINWEISE FÜR DIE SCHULENTWICKLUNGSPLANUNG: Insbesondere der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im schul- bzw. ausbildungsfähigen Alter ist besonders ausgeprägt. 8,3% der Ausländerinnen und Ausländer sind zwischen 15 und 25 Jahre alt.

Ausländische Schüler/innen und Schüler/innen mit Migrationshintergrund

Tab. 3.3.14: Schülerinnen und Schüler nach Verwaltungsbezirk im Schuljahr 08/09

Verwaltungsbezirk 2008 Öffentliche Schulen	Alle Schülerinnen und Schüler	Ausländerinnen und Ausländer sowie Aussiedlerinnen und Aussiedler: Anteil an Schülerinnen und Schülern in %		Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte Anteil an Schülerinnen und Schüler in %	
Kr.fr. Stadt Bielefeld	34.419	7.821	22,7	14.253	41,4
Kreis Gütersloh	45.227	5.769	12,8	12.500	27,6
Kreis Herford	33.356	5.104	15,3	9.111	27,3
Kreis Höxter	19.620	2.758	14,1	3247	16,5
Kreis Lippe	42.656	6.147	14,4	10.511	24,6
Kreis Minden-Lübbecke	39.168	5.621	14,4	8.995	23,0
Kreis Paderborn	35.578	4.624	13,0	10.961	30,8
Regierungsbezirk Detmold	250.024	37.844	15,1	69.578	27,8
Land Nordrhein-Westfalen	2.015.898	304.574	15,1	521.120	25,9

(Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2008/09. Statistische Übersicht 389, April 2009, S. 149. Die Tabelle enthält nur Daten der öffentlichen Schulen mit folgenden Schulformen: Grundschule, Hauptschule, Volksschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium, Förderschule. Nicht enthalten sind Weiterbildungskolleg, Berufskolleg, Förderschule im Bereich Berufskolleg und Freie Waldorfschule.)

Aus der Tabelle 3.3.14 ergibt sich, dass der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Zuwande-rungsgeschichte im Regierungsbezirk Detmold (27,8%) im Schuljahr 2008/2009 mit knapp 2 Pro-zentpunkten höher liegt als in ganz Nordrhein-Westfalen (25,9%). Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer sowie der Aussiedlerinnen und Aussiedler entspricht genau dem Anteil

in NRW (15,1%). Besonders viele Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte leben in der Stadt Bielefeld (41,4%). Der Kreis Herford verfügt über den dritthöchsten Anteil an dieser Schülergruppe. Mit 27,3% liegt er in etwa im Durchschnitt des Regierungsbezirkes Detmold und folglich auch höher als im Bundesland. Der Kreis Höxter, der ländlich geprägt ist, weist mit 16,5% den geringsten Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte auf und liegt somit weit unter dem Durchschnitt der Region. Auffällig am Kreis Höxter ist jedoch, dass mit 14,1% der Anteil von ausländischen Schülerinnen und Schülern nur geringfügig vom Anteil im gesamten Regierungsbezirk abweicht (15,1%). Der Kreis Herford liegt mit 15,3% ebenfalls im Durchschnitt. Für den Kreis Herford bedeuten diese Werte, dass über ein Viertel aller Schülerinnen und Schüler über einen Migrationshintergrund verfügen.

KURZ GEFASST: Im Kreis Herford sind 15,3% der Schülerinnen und Schüler Ausländerinnen bzw. Ausländer. Über ein Viertel (27,3%) der Schülerinnen und Schüler im Kreis weisen einen Migrationshintergrund auf. Damit ist der Anteil der Ausländerinnen und Ausländern unter den Schülerinnen und Schülern im Kreis höher als im Land (15,1%) und im Regierungsbezirk (15,1%), der Anteil der Migrantinnen und Migranten ist höher als im Land (25,9%), aber niedriger als im Regierungsbezirk (27,8%). Nach den Ergebnissen der PISA-Studien 2000, 2003 sowie 2006 schneiden Jugendliche mit Migrationshintergrund statistisch gesehen in allen drei untersuchten Kompetenzen[7] deutlich schlechter ab als ihre Mitschülerinnen und Mitschüler ohne Migrationshintergrund. Auf Grund dieser Befunde liegt es nahe, dass die Situation dieser Schülergruppe im Kreis Herford differenzierter untersucht werden sollte.

7 In der PISA-Studie 2000 wurden die Lesekompetenzen, in der Studie 2003 die mathematischen und im Jahr 2006 die naturwissenschaftlichen Kompetenzen untersucht.

Tab. 3.3.15: Ausländische Schülerinnen und Schüler nach Nationalitäten im Kreis Herford im Schuljahr 08/09

Nationalität	Regierungsbezirk Detmold		Kreis Herford	
	Insgesamt	Anteil an Nationalitäten in %	Insgesamt	Anteil an Nationalitäten in %
EU-Mitglied davon	*3.792*	*15,7*	*493*	*15,5*
britisch	340	1,4	43	1,4
griechisch	743	3,1	64	2,0
italienisch	947	3,9	174	5,5
polnisch	669	2,8	90	2,8
portugiesisch	302	1,3	41	1,3
Nicht-EU-Mitglied davon	*18.511*	*76,8*	*2.444*	*76,8*
albanisch	840	3,5	94	3
bosnisch-herzegowinisch	497	2,1	56	1,8
kroatisch	439	1,8	55	1,7
libanesisch	334	1,4	54	1,7
russisch	916	3,8	176	5,5
türkisch	11.497	47,7	1.693	53,2
Sonstige	1.791	7,4	245	7,7

(Quelle: Schul-Info NRW, eigene Berechnungen. Die separat aufgeführten Länder wurden auf Grund ihres höheren Anteils an der Schülerschaft ausgewählt. Unter die Gruppe „Sonstige“ fallen Schülerinnen und Schüler mit folgenden Angabe: Ohne Angabe, sonstige afrikanische Staatsangehörige, sonstige amerikanische Staatsangehörige, sonstige asiatische Staatsangehörige, sonstige europäische Staatsangehörige, Staatenlos, Ungeklärt.)

Die Tabelle 3.3.15 stellt die ausländischen Schülerinnen und Schüler nach Nationalität im Schuljahr 2008/2009 dar. Dort separat ausgewiesen sind vor allem diejenigen, die als Personengruppe besonders häufig im Kreis Herford und im Regierungsbezirk Detmold leben. Als EU-Mitglieder sind es vor allem Schülerinnen und Schüler aus Großbritannien, Griechenland, Italien, Polen und Portugal. Aus Nicht-EU-Mitgliedsländern verfügen viele über eine albanische, bosnisch-herzegowinische, kroatische, libanesische, russische und türkische Staatsangehörigkeit.

Im obengenannten Schuljahr kamen im Kreis Herford 15,5% der ausländischen Schülerinnen und Schüler aus einem EU-Land. Mit einem Anteil von 76,8% stammen die meisten Schülerinnen und Schüler aus einem Land, das nicht Teil der Europäischen Union ist. Mit diesen Werten liegt der Kreis im gleichen Verhältnis wie der Regierungsbezirk Detmold.

Unter den ausländischen Schülerinnen und Schülern im Kreis Herford besitzen mit 53,2% mit Abstand die meisten eine türkische Staatsangehörigkeit. Mit lediglich 5,5% folgen danach russische und italienische Schülerinnen und Schüler. Im

Vergleich zum Regierungsbezirk Detmold sind auch dort diese Schülergruppen in einer ähnlichen Größenordnung am häufigsten vertreten. Dort wei-sen 47,7% eine türkische, 3,9% eine italienische und 3,8% eine russische Staatsangehörigkeit auf.

KURZ GEFASST: Über drei Viertel (76,8%) der ausländischen Schülerinnen und Schüler im Kreis Herford stammen aus einem Nicht-EU-Land; insgesamt stellen Türkinnen und Türken mit 53,2% über die Hälfte der ausländischen Schülerinnen und Schüler.

HINWEISE FÜR DIE SCHULENTWICKLUNGSPLANUNG: Im Bildungsbericht 2006 konstatieren die Herausgeber, dass Migrantinnen und Migranten aus der Türkei im deutschen Schulsystem besonders schlecht abschneiden und über das niedrigste Qualifikationsniveau verfügen. Demgegenüber schneiden insbesondere Migrantinnen und Migranten, die überwiegend aus Polen und Russland stammen, relativ erfolgreich im Bildungssystem ab.[8] Weitere Studien haben ergeben, dass es zudem italienischen Schülerinnen und Schülern ebenfalls schwerfällt das deutsche Schulsystem erfolgreich zu absolvieren.[9] Ob diese Ergebnisse ebenfalls auf die ausländischen Schülerinnen und Schüler im Kreis Herford zutreffen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Doch sollten die gesamtdeutschen Befunde bei einer tiefergehenden Analyse der Schülerinnen und Schüler im Bildungssystem im Kreis berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass besonders türkische (53,2%), aber auch italienische (5,5%) Schülerinnen und Schüler einen großen Anteil der ausländischen Schülerschaft ausmachen.

8 Konsortium Bildungsberichterstattung, Bildungsbericht 2006, S. 147.
9 Walter, Herkunftsassoziierte Disparitäten im Lesen, der Mathematik und den Naturwissenschaften, S. 167.

Tab. 3.3.16: Anteil der ausländischen Schülerinnen und Schüler sowie Aussiedlerinnen und Aussiedler differenziert nach den einzelnen Schulformen für den Regierungsbezirk Detmold im Schuljahr 2005/2006

Anteil der ausländischen Schülerinnen und Schüler + Aussiedlerinnen und Aussiedler	G in %	H in %	R in %	GY in %	GE in %	F G/H in %
Krfr. Stadt Bielefeld	28,1	57,4	23,3	9,2	18,6	33,5
Kreis Gütersloh	15,1	33,0	12,9	6,3	18,8	28,4
Kreis Herford	20,1	33,7	15,0	5,4	22,5	28,6
Kreis Höxter	15,5	25,5	13,6	5,3	-	16,0
Kreis Lippe	20,7	34,1	15,2	5,0	16,1	26,9
Kreis Minden-Lübbecke	19,7	36,0	16,0	5,2	17,5	24,9
Kreis Paderborn	14,0	26,7	13,5	6,4	23,3	25,5
Regierungsbezirk Detmold (insgesamt)	19,1	34,3	15,3	6,1	19,3	27,0

(Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Das Schulwesen in NRW aus quantitativer Sicht. Schuljahr 2005/06. Statistische Übersicht Nr. 355. G = Grundschule, H = Hauptschule, R = Realschule, GY = Gymnasium, GE = Gesamtschule, F G/H = Förderschule im Bereich Grund-und Hauptschule)

Die Tabelle 3.16 zeigt den Anteil der ausländischen Schülerinnen und Schüler sowie der Aussiedlerinnen und Aussiedler[10] im Schuljahr 2005/06 differenziert nach den verschiedenen Schulformen. Im Kreis Herford wechseln die meisten ausländischen Schülerinnen und Schüler beim Übergang von der Grundschule in eine weiterführende Schule auf eine Hauptschule (33,7%). Mit 28,6% ist ihr Anteil an Förderschulen im Bereich Grund- und Hauptschule ebenfalls sehr hoch. 22,5% wechseln nach der Grundschule auf eine Gesamtschule, auf der jeder deutsche Schulabschluss erworben werden kann. Besonders auffällig ist, dass ausländische Schülerinnen und Schüler mit 5,4% an Gymnasien stark unterrepräsentiert sind, wohingegen sie ein Drittel der Schülerschaft an Hauptschulen ausmachen.

Mit diesen Werten weicht der Kreis Herford statistisch kaum von denen im Regierungsbezirk Detmold ab. Dort befinden sich ebenfalls die meisten ausländischen Schülerinnen und Schüler auf einer Schule, in der verstärkt die niedrigeren Schulabschlüsse erworben werden können. Lediglich 6,1% besuchen ein Gymnasium. In der kreisfreien Stadt Bielefeld – die einen sehr hohen Ausländeranteil aufweist (s.o.) – sind an einer Hauptschule sogar über die Hälfte der Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft (57,4%).

Es lässt sich also festhalten, dass ausländische Schülerinnen und Schüler sowohl im Kreis Herford als auch im gesamten

10 Im weiteren Verlauf dieses Abschnittes ist nur noch von ausländischen Schülerinnen und Schülern die Rede. Hierbei fallen die Aussiedlerinnen und Aussiedler jedoch darunter.

Regierungsbezirk im ´niederen` Schulsystem stark überrepräsentiert sind. Dies wird auch noch einmal in der nachfolgenden Tabelle verdeutlicht.

Tab. 3.3.17: Schulabsolventen in NRW und im Kreis Herford 2007/08 nach Nationalität und Schulart

Schulform	Absolventenanzahl insgesamt	Anteil ausländische Absolventen %	Absolventenanzahl insgesamt	Anteil ausländische Absolventen %
	NRW	NRW	Kreis Herford	Kreis Herford
Hauptschule	48.994	19,9	414	16,4
Realschule	55.124	7,5	932	5,6
Integrierte Gesamtschule	34.709	15,7	977	8,7
Gymnasium	65.366	4,6	897	2,1
Schulabsolventen (insgesamt)	**223.452**	**11,6**	**3.377**	**7,2**

(Quelle: Information und Technik NRW, Allgemeinbildende Schule: Schulabsolventen nach Nationalität und Schulart nach Kreisen am Ende des Schuljahres)

Ausländische Beschäftigte, Auszubildende und Arbeitslose

Tab. 3.3.18: Ausländische Beschäftigte in NRW, des Regierungsbezirks Detmold und den angehörigen Kreisen 2007

Kreise	Beschäftigte Insgesamt 30.6.2007	Ausländische Beschäftigte in %	Ausländische Beschäftigte 30.6.2007	Differenz zu 2006
NRW	**5.665.640**	**7,8**	**442.549**	+12.620
OWL	**686.317**	**5,4**	**36.873**	+932
Herford	84.184	5,4	4.530	-23
Bielefeld	125.603	7,4	9.318	+141
Gütersloh	134.715	7,2	9.645	+314
Höxter	38.452	2,7	1.033	+11
Lippe	98.530	4,4	4.318	+212
Minden-Lübbecke	107.337	3,3	3.549	+120
Paderborn	97.496	4,6	4.480	+157

(Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2008, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Sonderbericht S. 37)

Der Anteil der ausländischen Beschäftigten von Bielefeld (7,4%) und Gütersloh (7,2%) liegt über dem der Region Ostwestfalen (5,4%) und knapp unter dem des Landes (7,8%). Der Anteil der ausländischen Beschäftigten in Herford entspricht dagegen dem der Region. Allerdings ist der Kreis Herford der einzige im Regierungsbezirk, in dem die ausländische Beschäftigung – wenn auch nur gering – innerhalb eines Jahres zurück gegan-

gen ist (-0,5%). Den deutlichsten Zuwachs hat der Kreis Lippe zu verzeichnen (+5,2%), gefolgt von Paderborn (+3,6%) und Minden-Lübbecke (+3,5%). Um die Situation dieser Personengruppe im Arbeitsmarkt genau darzustellen, muss die Art der Beschäftigung weiter ausdifferenziert werden. Hierzu bieten die nachfolgenden Tabellen weitere Informationen.

Tab. 3.3.19: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach Nationalität in NRW und dem Regierungsbezirk Detmold im Jahr 2005 und 2007

Stichtag	Region/Regierungsbezirk	Nationalität	
		Insgesamt	Ausländerinnen und Ausländer
30.6.2007	Nordrhein-Westfalen	5.575.603 (100%)	431.878 (7,7%)
	Regierungsbezirk Detmold	673.529 (100%)	36.255 (5,4%)
30.6.2005	Nordrhein-Westfalen	5.460.175 (100%)	411.168 (7,5%)
	Regierungsbezirk Detmold	652.767 (100%)	34.614 (5,3%)

(Quelle: Regionaldatenbank Deutschland.)

Die Tabelle 3.3.19 stellt die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort nach Nationalität im Jahr 2007 sowie im Jahr 2005 dar. In NRW lag im Jahr 2007 der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 7,7%. Innerhalb von zwei Jahren ist ihre Quote um 0,2% gestiegen.

KURZ GEFASST: Im Kreis Herford sind 6,1% der Menschen Ausländer/innen, im Regierungsbezirk 7,2%. und in NRW 10,6%. Im Kreis Herford liegt der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an allen Beschäftigten bei 5,4% und damit genau auf der Höhe des Schnitts des Regierungsbezirks (in dem jedoch prozentual mehr Menschen Ausländer/innen sind), jedoch unter dem des Landes NRW (7,7%). Herford weist danach weniger Ausländerinnen und Ausländer unter den Einwohnerinnen und Einwohnern und auch unter den Beschäftigten auf als die Vergleichsgebiete Regierungsbezirk und Bundesland.

KURZ GEFASST: Der Kreis Herford ist der einzige im Regierungsbezirk, in dem die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von 2006 zu 2007 gesunken ist (um 23 Personen).

Tab. 3.3.20: Ausländische Teilzeitbeschäftigte in NRW, Kreisen und kreisfreien Städten des Regierungsbezirks Detmold 2006 /07

Region	Ausländische Teilzeitbeschäftigte 30.6.2006	Ausländische Teilzeitbeschäftigte 30.6.2007	Ausländische Teilzeitbeschäftigte 2007 (in % aller Teilzeitbeschäftigten)	Veränderung gegenüber 2006 in %
NRW	70.443	73.370	7,6	+4,2
Herford	627	618	4,1	-1,4
Bielefeld	2.073	2.153	7,8	+3,9
Gütersloh	832	919	4,9	+10,5
Höxter	99	120	1,7	+21,2
Lippe	578	613	3,2	+6,1
Minden-Lübbecke	477	514	2,6	+7,8
Paderborn	616	639	3,9	+3,7

(Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2008, S. 60)

Die Tabelle 3.3.20 zeigt die ausländischen Teilzeitbeschäftigten nach Kreisen und kreisfreien Städten im Jahr 2006 und 2007. In Nordrhein-Westfalen arbeiten im Jahr 2007 7,6% der Ausländerinnen und Ausländer in einer Teilzeitbeschäftigung. Die Stadt Bielefeld liegt in einer ähnlichen Größenordnung (7,8%). Im Kreis Herford jedoch arbeiten deutlich weniger der Ausländerinnen und Ausländer in einem solchen Beschäftigungsverhältnis (4,9%). Der ländlich geprägte Kreis Höxter weist den geringsten Wert mit lediglich 1,7% auf.

Wird die Veränderung der teilzeitbeschäftigten Ausländerinnen und Ausländer vom Jahr 2006 auf 2007 betrachtet, so zeigt sich, dass in fast allen Städten und Kreisen der Anteil deutlich zulegt, durchschnittlich um 7%. Im Kreis Höxter findet sogar ein Anstieg um 21,2% statt. Lediglich im Kreis Herford reduziert sich die Quote um 1,4%.

Tab. 3.3.21: Arbeitslose und ausländische Arbeitslose im Regierungsbezirk Detmold und angehörigen Kreisen und kreisfreien Städten 2008

Kreise und kreisfreie Städte	Arbeitslose insgesamt	Arbeitslose Ausländerinnen und Ausländer	Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige Erwerbspersonen	Ausländische Arbeitslose (Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige Erwerbspersonen)
Detmold, Regierungsbezirk	11.075	12.328	7,7	19,9
Bielefeld	15.601	2.400	10,7	24,0
Gütersloh	8.795	1.507	5,3	13,8
Herford	8.382	1.353	7,1	19,5
Höxter	4.596	752	7,0	17,1
Lippe	14.213	2.245	8,9	26,8
Minden-Lübbecke	9.889	594	6,9	20,7
Paderborn	10.817	1.505	7,8	17,1

(Quelle: Regionaldatenbank Deutschland)

Die Tabelle 3.3.21 weist die Arbeitslosen und ausländischen Arbeitslosen im Jahr 2008 in den verschiedenen Kreisen und kreisfreien Städten im Regierungsbezirk Detmold aus. Danach ergibt sich für die Stadt Bielefeld die größte Arbeitslosenquote (10,7%) und für den Kreis Gütersloh die niedrigste (5,3%). Der Kreis Herford liegt mit seiner Arbeitslosenquote von 7,1% geringfügig unter dem Durchschnitt in der Region (7,7%).

In der Region ist die Arbeitslosenquote unter den Ausländerinnen und Ausländern vergleichsweise hoch. Im Kreis Lippe beträgt die Arbeitslosenquote unter dieser Bevölkerungsgruppe 26,8% und ist damit im Regierungsbezirk Detmold am höchsten. Der geringste Anteil lässt sich im Kreis Gütersloh (13,8%) feststellen. Der Kreis Herford liegt mit seiner Arbeitslosenquote von 19,5% im statistischen Durchschnitt des Regierungsbezirkes (19,9%). Der hohe Anteil der Arbeitslosen unter den Ausländerinnen und Ausländern (19,5%) im Kreis lässt vermuten, dass es dieser Personengruppe relativ schwerfällt, sich im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und dort zu verbleiben.

KURZ GEFASST: Der Kreis liegt mit einer Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern von 19,5% unter der des Regierungsbezirks (19,9%).

Tab. 3.3.22: Ausländische Auszubildende in NRW, Ostwestfalen-Lippe und im Kreis Herford am 31.12.2007

Region	Auszubildende insgesamt 31.12.2007	Ausländische Auszubildende in %	Ausländische Auszubildende 31.12.2007	Differenz zu 2006
NRW	371.921	5,8	21.477	+1.494
OWL	47.362	3,4	1.631	+139
Herford	5.205	2,9	153	+23

(Quelle: Arbeitsmarktreport NRW 2008, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Sonderbe-richt S. 52, 61, Mikrozensus 2007).

Die Tabelle 3.3.22 zeigt die ausländischen Auszubildenden im Jahr 2007. In NRW liegt die Quote bei 5,8%. Im Kreis Herford ist ihr Anteil sogar noch deutlich geringer und beträgt 2,9%. Wird ein Vergleich vom Jahr 2006 zu 2007 gezogen, zeigt sich, dass bei dieser Personengruppe auf Landesebene, im Regierungsbezirk und insbesondere im Kreis Herford ein Anstieg zu konstatieren ist. Im Kreis Herford stieg die Zahl der ausländischen Auszubildenden um 17,7%. Demzufolge liegt dies über dem des Landes (+7,5%) und des Regierungsbezirks (+9,3%). Dieser enorme Anstieg kann u.a. dadurch hervorgerufen sein, dass mittels vermehrter Integrationsprogramme mehr Ausbildungsmöglichkeiten für ausländische Jugendliche geschaffen wurden.

KURZ GEFASST: Im Kreis Herford liegt der Anteil der Ausländerinnen und Ausländern unter den Auszubildenden bei 2,9% und damit unter dem der Region (3,4%) und des Landes (5,8%). Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass ausländische Jugendliche eher niedere Schulabschlüsse haben als Jugendliche deutscher Herkunft (vgl. Tabelle 3.3.17). Dadurch haben sie geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz.

Die Zahl der ausländischen Auszubildenden stieg von 2006 zu 2007 um 17,7% (+23 Auszubildende). Damit liegt dieses Wachstum über dem des Regierungsbezirks (+9,3%) und des Landes (+7,5%). Um zum Durchschnitt der Region von 3,4% der Auszubildenden zu gelangen, müssten aber rund 177 ausländische Jugendliche pro Jahr einen Ausbildungsplatz erhalten. Mit 302 ausländischen Jugendlichen – also rund 150 mehr als in 2006 – in Ausbildung würde der Kreis den Landesschnitt erreichen.

Einbürgerungen

Tab. 3.3.23: Einbürgerung von Ausländern in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford von 2000 bis 2008

Jahr	NRW		Regierungsbezirk Detmold		Kreis Herford	
	Abs.	% der Bevölkerung	Abs.	% der Bevölkerung	Abs.	% der Bevölkerung
2000	65.743	0,37	7.642	0,38	1.005	0,4
2002	49.837	0,28	4.365	0,22	490	0,2
2004	40.059	0,23	3.582	0,18	475	0,19
2006	36.758	0,21	3.718	0,18	481	0,19
2008	26.106	0,15	2.498	0,13	220	0,09

(Quelle: Information und Technik NRW, Einbürgerung von Ausländern, Bevölkerungsstand und -bewegung nach Geschlecht 2000-2008 für NRW, Detmold und Kreis Herford, Information und Technik NRW)

Die Einbürgerungen von Ausländerinnen und Ausländern in Nordrhein-Westfalen sind zwischen 2000 und 2008 stark rückläufig. Insgesamt wurden in NRW im Jahr 2000 39.637 mehr Ausländerinnen und Ausländer eingebürgert als 2008. Damit gehen die Einbürgerungen im Land um mehr als die Hälfte zurück.

Im Regierungsbezirk Detmold wurden zwischen den Jahren 2000 und 2008 5.144 weniger Ausländerinnen und Ausländer eingebürgert, während im Kreis 785 Personen weniger die deutsche Staatsangehörigkeit erhielten. Einen besonders deutlichen Rückgang der eingebürgerten Personen gab es in NRW zwischen den Jahren 2000 und 2002 (-15.906). Diese Entwicklung ist in der gleichen Zeitspanne ebenfalls im Regierungsbezirk (-3.277) und im Kreis (-515) zu beobachten. Somit zeigt sich Im Regierungsbezirk Detmold und im Kreis Herford ebenfalls die gleiche Entwicklung wie in NRW.

Auffällig ist, dass zwischen den Jahren 2004 und 2006 die Einbürgerungen in NRW weiter rückläufig sind (-3.301), während im Regierungsbezirk (+136) und im Kreis (+6) mehr Ausländerinnen und Ausländer die deutsche Staatsbürgerschaft erlangten.

Die Gründe für den kontinuierlichen Rückgang der Einbürgerungen sind mannigfaltig. Grundsätzlich verfügt Deutschland über eine eher restriktive Einwanderungspolitik, sodass es nicht einfach ist die deutsche Staatsbürgerschaft zu erhalten. Seit dem 1. September 2008 müssen Ausländerinnen und Ausländer einen Einbürgerungstest bestehen. Hier gilt es in den nächsten Jahren zu überprüfen, ob dies Auswirkungen auf die Einbürgerungszahlen haben wird, da eine weitere Hür-de hinzugekommen ist. Ausländerinnen und Ausländer müssen sich bei einer Einbürgerung für die deutsche Staatsbürgerschaft entscheiden und verlieren damit ihre alte. Sich gegen ihre bisherige Staatsangehörigkeit zu entscheiden, wird nicht allen einbürgerungswilligen Personen einfach fallen, sodass

auch dies ein Hindernis darstellt. Daher wird in Deutschland seit längerem über die Möglichkeit einer mehrfachen Staatsbürgerschaft diskutiert.

Fazit

Die Region Ostwestfalen-Lippe weist ein gewisses Attraktivitätspotenzial für Menschen mit Migrationshintergrund auf. Ihr Anteil an der Bevölkerung (23,9%) liegt etwas über dem Landesschnitt (22,7%).

Insgesamt ist die ausländische Bevölkerung im Kreis Herford recht jung. Der überwiegende Teil befindet sich noch im schul- bzw. ausbildungsfähigen Alter. Insbesondere der Anteil der Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahre ist mit 8,3% am ausgeprägtesten. Diese junge Bevölkerung kann durch eine systematische und gezielte Ausbildung den Arbeitsmarkt im Kreis Herford bereichern.

Der hohe Anteil an jungen Leuten an der Bevölkerung spiegelt sich in der Schülerschaft wider. Der Kreis Herford verzeichnet den dritthöchsten Anteil im Regierungsbezirk an Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte. Der überwiegende Teil der ausländischen Schülerinnen und Schüler besucht im Kreis eine Schule, in der vorwiegend die niedrigeren Schulabschlüsse abgeschlossen werden können. Sie sind an Hauptschulen überrepräsentiert (33,7%) und an Gymnasien stark unterrepräsentiert (5,4%). Besonders viele sind türkischer Herkunft (53,2%). Danach folgen russische und italienische Schülerinnen und Schüler mit einem Anteil von je 5,5%.

Die Arbeitsmarktlage für Ausländerinnen und Ausländer sieht im Verhältnis zu den Personen, die über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, schwieriger aus. Dies gilt insbesondere für den Regierungsbezirk Detmold. Während in ganz Nordrhein-Westfalen der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 7,7% liegt, beträgt er im Regierungsbezirk Detmold lediglich 5,4%. Bezogen auf NRW (7,6%) arbeiten im Kreis Herford relativ wenige Ausländerinnen und Ausländer in einer Teilzeitbeschäftigung (4,9%). Jedoch ist ihr Anteil im Verhältnis zum letzten Jahr gestiegen. Dies kann möglicherweise an einer schlechteren konjunkturellen Wirtschaftslage liegen, da Arbeitsplätze von Voll- in Teilzeitstellen umgewandelt wurden.

Die Arbeitslosenquote unter den Ausländerinnen und Ausländern ist in der Region vergleichsweise hoch. Mit einer Quote von 19,5% liegt der Kreis Herford jedoch leicht unter dem statistischen Durchschnitt des Regierungsbezirkes (19,9%).

Der Kreis Herford hat es im letzten Jahr geschafft die Anzahl der ausländischen Auszubildenden zu erhöhen (+17,7%). Trotz dieses starken Anstieges ist der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer unter den Auszubildenden sehr gering (2,9%) und liegt noch deutlich unter dem Schnitt des Regierungsbezirks (3,4%) und dem Landesschnitt (5,8%).

Diese Befunde bezüglich des Arbeitsmarktes weisen darauf hin, dass es Ausländerinnen und Ausländern in der Region schwerer fällt, sich auf dem Arbeitsmarkt in Form einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstelle oder Ausbildung abzusichern und im Arbeitsmarkt zu integrieren.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Zahl der Einbürgerungen seit dem Jahr 2000 stark rückläufig ist. Auch wenn sich zwischen den Jahren 2004 und 2006 sowohl im Regierungsbezirk als auch im Kreis mehr Personen haben einbürgern lassen, bleibt zu erwarten, dass sich die Zahlen in den nächsten Jahren rückläufig entwickeln werden.

Indikator 4: Wanderungsbewegungen

Indikator 4: Wanderungsbewegungen	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Die Kennzahl „Wanderungsbewegung“ beschreibt die räumliche Bevölkerungsbewegung durch Zu- oder Fortzüge. · Die Wanderungsbewegung steht im engen Zusammenhang mit der wirtschaftlichen und strukturellen Situation einer Region. Von großem Interesse sind die Wanderungsbewegungen der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen (= Ausbildungswanderung). Beispielsweise kann ein geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zu einem erhöhten Fortzug junger Menschen in andere Regionen führen. Anhand der Bildungswanderung von Auszubildenden und Studierenden kann die Attraktivität einer Region gemessen werden. · Der Zuzug junger Familien spielt eine wichtige Rolle für Planungsentscheidungen, zum Beispiel für den Ausbau von Kindertagesstättenplätzen, aber auch für die Schulentwicklungsplanung. · Neben den Wanderungsdaten sollte auch die Differenz von Lebendgeburten und Sterbefällen betrachtet werden, um so einen Saldo für die Bevölkerungsentwicklung ziehen zu können.
Definition	*Wanderungssaldo =* *(Zuzüge – Fortzüge) innerhalb einer regionalen Einheit* · Wanderung: ist die räumliche Bevölkerungswanderung in der Form von Zu- und Fortzügen, wobei Umzüge innerhalb der Gemeinde (Ortsumzüge) nicht berücksichtigt werden. Wanderungen können über Gemeinde-, Kreis- und Landesgrenzen erfolgen, sodass man von einer Landesbinnenwanderung spricht. · *Zuzug:* Beziehen der alleinigen Wohnung/Hauptwohnung. · *Fortzug:* Auszug aus der alleinigen Wohnung/Hauptwohnung.
Quelle	Regio-Stat: Wanderungsstatistik d. Fort- und Zugezogene des Kreises e. Überschuss der Zu- bzw. Fortgezogenen f. Überschuss der Geborenen bzw. Gestorbenen Bevölkerungsbewegung der Kommunalstatistik (kommunale Statistikstellen/kommunale statistische Ämter) o Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It.Nrw) o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495)

Tab. 3.3.24: Bevölkerungstand und -bewegung im Kreis Herford von 2001 bis 2007

Merkmal a= insgesamt b= Nichtdeutsche[1)] c= je 1000 Einwohner		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bevölkerung am 31.12.	a	255.393	255.819	255.284	254.938	254.507	253.751	252.949
	b	17.711	17.674	17.056	16.663	16.174	15.846	15.476
Lebendgeborene	a	2.399	2.289	2.263	2.220	2.166	2.135	2.184
	b	117	104	88	94	77	72	73
Gestorbene	a	2.807	2.768	2.852	2.733	2.673	2.725	2.761
	b	55	36	39	34	42	41	49
Überschuss der Geborenen bzw. Gestorbenen (-)	a	-408	-479	-589	-513	-507	-590	-577
	b	+62	+68	+49	+60	+35	+31	+24
Zugezogene	a	13.280	13.012	12.692	12.948	12.080	11.379	11.816
	b	2.343	2.350	2.007	2.081	1.793	1.713	1.601
Fortgezogene	a	12.233	12.107	12.638	12.780	12.005	11.545	12.041
	b	2.143	1.965	2.012	2.057	1.797	1.589	1.624
Überschuss der Zu- (+) bzw. Fortgezogenen (-)	a	+1.047	+905	+54	+168	+75	-166	-225
	b	+200	+385	-5	+24	-4	+124	-23
Salden[2)]	a	+639	+426	-535	-346	-431	-756	-802
	b	-607	-37	-618	-393	-489	-328	-370
	c	+2,5	+1,7	-2,1	-1,4	-1,7	-3,0	-3,2
Gesamtsaldo		+32	+389	+1153	-739	-920	-1084	-1172

1) Die Gliederung „deutsch/nichtdeutsch“ ist durch die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts vom Juli 1999 ab dem Berichtsjahr 2000 beeinflusst.

2) Einschließlich Bestandskorrekturen aufgrund nachträglich berichtigter Meldefälle und einschließlich der Fälle eines Wechsels zur deutschen Staatsangehörigkeit

(Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Die Wanderungsbewegung liegt für den Kreis Herford für die Jahre 2001 bis 2007 vor. Anhand der Tabelle 3.3.24 lassen sich Aussagen über die jeweiligen Anteile der Zu- und Fortgezogenen treffen. Insgesamt zeigt sich, dass von 2001 bis 2005 mehr Personen in den Kreis gezogen als fort gegangen sind. Allerdings nimmt der Überschuss an Zugezogenen (2001: +1.047) mit einigen Unregelmäßigkeit ab (2005: +75). Seit 2006 ziehen mehr Menschen aus dem Kreis als hinein.

KURZ GEFASST: Seit 2006 ziehen mehr Menschen aus dem Kreis weg als hinein (rund 20 Personen pro Jahr), in den Jahren zuvor zogen jedoch jährlich rund 50 bis 1.200 Personen mehr in den Kreis als abwanderten. Der Kreis hat sich von einem Zuzugs- in ein Fortzugsgebiet gewandelt.

Differenziert man diese Befunde nach deutschen und ausländischen Einwohnern, wird eine uneinheitliche Entwicklung deutlich: In den Jahren 2001 und 2002 ziehen mehr Nichtdeutsche in den Kreis als abwandern. In den darauf folgenden Jahren bis 2007 sind schließlich schwankende Zahlen zu verzeichnen: In einem Jahr wandern mehr Personen nichtdeutscher Herkunft hinzu, in einem anderen wandern mehr ab.

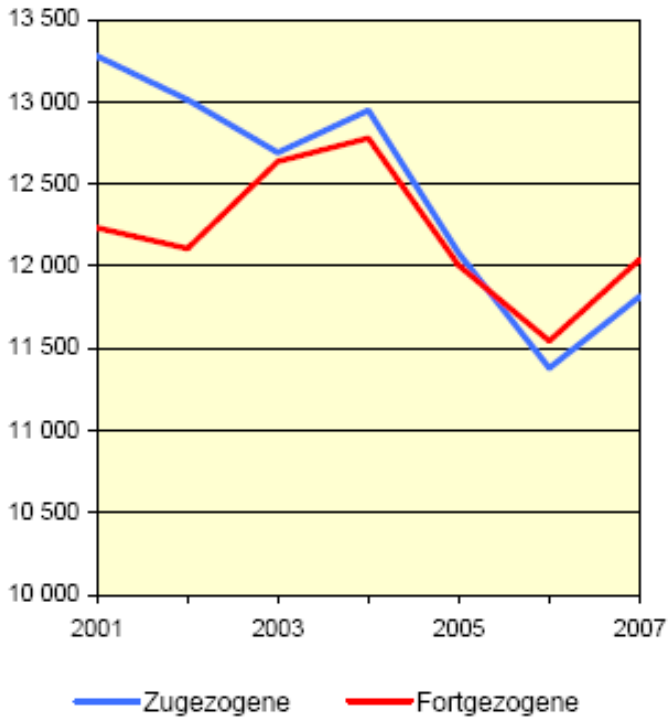
Neben den Zu- und Fortzügen beeinflusst der Saldo aus Lebendgeburten und Sterbefällen die Bevölkerungsentwicklung. In den meisten deutschen Kommunen ist ein Bevölkerungsrückgang zu erkennen, der als demographischer Wandel bekannt ist: Rückläufige Geburtenzahlen bei höheren Sterbezahlen – dieser Trend kann auch durch die steigende Lebenserwartung nicht ausgeglichen werden. Trägt man nachträglich vorgenommenen Bestandskorrekturen Rechnung, so lässt sich für den Kreis Herford insgesamt folgendes sagen: In den Jahren 2001 und 2002 ist ein Bevölkerungswachstum zu konstatieren. Dieser Befund kehrt sich für die Jahre 2003 bis 2007 um, hier entsteht ein Bevölkerungsrückgang im Kreis Herford.

KURZ GEFASST: Die deutsche Bevölkerung im Kreis verringert sich durch Geburten und Sterbefälle seit 2001 jedes Jahr um rund 500 Menschen, die ausländische wächst in der Größenordnung von 20-60 Personen.

KURZ GEFASST: Fasst man Geburten und Sterbefälle sowie Zuzug und Fortzug zusammen, so schrumpft die Bevölkerung des Kreises seit 2003 jährlich um rund 700 bis 1.100 Personen. Noch 2002 hatte der Kreis ein Bevölkerungswachstum von knapp 400 Personen.

Die nachfolgende Abbildung 3.3.6 stellt die Wanderungsbewegung graphisch dar und verdeutlicht so positive und negative Wanderungssalden.

Abb. 3.3.6: Wanderungen im Kreis Herford für die Jahre 2001 bis 2007



(Quelle: Kommunalprofil S. 6,Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Innerhalb der Zu- und Fortzüge sind aus Perspektive eines Ausbildungsmarktmonitorings, aber auch der Schulentwicklungsplanung, besonders die Effekte für die Altersgruppen von 0 bis 25 Jahren bedeutsam. Die Tabelle 3.3.25 gibt darum einen Überblick über die Wanderungen verschiedener Altersgruppen zwischen 2003 und 2007. Insgesamt zogen durchschnittlich 12.183 Menschen zu, wobei 12.202 Menschen aus dem Kreis fortgezogen sind. Dabei ist festzuhalten, dass in der Altersgruppe von 0 bis unter 18 Jahren überdurchschnittlich viele junge Menschen in den Kreis gezogen sind. Setzt man die Zu- und Fortgezogenen derselben Altersgruppe ins Verhältnis, bleiben im Schnitt mehr junge Menschen im Kreis.

Tab. 3.3.25: Wanderungen über die Gemeindegrenzen des Kreises Herford im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2007

Zu- bzw. Fortgezogene	Betrachtungsgebiet Kreis Herford		Alle Gemeinden des	
			Reg.-Bez. Detmold	Land NRW
	Anzahl	%	%	%
Zugezogene insgesamt davon im Alter von... Jahren	**12.183**	**100**	**100**	**100**
unter 18	2.361	19,4	16,8	15,5
18 bis unter 25	2.234	18,3	21,7	20,2
25 bis unter 30	1.899	15,6	16,8	16,8
30 bis unter 50	4.134	33,9	32,6	34,8
50 bis unter 65	850	7,0	6,8	7,4
65 und mehr	705	5,8	5,3	5,2
18 bis unter 65	9.117	74,8	77,8	79,3
Nichtdeutsche	1.519	12,5	16,7	20,5
Fortgezogene insgesamt davon im Alter von... Jahren	**12.202**	**100**	**100**	**100**
unter 18	2.150	17,6	16,1	15,3
18 bis unter 25	2.462	20,2	21,4	18,6
25 bis unter 30	1.934	15,9	17,1	16,4
30 bis unter 50	4.011	32,9	33,1	35,7
50 bis unter 65	891	7,3	6,8	8,1
65 und mehr	754	6,2	5,5	5,9
18 bis unter 65	9.298	76,2	78,4	78,8
Nichtdeutsche	1.491	12,2	15,3	19,0

(Quelle: Kommunalprofil, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Vergleicht man den Überschuss der Zu- bzw. Fortgezogenen zwischen dem Kreis Herford und Nordrhein-Westfalen, so lassen sich hinsichtlich der Altersgruppe der 18-bis 25-Jährigen wichtige Differenzen feststellen. Während in Nordrhein-Westfalen zwischen 2003 und 2007 ein Überschuss der Zugezogenen vorlag, sind innerhalb dieser vier Jahre aus dem Kreis Herford mehr junge Menschen fortgezogen. Ein vergleichbares Bild ergibt sich für die 25-bis 30-Jährigen, allerdings in abgeschwächter Form. In Bezug auf die älteren Menschen im Kreis Herford sowie in NRW zeigt sich, dass hier ein Überschuss der Fortgezogenen bestand.

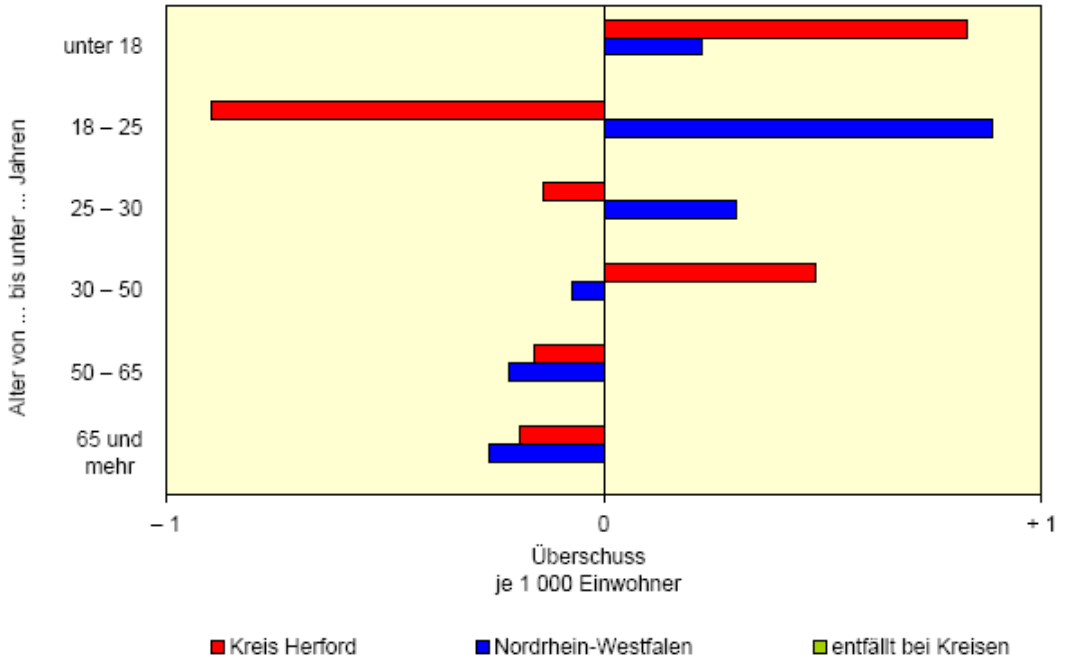
Nachfolgend (Tabelle 3.3.26) sind die Wanderungssalden nach Altersgruppen zusammengefasst. Es wird deutlich, dass zwischen den Jahren 2003 bis 2007 mehr Personen unter 18 Jahren in den Kreis gezogen als fort gegangen sind (Saldo: +211). Auch für die Altersgruppe ‚30 bis unter 50 Jahre' lässt sich ein Überschuss an Zugezogenen ausmachen. In Bezug auf die übrigen Altersgruppen zeigen sich Überschüsse an Fortgezogenen. Vor allem die 18-bis unter 25-Jährigen (Saldo: -228) verließen in dem benannten Zeitraum den Kreis Herford und zogen fort.

Tab. 3.3.26: Durchschnittliche Wanderungssalden für den Kreis Herford für die Jahre 2003 bis 2007

Altersgruppe	Saldo
Unter 18	+211
18 bis unter 25	-228
25 bis unter 30	-35
30 bis unter 50	+123
50 bis unter 65	-41
65 und mehr	-49
Insgesamt	**-19**

Dieser Befund deutet auf einen unattraktiven Ausbildungsmarkt; der Kreis scheint aber gleichzeitig attraktiv für Familien mit Kindern zu sein. Um diese Interpretation zu stützen, weist Abbildung 3.3.7 den Überschuss der Zu- bzw. Fortgezogenen je 1.000 Einwohner nach Altersgruppen aus.

Abb. 3.3.7: Überschuss der Zu-(+) bzw. Fortgezogenen (–) über die Gemeindegrenzen je 1.000 Einwohner in NRW und dem Kreis Herford im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2007 nach Altersgruppen



(Quelle: Kommunalprofil, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Dieses Diagramm lässt sich so interpretieren, dass Menschen zwischen 30 und 50 Jahren, in den Kreis wandern und ihre Kinder (zwischen 0 und 18 Jahren) mitbringen. Der Zuzug „junger Familien“ deutet auf einen attraktiven Arbeitsmarkt, da Menschen

zwischen 30 und 50 häufiger zu einem Arbeitgeber ziehen als ältere Gruppen. Bei diesem Umzug ziehen auch die in dieser Gruppe zur Familie gehörenden Kinder mit. Sobald diese aber in das Ausbildungsalter (18-25 Jahre) kommen, wandern sie – im Saldo aus Zuzug und Fortzug – aus.

KURZ GEFASST: Junge Familien (unter 18-Jährige Kinder und über 30-Jährige Eltern) ziehen in den Kreis, Jugendliche im Ausbildungsalter (18 bis 30-Jährige) ziehen weg.

Wanderungsrichtung

Neben dem Umfang von Wanderung ist auch deren Richtung für das Ausbildungsmarktmonitoring bedeutsam: Ziehen Menschen in Oberzentren, so deutet dies auf einen anderen Bedarf, als wenn Menschen in andere ähnlich strukturierte Gebiete wie den Kreis Herford ziehen. Informationen über die Wanderungsrichtung helfen, die Konkurrenzsituation des Kreises besser zu verstehen. Darum soll bezüglich der Wanderungsbewegungen ein Überblick darüber gegeben werden, aus welchen Gemeinden und Städten Personen in den Kreis Herford ziehen bzw. in welchen Städten und Gemeinden sie sich nieder lassen. Hierbei sind zwei Daten bedeutsam: Zum einen der Umfang der Wanderung (Wanderungsstrom), zum anderen der Saldo aus Fort- und Zuzug (Wanderungssaldo). Oft gleichen sich Zu- und Abwanderung zwischen zwei Gebieten aus, sodass ein großer Strom, aber ein geringer Saldo entsteht. Für das Ausbildungsmarktmonitoring bedeutet ein großer Strom, dass eine enge Verknüpfung zwischen den beiden Gebieten besteht und ein großer Saldo, dass ein hoher Attraktivitätsunterschied besteht. Im Sinne des Ausbildungsmarktmonitorings müssen Strom und Saldo der Betrachtungsgruppe der 18 bis 25-Jährigen gesondert untersucht werden.

Zuzug und Fortzug

Die überwiegende Anzahl an Zugezogenen stammte im Jahr 2007 (vgl. Tabelle 3.3.27) aus den Städten Bielefeld, Bad Oeynhausen und Bad Salzuflen. Diese drei Städte liegen aber auch auf den Rängen eins bis drei, wenn es um die Frage geht, in welche Städte und Gemeinden Personen aus dem Kreis Herford ziehen (vgl. Tabelle 3.3.28). Dieser Befund deutet darauf hin, dass zwischen dem Kreis Herford und diesen drei Städten ein reger Hin-und Fortzug statt findet. Wanderung findet zwischen diesen drei Städten und dem Kreis in beide Richtungen statt, im Saldo wandern jedoch mehr Menschen von diesen Zielen in den Kreis; vor allem aus Bielefeld (236 Menschen zogen 2007 aus Bielefeld mehr in den Kreis als aus dem Kreis nach Bielefeld).

KURZ GEFASST: Zwischen den Städten Bielefeld, Bad Oeynhausen sowie Bad Salzuflen und dem Kreis Herford bestehen große Wanderungsströme. Aus ihnen ziehen die meisten Menschen in den Kreis, in diese Städte ziehen aber auch die meisten Menschen aus dem Kreis aus; im Saldo ist Bielefeld der größte Abgeber von Menschen an den Kreis.

Tab. 3.3.27: Größte Zuwanderungsströme in den Kreis Herford 2007 nach Quellgemeinde

Rang Nr.	Zuzüge von	Zugezogene				Überschuss der Zu- (+) bzw. Fortgezogenen (-)
		insg.	Je 1000 Einwohner der Quellgemeinde	18 bis unter 65 Jahre alt	Nichtdeutsche	
1	Bielefeld, krfr. Stadt	1.251	3,9	949	95	+236
2	Bad Oeynhausen, Stadt	755	15,4	577	59	-23
3	Bad Salzuflen, Stadt	357	6,6	276	32	-16
4	Hüllhorst	157	11,6	122	16	-8
5	Minden, Stadt	141	1,7	113	17	+14
6	Porta Westfalica, Stadt	115	3,2	83	10	+44
7	Lübbecke, Stadt	103	4,0	93	15	+25
8	Kalletal	86	5,7	57	8	+30
9	Detmold, Stadt	70	1,0	57	6	+16
10	Espelkamp, Stadt	57	2,2	42	5	+17
11	Lage, Stadt	54	1,5	42	2	+8
12	Paderborn, Stadt	54	0,4	44	6	-24
13	Lemgo, Stadt	53	1,3	44	7	+2
14	Gütersloh, Stadt	48	0,5	42	3	-2
15	Preußisch Oldendorf, Stadt	47	3,6	42	3	+13
16	Münster, krfr. Stadt	45	0,2	44	1	-20
17	Köln, krfr. Stadt	35	0	29	2	-33
18	Halle (Westf.), Stadt	33	1,6	23	1	+11
19	Petershagen, Stadt	29	1,1	26	2	+8
20	Dortmund, krfr. Stadt	29	0	22	6	-16
21	Steinhagen	28	1,4	21	2	+8
22	Unna, Stadt	28	0,4	18	9	+21
23	Oerlinghausen, Stadt	27	1,6	24	1	+14
24	Schloß Holte-Stukenbrock, St.	26	1,0	23	2	+3
25	Hille	25	1,5	18	2	-4
26	Rahden, Stadt	24	1,5	17	1	+12
27	Wuppertal, krfr. Stadt	24	0,1	18	-	+2
28	Schöppingen	20	2,5	19	20	+17
29	Werther (Westf.), Stadt	20	1,7	17	2	-7
30	Verl	20	0,8	16	2	+8

Tab. 3.3.28: Größte Fortwanderungsströme aus dem Kreis Herford 2007 nach Zielgemeinde

Rang Nr.	Fortzüge nach	Fortgezogene				Überschuss der Zu-(+) bzw. Fort-gezogenen (-)
		insg.	Je 1000 Einwohner der Zielgemeinde	18 bis unter 65 Jahre alt	Nichtdeutsche	
1	Bielefeld, krfr. Stadt	1.015	3,1	845	97	+236
2	Bad Oeynhausen, Stadt	778	15,8	590	74	-23
3	Bad Salzuflen, Stadt	373	6,9	290	22	-16
4	Hüllhorst	165	12,2	128	9	-8
5	Minden, Stadt	127	1,5	106	3	+14
6	Lübbecke, Stadt	78	3,0	59	5	+25
7	Paderborn, Stadt	78	0,5	65	5	-24
8	Porta Westfalica, Stadt	71	2,0	54	7	+44
9	Köln, krfr. Stadt	68	0,1	57	8	-33
10	Münster, krfr. Stadt	65	0,2	61	4	-20
11	Kalletal	56	3,7	38	-	+30
12	Düsseldorf, krfr. Stadt	55	0,1	48	11	-38
13	Detmold, Stadt	54	0,7	38	5	+16
14	Lemgo, Stadt	51	1,2	42	5	+2
15	Gütersloh, Stadt	50	0,5	43	6	-2
16	Lage, Stadt	46	1,3	38	4	+8
17	Dortmund, krfr. Stadt	45	0,1	40	10	-16
18	Espelkamp, Stadt	40	1,6	32	3	+17
19	Preußisch Oldendorf, Stadt	34	2,6	25	-	+13
20	Essen, krfr. Stadt	32	0,1	25	2	-12
21	Hille	29	1,8	26	-	-4
22	Werther (Westf.), Stadt	27	2,3	19	2	-7
23	Aachen, krfr. Stadt	27	0,1	20	6	-15
24	Schloß Holte-Stukenbrock, St.	23	0,9	14	2	+3
25	Halle (Westf.), Stadt	22	1,0	15	-	+11
26	Wuppertal, krfr. Stadt	22	0,1	15	6	+2
27	Bochum, krfr. Stadt	22	0,1	22	4	-5
28	Leopoldshöhe	21	1,3	18	1	-6
29	Petershagen, Stadt	21	0,8	19	2	+8
30	Steinhagen	20	1,0	17	3	+8

(Quelle: beide Tabellen aus Kommunalprofil, S. 10, 11,Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Wanderungssalden

Bei der Betrachtung der Zuzugs- und Fortzugsorte wurde deutlich, dass der Kreis Herford besonders viele Menschen an die Städte abgibt, aus denen auch viele Menschen in den Kreis einwandern. In einem zweiten Schritt müssen darum die Wanderungsdifferenzen für die verschiedenen Ziele errechnet

werden, um Aussagen über Gewinne und Verluste und damit die Wanderungsrichtung treffen zu können.

Saldiert man nun die positiven und negativen Wanderungssalden für den Kreis Herford, werden die wichtigsten Abnehmer und Abgeber von Einwohnern deutlich: Die positivsten Wanderungssalden ergaben sich im Jahr 2007 für die Städte Bielefeld und Porta Westfalica sowie für die Gemeinde Kalletal. Zuwanderung des Kreises Herford speist sich vorwiegend aus dem Oberzentrum Bielefeld, sowie aus den umliegenden Gemeinden und kleinen bis mittleren Städten. Aus den weiteren Oberzentren Gütersloh, Paderborn und Münster kommen kaum Menschen in den Kreis Herford.

Tab. 3.3.29: Größte positive Wanderungssalden des Kreises Herford 2007 nach Quellgemeinden

Rang Nr.	Zuzüge von	Wanderungssaldo (der)				Zugezogene insgesamt
		insgesamt	Je 1000 Einwohner der Quellgemeinde	18-bis unter 65-Jährigen	Nichtdeutsche	
1	Bielefeld, krfr. Stadt	+236	+0,7	+104	-2	1.251
2	Porta Westfalica, Stadt	+44	+1,2	+29	+3	115
3	Kalletal	+30	+2,0	+19	+8	86
4	Lübbecke, Stadt	+25	+1,0	+34	+10	103
5	Unna, Stadt	+21	+0,3	+16	+9	28
6	Schöppingen	+17	+2,1	+18	+20	20
7	Espelkamp, Stadt	+17	+0,7	+10	+2	57
8	Hemer, Stadt	+17	+0,5	+16	+16	17
9	Detmold, Stadt	+16	+0,2	+19	+1	70
10	Oerlinghausen, Stadt	+14	+0,8	+15	+1	27
11	Schwerte, Stadt	+14	+0,3	+5	+1	16
12	Minden, Stadt	+14	+0,2	+7	+14	141
13	Preußisch Oldendorf, Stadt	+13	+1,0	+17	+3	47
14	Rahden, Stadt	+12	+0,7	+7	+1	24
15	Halle (Westf.), Stadt	+11	+0,5	+8	+1	33

(Quelle: Kommunalprofil, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Die größten negativen Wanderungssalden lassen sich hingegen für die Städte Düsseldorf, Köln und Paderborn konstatieren; Abwanderung findet also zu den landesweiten Oberzentren und Großstädten mit Hochschulstandorten statt.

Tab. 3.3.30: Größte negative Wanderungssalden des Kreises Herford 2007 nach Zielgemeinden

Rang Nr.	Fortzüge nach	Wanderungssaldo				Fortgezogene insgesamt
		insgesamt	Je 1000 Einwohner der Zielgemeinde	18- bis unter 65-Jährigen	Nichtdeutsche	
1	Düsseldorf, krfr. Stadt	-38	-0,1	-34	-6	55
2	Köln, krfr. Stadt	-33	-0	-28	-6	68
3	Paderborn, Stadt	-24	-0,2	-21	+1	78
4	Bad Oeynhausen, Stadt	-23	-0,5	-13	-15	778
5	Münster, krfr. Stadt	-20	-0,1	-17	-3	65
6	Bad Salzuflen, Stadt	-16	-0,3	-14	+10	373
7	Dortmund, krfr. Stadt	-16	-0	-18	-4	45
8	Aachen, krfr. Stadt	-15	-0,1	-9	-5	27
9	Barntrup, Stadt	-14	-1,5	-7	-	16
10	Essen, krfr. Stadt	-12	-0	-11	-1	32
11	Versmold, Stadt	-10	-0,5	-7	+1	14
12	Marl, Stadt	-9	-0,1	-5	-5	11
13	Oberhausen, krfr. Stadt	-9	-0	-4	-7	14
14	Hüllhorst	-8	-0,6	-6	+7	165
15	Düren, Stadt	-8	-0,1	-5	-	8

(Quelle: Kommunalprofil, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

KURZ GEFASST: Der Kreis gewinnt Einwohner aus dem Oberzentrum Bielefeld sowie aus den umliegenden Gemeinden und kleinen bis mittleren Städten; verliert jedoch Einwohner an die landesweiten Oberzentren und Großstädte mit Hochschulstandorten (Düsseldorf, Köln und Paderborn). Die Wanderungsbewegungen der Altersgruppe der 18-bis 25-Jährigen sind weitestgehend konstant, wobei etwa 2% mehr fort- als zuziehen.

Fazit

Die größte Wanderung findet in die und aus der Stadt Bielefeld statt. Rund 1.000 Menschen zogen 2007 aus dem Kreis Herford nach Bielefeld, 1.200 aus Bielefeld in den Kreis, sodass sich ein positiver Saldo von rund 200 Zuzügen ergibt. Bad Oeynhausen und Bad Salzuflen sind weitere wichtige Wanderungsziele, hierhin wandern jedoch leicht mehr Menschen aus dem Kreis ab. Die größten „Gewinner" von jungen Menschen aus dem Kreis sind die landesweiten Oberzentren mit Hochschulstandorten: Düsseldorf, Köln, Münster, Dortmund, Aachen.

Der durchschnittliche Anteil der Zu- bzw. Fortgezogenen ist im Hinblick auf die Jahre 2003 bis 2007 im Kreis Herford relativ ausgeglichen. Auch die Wanderungsbewegungen der Altersgruppe der 18-bis 25-Jährigen sind weitestgehend konstant, wobei etwa 2% mehr fort- als zuziehen. Somit lag zwischen 2003 und 2007 eine negative Ausbildungswanderung vor, die

sehr wahrscheinlich mit den Ausbildungsangeboten in der Region zusammenhängt, zum Beispiel den fehlenden Hochschulstandorten im Kreis.

Fazit und Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Querschnittsbetrachtung zur demographischen Entwicklung mit Fokus 0-25

Im Folgenden sollen aus allen Indikatoren zur demographischen Entwicklung die Befunde zusammengezogen werden, die die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen betreffen.

Fasst man die Befunde zur demographischen Entwicklung für den Kreis Herford unter einem Fokus jüngerer Personen zusammen, so zeigt sich, dass Ende 2007 19,1% der Einwohner zwischen 0 und 18 Jahren alt waren. Vergleicht man den Anteil dieser Altersgruppe mit dem für Nordrhein-Westfalen (18%), wird deutlich, dass im Kreis durchschnittlich mehr jüngere Personen leben.

Was die Wanderungsbewegung jüngerer Personen betrifft, so kann herausgestellt werden, dass zwischen 2003 und 2007 im Durchschnitt 19,4% der Zugezogenen in den Kreis Herford zwischen und 0 und 18 Jahre waren. Für NRW lag im Vergleich dazu die durchschnittliche Quote der Zugezogenen dieser Altersgruppe nur bei 15,5%. Der Anteil der Fortgezogenen betrug für den Kreis Herford 17,6%. Damit sind in dem genannten Zeitraum mehr jüngere Personen in den Kreis gezogen als fort gegangen sind. Herford hat ein positives Wanderungssaldo von Kindern (0-18 Jahre), jedoch ein negatives für Jugendliche und junge Erwachsene im Ausbildungsalter (18-25 Jahre).

Insgesamt sprechen die aufgeführten Befunde für die Zukunftsfähigkeit der Region. Der relativ hohe Anteil der 0 bis 18-Jährigen deutet daraufhin, dass der Kreis Herford ein hohes Bildungs- und Ausbildungspotenzial aufweist und daher ebenso in den kommenden Jahren eine gute Bildungsinfrastruktur benötigt. Der hohe Zuzug, insbesondere von Kindern, weist auf die Attraktivität des Kreises für deren Eltern (die ebenfalls zuziehende Altersgruppe 30-50 Jahre) hin, da Kinder mit dem Haushalt der Eltern zu Arbeitsorten „wandern“. Der Fortzug der 18-25 Jährigen ist auf fehlende Ausbildungsstellen zurückzuführen (vgl. Indikator 12).

Altersverteilung jüngerer Personen		
	unter 6 Jahre	13.550 (entspricht 5,4% der Gesamteinwohnerzahl)
	6 bis unter 18 Jahre	34.529 (entspricht 13,7% der Gesamteinwohnerzahl)
	18 bis unter 25 Jahre	20.232 (entspricht 8,0% der Gesamteinwohnerzahl)
Wanderungsbewegung		
	unter 18 Jahre	Mehr Personen ziehen in den Kreis (+211)
	18 bis unter 25 Jahre	Mehr Personen gehen fort (-228)
Ausländer	Unter 6 bis unter 25 Jahre	4.660 (entspricht 1,86% der Gesamteinwohnerzahl)

Der Kreis hat sich von einem Zuzugs-in ein Fortzugsgebiet gewandelt – dies jedoch nur für die Gesamtzahl der Bewohner/innen. Differenziert man dieses insgesamt negative Saldo nach Altersgruppen, lässt sich ein Zuzug in der Altersgruppe von 0-18 sowie 30-50 Jahren erkennen (vgl. Abbildung 3.3.7). Gleichzeitig verlassen Bewohner/innen im Alter von 18-30 Jahren den Kreis. Dies hat Auswirkungen auf die Schulentwicklungsplanung: Hält der Trend zu mehr Zuzügen von Kindern und Jugendlichen an, führt dies zu Bedarfen im SEK I-Bereich. Als wichtigsten Indikator für dieses Szenario sehen wir die Wirtschaftsentwicklung im Kreis an, da Kinder stets im Rahmen von Arbeitszuzügen ihrer Eltern in den Kreis gelangen.

Für den SEK II-Bereich ist entscheidend, ob diese Kinder und Jugendlichen im Kreis bleiben und somit hier Bildung nachfragen, oder – wie die aktuellen Kohorten – im Ausbildungsalter fortziehen. Hierfür ist das Ausbildungsangebot im Kreis der wichtigste Einflussfaktor: Je günstiger das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen im Kreis ist, desto mehr Jugendliche bleiben im Kreis. Bleibt das aktuell schlechte Verhältnis bestehen, ist damit zu rechnen, dass die aktuell 0-18 Jährigen bei Eintritt in das Ausbildungsalter den Kreis verlassen und hier keine Bildungsangebote nutzen.

3.2 Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Indikator 5: Erwerbstätigenquote

Indikator 5: Erwerbstätigenquote	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Die Begriffe „Erwerbstätigenquote“ und „Beschäftigtenquote“ werden in der Literatur synonym verwendet. · Die Erwerbstätigenquote spiegelt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter in einer Region wider. Die Kennzahl beschreibt die Attraktivität des wirtschaftlichen Standorts und die Fähigkeit der Region ihre arbeitsfähige Bevölkerung in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ist wichtig für die Typisierung der Region (wirtschaftsstark vs. wirtschaftsschwach). · Zur Steigerung der Erwerbstätigenquote kann die Kommune beitragen durch das Anbieten von Förderungsmaßnahmen (z.B. Weiterbildungs- oder Integrationsprogramme). Eine Nebenbedingung für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigenquote ist der Ausbau der Kindertagesbetreuung.
Definition	Erwerbstätigenquote in % = Erwerbstätige / Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter x 100 Erwerbstätigenquote in % = sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige / Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter x 100 I. Die Erwerbstätigenquote wird nach dem Inlandskonzept berechnet. · Inlandskonzept = Arbeitsortskonzept: erfasst werden alle Personen, die im Kreis Herford ihren Wohn- und Arbeitsort haben zuzüglich aller außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die als Einpendlerinnen bzw. Einpendler in den Kreis ihren Arbeitsort erreichen. · Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter: sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. II. Die Erwerbstätigenquote, bezogen auf die sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen, wird sowohl nach dem Inlandskonzept als auch nach dem Inländerkonzept (Erwerbstätige am Wohnort = Arbeitsort + Auspendler/-innen) erfasst. · Inlandskonzept: siehe oben · Inländerkonzept = Wohnortkonzept: erfasst werden alle Personen, die im Kreis bzw. in der kreisfreien Stadt ihren Wohn-und Arbeitsort haben zuzüglich aller Personen die in diesem Gebiet wohnen, aber als Auspendler ihren Arbeitsort in einer anderen Region haben. · Sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige: sind alle Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits-bzw. Dienstverhältnis stehen (ein schließlich Auszubildende). Zu dieser Gruppe zählen nicht: geringfügig Beschäftige, Selbstständige, mithelfende Familienmitglieder und Beamtinnen und Beamte. Die Höhe der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen entspricht ca. 65-85% der Erwerbstätigen. · Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter: siehe oben
Quelle	Regio-Stat: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder; Fortschreibung des Bevölkerungsstands o Erwerbstätige im Kreis (ohne Niedriglohnsektor) o Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte o Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter (18 bis unter 65) Regio-Stat: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit = Grundlage sind die Meldungen zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege-und Arbeitslosenversicherung; Fortschreibung des Bevölkerungsstands · Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsstelle Herford o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de · Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It.Nrw) o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495) Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524 , www.it.nrw.de

Tab. 3.3.31: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Kreis Herford von 30.6.1995 bis 30.6.2007 nach Beschäftigungsumfang

Beschäftigungsumfang a= männlich b= weiblich c= Summen		**1995**	**1999**		**2003**		**2007**	
			Anzahl	1995= 100	Anzahl	1995= 100	Anzahl	1995= 100
Insgesamt (einschl.	a	**52.788**	**50.808**	**96,2**	**48.727**	**92,3**	**48.306**	**91,5**
ohne Angabe)	b	**38.071**	**36.926**	**97,0**	**37.044**	**97,3**	**35.878**	**94,2**
	c	**90.859**					**84.184**	
Vollzeitbeschäftigte	a	52.142	49.816	95,5	47.173	90,5	46.602	89,4
	b	26.868	25.621	95,4	24.553	91,4	22.682	84,4
	c	79.010					69.284	
Teilzeitbeschäftigte	a	646	991	153,4	1.548	239,6	1.699	263,0
	b	11.203	11.303	100,9	12.486	111,5	13.193	117,8
	c	11.849					14.892	

(Quelle: Kommunalprofil, S. 16, Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

2007 waren im Kreis Herford 6.575 Menschen weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigt als 1995, während im gleichen Zeitraum die Bevölkerungszahl konstant blieb (von 1997 bis 2007 ging die Bevölkerung im Kreis von 253.655 um 0,04% oder 106 Personen zurück, vgl. Indikator 1).

Eine wichtige Entwicklung lässt sich bezüglich der Teilzeitbeschäftigten feststellen. Während der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung von 1995 bis 2007 um 17,8% gestiegen ist, arbeiten 2007 (1.699) mehr als doppelt so viele Männer (263%) im Teilzeitmodell als noch vor 12 Jahren (646). Dies deckt sich mit bundesweiten Trends, sodass von einer weiteren Ausbreitung der Teilzeitbeschäftigung bei Männern ausgegangen werden kann. Auch hier werden sich die Effekte der Finanzmarktkrise zusätzlich auswirken: Durch sie werden mehr Männer in Kurzarbeit und Teilzeitbeschäftigung beschäftigt werden.

Gleichzeitig lässt sich bei beiden Geschlechtern ein Rückgang der Vollzeitbeschäftigung erkennen, so dass die Teilzeitbeschäftigung eher auf Kosten von Vollzeitbeschäftigung und nicht als zusätzliche Beschäftigung interpretiert werden kann. So waren 1995 noch 52.142 Männer und 26.868 Frauen vollbeschäftigt, während 2007 ein Rückgang von 5.540 bei den Männern und 4.186 Vollbeschäftigten bei den Frauen zu verzeichnen gibt. Beide Trends werden wahrscheinlich anhalten.

Die Erwerbspersonenprognose bis 2020 ergibt für den Kreis Herford einen leichten Rückgang der Bevölkerungszahl (zwischen -0,5% und -1,2%), aber eine Erhöhung der Zahl der Erwerbspersonen. 2020 werden im Kreis rund 3.500 Menschen mehr

beschäftigt sein als 2003. In diesen Berechnungen sind die Auswirkungen der Finanzmarktkrise jedoch nicht berücksichtigt.

Tab. 3.3.32: Erwerbspersonenprognose für den Kreis Herford 2003 bis 2020

Ergebnisse der Bevölkerungsprognose	**Für das Jahr**		**Veränderung 2003 -2020**	
	2003	**2020**	**Absolut**	**In %**
Status – Quo Prognose	255.819	252.859	-2.960	-1,2
Bevölkerungsorientierungswert	255.819	254.525	-1.294	-0,5
Ergebnisse der Erwerbspersonenprognose	**Für das Jahr**		**Veränderung 2003 -2020**	
	2003	**2020**	**Absolut**	**In %**
Erwerbstätige am Wohnort	110.030	113.360	3.329	3,0
Erwerbspersonen am Wohnort	120.729	124.323	3.594	3,0

(Quelle: Bevölkerungs-und Erwerbspersonenprognose für Städte und Gemeinden in Ostwestfalen – Lippe 2003 bis 2020. S. 183)

KURZ GEFASST: Bei den Erwerbspersonenprognosen des Kreises für 2003 bis 2020 ist festzustellen, dass obwohl die Bevölkerung im Kreis leicht abnimmt (-0,5%), der Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen am Wohnort deutlich (+3%) zunehmen wird.

Fazit

Es kann von einer Tendenz zu mehr Teilzeitbeschäftigung bei Männern und einem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung im Kreis Herford ausgegangen werden.

Besondere Bedeutung muss bei der Analyse des Ausbildungsmarktes zurzeit den Effekten der Finanzmarktkrise sowie der Wirkung der gegensteuernden Instrumente – für Wirtschaftsgebiete mit starkem Produktionsbezug wie dem Kreis Herford insbesondere der Kurzarbeit – beigemessen werden. Die Agentur für Arbeit des Kreises sieht hier im Moment leicht negative Effekte:

„Die Wirtschaftskrise belastet weiterhin den regionalen Arbeitsmarkt. Allerdings verhindert derzeit Kurzarbeit einen stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die weitere Entwicklung unseres Arbeitsmarktes wird entscheidend davon abhängen, wie lange Unternehmen dieses Instrument zur Überbrückung nutzen. Die Auswirkungen der Krise zeigen sich allerdings in rund 4.300 mehr arbeitslosen Menschen als noch ein Jahr zuvor. Im Vergleich zum Vormonat weist der Bereich des dritten Sozialgesetzbuches eine Stagnation auf. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Agenturbezirk vollzog sich überwiegend im Bereich des zweiten Sozialgesetzbuches. Beschäftigungsmöglichkeiten sind allerdings immer noch

vorhanden, was die konstante Anzahl an Stellen-Neumeldungen beweist. (Quelle: Agentur für Arbeit Herford, Juni 2009)

Indikator 6: Beschäftigtenstruktur

Indikator 6: Beschäftigtenstruktur	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Die Kennzahl „Beschäftigtenstruktur" gibt Aufschluss über die Wirtschaftsstruktur der Region. Beispielweise weist ein hoher Anteil an Beschäftigten im Primärsektor auf eine landwirtschaftlich bzw. ländlich geprägte Region hin. Neben dem Primärsektor zählen der Sekundärsektor (produzierenden Gewerbe) und der Tertiärsektor (Dienstleistungssektor) zu den drei Wirtschaftssektoren einer Volkswirtschaft. Dabei gewinnt der Tertiärsektor in allen Industrieländern immer mehr an wirtschaftlicher Bedeutung. Es ist daher wichtig die Entwicklung der Beschäftigtenanteile in dienstleistungsintensiven Wirtschaftszweigen (z.B. Handel, Gesundheit) gesondert zu analysieren. · Regionen, die sich im sektoralen Wandel befinden, müssen ihre Beschäftigen entsprechend der neuen Arbeitsanforderungen anpassen (Umschulung und Fortbildung) oder Anreize für den Zuzug adäquat Qualifizierter setzen (gute Bildungsinfrastruktur).
Definition	*Beschäftigtenanteil in Wirtschaftszweig X in % =* *SV – Beschäftigte im Wirtschaftszweig X am Arbeitsort* *Gesamtzahl der SV – Beschäftigte am Arbeitsort* · Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte: sind alle Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits-bzw. Dienstverhältnis stehen (einschließlich Auszubildende). Zu dieser Gruppe zählen nicht: geringfügig Beschäftige, Selbstständige, mithelfende Familienmitglieder und Beamte. Die Höhe der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen entspricht ca. 65-85% der Erwerbstätigen, die genaue Zahl ist stark von der Wirtschafsstruktur abhängig. Im Kreis Herford sind rund 68% der Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. · *Arbeitsortprinzip* = Inlandsprinzip: erfasst werden alle Personen, die im Kreis ihren Wohn- und Arbeitsort haben zuzüglich aller außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die als Einpendler/innen in diese Region ihren Arbeitsort erreichen. · *Wirtschaftszweig*: ist eine Gruppe von Betrieben bzw. Unternehmen, die ähnliche Produkte herstellen, ähnliche Dienstleistungen anbieten oder nach gleichen Herstellungsmethoden produzieren. Den verschiedenen Wirtschaftszweigen liegt die „Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003" (WZ 2003) zugrunde, in welcher die wirtschaftssystematische Zuordnung nach dem wirtschaftlichen Schwerpunkt des Betriebes bzw. Unternehmen erfolgt. Die aktuelle Klassifikation stellt das statistische Bundesamt zur Verfügung: · http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Interne t/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen /Content75/KlassifikationWZ2003,templateId=renderPrint.psml =
Quelle	· Regio-Stat: o Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftszweigen o Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort o Ausbildungspendler o Berufspendler o Pendlersaldo o Pendler nach Gemeinden • Statistische Ämter des Bundes und der Länder o Kontakt: webmaster@stala.bwl.de (Information Frau Stegg) o www.statistikportal.de o statistik-portal@stala.bwl.de • Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsstelle Herford o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de • IHK Bielefeld Ostwestfalen Lippe o Kontakt: info@bielefeld.ihk.de o Tel.: 0521 – 5540 o www.bielefeld.ihk.de

Befunde

Erwerbstätige nach Sektoren

Tab. 3.3.33: Erwerbstätige in den drei Sektoren* im Kreis Herford von 1997 bis 2007

Kreis Herford	1997	1999	2001	2003	2005	2007
Erwerbstätige Insgesamt	**117.600**	**119.500**	**123.300**	**119.700**	**120.200**	**121.300**
01 bis 05.02.0 Landwirtschaft	2.100	2.000	2.000	1.900	2.000	1.900
10 bis 45.50.2 Produzierendes Gewerbe (Industrie)	49.800	49.000	50.400	46.500	43.900	43.600
50 bis 99.00.3 Dienstleistungen	65.700	68.400	70.900	71.300	74.300	75.800

*Die Sektoren sind gekennzeichnet mit den Ziffern der Wirtschaftszweigsklassifikation der EU für 2003. (Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, August 2008)

Anhand der oberen Tabelle lässt sich feststellen, dass die Erwerbstätigenanzahl insgesamt nach 2001 (123.300) bis 2003 (119.700) kurz absinkt, aber ab 2005 wieder Erwerbstätige dazu gewinnt.

Wenn man sich die Beschäftigtenzahl im Zeitverlauf seit 1997 bis 2007 anschaut, lässt sich eine wellenartige Entwicklung feststellen: Im primären Sektor sinkt die Anzahl der Erwerbstätigen um 200 Personen von 1997 (2.100) bis 2007 (1.900). Im sekundären Sektor ist der Verlust deutlich höher (-6.200). Im Gegensatz dazu legt der tertiäre Sektor in der gleichen Zeitspanne beträchtlich zu (+10.100).

Somit ist innerhalb von 10 Jahren der Anteil der Landwirtschaft von 1,8% (1997) auf 1,6% (2007) gesunken. In der Industrie zeichnet sich ein drastischeres Bild. Waren 1997 noch 42,3% in diesem Sektor beschäftigt, sind es 2007 noch 35,9%. Somit verlagerten sich gewissermaßen die ca. 7% der Beschäftigung in der Industrie in den Dienstleistungssektor. Dort stieg der Beschäftigtenanteil von 55,9% auf 62,5%. Infolgedessen arbeiten mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen im tertiären Sektor.

Diese Entwicklung belegt den sich vollziehenden Strukturwandel in der Region, der auch bundesweit beobachtet werden kann.

KURZ GEFASST: Im Kreis Herford finden immer weniger Menschen Beschäftigung im produzierenden Gewerbe, dafür wächst die Beschäftigung im Dienstleistungssektor.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Tab. 3.3.34: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis Herford am Arbeitsort am Stichtag 30.6.2007 nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig und Kennziffer*	Männlich	Weiblich	Ausländer	Insgesamt	Differenz zu 2006
Insgesamt	**48.306**	**35.878**	**4.530**	**84.184**	**2.135**
01. bis 05.02.0 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	436	212	61	648	25
15. bis 37.20.5 Verarbeitendes Gewerbe	23.696	9.173	2.131	32.869	644
40. bis 41.00.3 Energie-und Wasserversorgung	487	174	9	661	-44
45. bis 45.50.1 Baugewerbe	3.897	548	176	4.445	183
50. bis 52.74.2 Handel, Instandh., Rep. v. Kfz	6.820	6.622	627	13.442	174
65. bis 67.20.3 Kredit-und Versicherungswesen	745	1.082	21	1.827	-45
70. bis 71.40.5 Grundstücks- und Wohnungswesen	4.669	3.945	572	8.614	620
75. bis 75.30.9 Öffentliche Verwaltung	1.298	2.121	124	3.419	13
80. bis 85.32.9 Erziehung, Gesundheit, Sozialwesen	2.892	10.124	366	13.016	401

* Nach den Ziffern der Wirtschaftsklassifikation der EU 2003 (NACE2003).

(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) nach Geschlecht, Nationalität und Wirtschaftszweigen, Bundesagentur für Arbeit 2007)

Ingesamt hat der Kreis Herford im Jahr 2007 84.184 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu verzeichnen. Das sind 2.135 Beschäftigte mehr als 2006.

Die Branche mit der höchsten Beschäftigtenzahl ist das verarbeitende Gewerbe und somit ein Teil des – schrumpfenden – sekundären Sektors. Hier arbeiten 32.869 Menschen, wobei 71,1% davon männlich sind. Danach folgt „Handel und Instandhaltung/Reparaturen“ (13.442 Beschäftigte). Hier ist der Anteil des jeweiligen Geschlechts nahezu gleich. Im Bereich Erziehung, Gesundheit und Sozialwesen arbeiten 13.016 Beschäftigte, wobei der weiblich Anteil mit 77,8% deutlich höher ist. Die Sektoren Landwirtschaft und Energie-/ Wasserversorgung beschäftigen zusammen nur 1,5% der Beschäftigten gemessen an der Gesamtbeschäftigung.

Bezug nehmend auf die ausländischen Beschäftigten ist festzustellen, dass die meisten ausländischen Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe einen Arbeitsplatz haben (2.131), wobei hier ein kleiner Rückgang zum Vorjahr zu verzeichnen ist (-48). Daneben arbeitet der zweitgrößte Teil im Handel und

der Instandhaltung (627) und 572 ausländische Beschäftigte arbeiten im Grundstücks-und Wohnungswesen. Somit besteht hier ein Unterschied zu den deutschen Beschäftigten, da der drittgrößte Beschäftigtenanteil (13.016, 15,5%) im Zweig Erziehung und Sozialwesen arbeitet.

Diese Tabelle verdeutlicht, dass im Kreis Herford die drei Wirtschaftsabschnitte „Verarbeitendes Gewerbe", „Handel, Instandhaltung, Reparatur" und „Erziehung, Sozialwesen, Gesundheit" zusammen über zwei Drittel (70,6%) der Arbeitnehmer beschäftigen. Das gilt auch für das Jahr 2006.

Zahl der Schüler/innen, Beschäftigten und Arbeitslosen nach den Bildungsgängen des Dualen Systems

In Tabelle 3.3.35 werden die Zahl der Schüler/innen, Beschäftigten im Kreis und Arbeitslosen im Kreis entlang der 27 an den Berufskollegs des Kreises angebotenen Ausbildungsberufe des Dualen Systems (vgl. regionalen Bildungsbericht) verglichen, um Zusammenhänge zwischen Ausbildungsangebot und Berufschancen sichtbar zu machen.

Anhand der Tabelle 3.3.35 ist erkennbar, dass die meisten Schüler/innen in den Fachklassen des Dualen Systems ihre Ausbildung in den Bereichen Bürofach (817, 16,7%), Warenkauf (811, 16,6%) und Gartenbau (573, 11,6%) absolvieren. Und dies obwohl im Gartenbau die höchste Arbeitslosigkeit im Vergleich zur Beschäftigung innerhalb dieser Berufsgruppe (23,5%) unter den 27 Berufsgruppen vorzufinden ist. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die wenigstens Schüler (3, 0,12%) eine Ausbildung im Landverkehr anstreben, obwohl dies der viertgrößte Arbeitsgeber (2.841 Beschäftigte) ist. Hier sind andere Ausbildungsgänge als die der Kollegs im Dualen System relevant. Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im Dienstleitungssektor. Dies unterstreicht den bereits erwähnten Strukturwandel in der Region (s.o.). Somit arbeitet der größte Anteil der Arbeitnehmer/innen als Bürofachkraft bzw. -hilfskraft (12.826) und in der Warenkaufbranche (6.836), gefolgt von Berufen im Gesundheitswesen (4.564). Die Schülerausbildungsanzahl ist somit in den beiden beschäftigungsstärksten Branchen am höchsten. Lediglich im Gesundheitswesen machen deutlich weniger (4,86%) eine Ausbildung, was mit der Ausbildung in den – nicht erfassten – Pflegeschulen zusammenhängt.

Des Weiteren sind insbesondere handwerkliche Berufe für Schüler/innen attraktiv. Neben Gartenbau, werden viele Schüler/innen zum Mechaniker/innen (371, 7,6%) und Elektriker/innen (330, 6,7%) ausgebildet, sowie zum Tischler/innen (223, 4,6%) und Schlosser/innen (197, 4,0%). Dies ist vielleicht dadurch zu erklären dass gerade das verarbeitende Gewerbe, wie die Holzin-dustrie, ein wichtiges Standbein des Kreises darstellt und verhältnismäßig gute Arbeitsplatzchancen bietet.

Ferner ist zu bemerken, dass immerhin noch 2,0% der Schüler/innen sich in landwirtschaftlichen Berufen ausbilden lassen. Zusätzlich ist zu bemerken, dass in der Landwirtschaft meist

in Bezirks- bzw. Landesfachklassen (z.B. Münster) ausgebildet wird weshalb von einer etwas höheren Ausbildungszahl ausgegangen werden kann. Und dies obwohl der Sektor die niedrigsten Beschäftigtenzahlen aufweist (vgl. Tabelle 3.3.35) und somit eher geringe Anstellungschancen bietet.

Tab. 3.3.35: Vergleich von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Schülern in den Fachklassen im Dualen Systems und Arbeitslosen an den 5 Berufkollegs im Kreis Herford nach den 27 Berufsgruppen

Nr	Berufsgruppe Beinhaltete Berufe und Berufzuordnungsnummer	Schüler/innen	Beschäftigte	Arbeitslose	Arbeitslose Jugendliche (u 25)
1	Bürofach-, Bürohilfskraft Bürofachkräfte (781), Stenographen, etc. (782), Datentypisten (783), Bürohilfskräfte (784)	817	12.826	14	35
2	Warenkaufleute Groß-und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer (681), Verkäufer (682), Verlagskaufleute, Buchhändler (683), Drogeristen (684), Apothekenhelferinnen (685), Tankwart (686), Handelsvertreter, Reisende (687), Ambulante Händler (688)	811	6.836	794	123
3	Gartenbauer/in Gärtner/ Gartenarbeiter (051), Gartenarchitekten, Gartenverwalter (052), Floristen (053)	573	779	183	19
4	Mechaniker/in Kraftfahrzeuginstandsetzer (281), Landmaschineninstandsetzer (282), Flugzeugmechaniker (283), Feinmechaniker (284), sonstige Mechaniker (285), Uhrmacher (286)	371	1.347	55	17
5	Elektriker/in Elektroinstallateure, -monteure (311), Fernmeldemonteure (312), E-Motoren, Trafo-Bauer (313), Elektrogerätebauer (314), Funk-, Tongerätemechaniker (315)	330	1.750	66	7
6	Übrige Gesundheitsberufe Heilpraktiker (851), Masseure, Krankengymnasten (852), Krankenschwestern, -pfleger, Hebamme (853), Helfer in der Krankenpflege (854), Diätassistent, Pharma.-techn. Assistent (855), Sprechstundenhelfer (856), Medizinlaborant (857)	237	4.564	189	31
7	Tischler/in, Modellbauer/in Tischler (501), Modell-, Formentischler (502), Stellmacher, Böttcher (503), Sonstige Holz-, Sportgerätb. (504)	223	2.463	153	22
8	Schlosser/in Schlosser, o.n.A. (270), Bauschlosser (271), Blech-, Kunststoffschlosser (272), Maschinenschlosser (273), Betriebs-, Reparaturschlosser (274), Stahlbauschlosser, Eisenschiffb. (275)	197	2.106	73	6
9	Kunststoffverarbeiter/in Kunststoffverarbeiter (151)	169	1.724	281	151
10	Maler/in, Lackierer/in, verwandte Berufe Maler, Lackierer Ausbau (511), Warenmaler, -lackierer (512), Holzoberflächen-veredler, Furnierer (513), Kerammaler, Glasmaler (514)	137	998	140	21
11	Bank-, Versicherungskaufleute Bankfachleute (691), Bausparkassenfachleute (692), KV-Fachleute nicht Sozialversicherung (693), Versicherungsfachleute (694)	119	1.784	23	Keine Angabe
12	Feinblechner/in, Installateure Feinblechner (261), Rohrinstallateure (262), Rohrnetzbauer, Rohrschlosser (263)	117	901	33	4
13	Körperpfleger/in Friseure (901), Sonstige Körperpflege (902)	106	507	63	6
14	Mauer/in, Betonbauer/in Maurer (441), Betonbauer (442)	97	678	123	9
15	Landwirtschaft Landwirte (011), Weinbauern (012), Tierzüchter (021), Fischer (022), Verwalter (Landwirtschaft und Tierzucht) (031), Araring, Landwirt. Berater (032), Landarbeitskräfte (041), Melker (042), Tierpfleger, verw. Berufe (044)	96	250	14	Keine Angabe
16	Raumausstatter/in, Polsterer/in Raumausstatter (491), Polsterer, Matratzenhersteller (492)	83	297	41	3
17	Berufe des Nachrichtenverkehrs Posthalter (731), Postverteiler (732), Funker (733), Telefonisten (734)	77	612	48	4
18	Lederhersteller/in, Leder-/Fellverarbeiter/ in Lederhersteller, Darmsaitenm. (371), Schuhmacher (372), Schuhwarenhersteller (373), Grobledерwarenhersteller (374), Feinlederhersteller (375), Lederbekleidungsherst., Lederverarbeiter (376), Handschuhmacher (377), Fellverarbeiter (378)	59	92	Keine Angabe	Keine Angabe
19	Werkzeugmacher/in Werkzeugmacher (291)	54	603	9	Keine Angabe
20	Metallverformer/in, (spanend) Dreher (221), Fräser (222), Hobler (223), Bohrer (224), Metallschleifer (225), Übrige spanende Berufe (226)	52	704	24	3
21	Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsltr. (751), Unternehmensberater (752), Wirtschaftsprüfer, Steuerberater (753)	46	1.563	72	Keine Angabe
22	Technische Sonderfachkräfte biologisch-techn. Sfk (631), physikal.-math.-tech. Sfk (632), Chemielaboranten(633), Photolaboranten (634), Techn. Zeichner (635)	41	645	20	3
23	Hauswirtschaftliche Berufe Hauswirtschaftsverwalter (921), Verbraucherberater (922), Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	28	726	145	24
24	Bauausstatter/in Stukkateure, Gipser, Verputzer (481), Isolierer, Abdichter (482), Fliesenleger (483), Ofensetzer, Luftheizungsbauer (484), Glaser (485), Estrich-, Terrazzoleger (486)	17	321	36	5
25	Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe Speditionskaufleute (701), Fremdenverkehrsfachleute (702), Werbefachleute (703), Makler, Grundstücksverwalter (704), Vermieter, Vermittler (705), Geldeinnehmer, Kartenverk., (706)	13	435	69	6
26	Maschinisten und zugehörige Berufe Energiemaschinisten (541), Förder-, Seilbahnmaschinisten (542), Sonstige Maschinisten (543), Kranführer (544), Erdbewegungsmaschinenführer (545), Baumaschinenführer (546), Maschinenwärter (547), Heizer (548), Maschineneinrichter, o.n.A. (549)	6	444	58	Keine Angabe
27	Berufe des Landverkehrs Schienenfahrzeugführer (711), Eisenbahnbetriebsregler(712), sonstige Fahrbetriebsregler (713), Kraftfahrzeugführer (714), Kutscher (715), Straßenwarte (716)	3	2.841	274	9

Berufsgruppenzuordnung erfolgt nach Gliederung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur 2007
(Quelle: Regionaler Bildungsbericht, Indikator: Bildungsbeteiligung, Sonderauswertung für die BKs, Teil 1: Betrachtung der Kreisebene, Mai 2008; Sozi-alversicherungspflichtig Beschäftigte am AO 2008, BA)

Die Betrachtung entlang der tatsächlichen Ausbildungsgänge an den Kollegs macht den Strukturwandel der Region deutlich: Die „traditionellen“ gewerblichen Berufe im Holz- sowie Metall- und Elektrobereich – Mechaniker/in (7,6% der Auszubildenden), Elektriker/in (6,8%), Tischler/in (4,6%), Schlosser/in (4,0%), Feinblecher/in (2,4%), Werkzeugmacher/in (1,1%), Metallverformer/in (1,1%) und Maschinist/in (0,1%) – machen zusammen nur 1.350 Auszubildende und damit 27,7% aller Auszubildenden im Dualen System aus. Dienstleistungsberufe – Bürokraft (16,7% der Auszubildenden), Warenkaufleute (16,6%, Gesundheitsberufe (4,9%), Bank-, Versicherungskaufleute (2,4%), Körperpfleger/in (2,2%), Berufe des Nachrichtenverkehrs (1,6%), Unternehmer/in etc (0,9%), Hauswirtschafter/in (0,6%) und „andere Dienstleistungsberufe“ (0,3%) – machen 2.254 Auszubildende (46,2%) aus.

KURZ GEFASST: Die meisten Schüler/innen des Schuljahrs 2006/07 machen ihre Ausbildung in den beschäftigungsstärksten Branchen Bürofach (16,7%) und Warenkauf (16,6%), und Gartenbau (11,6%). Diese drei Gruppen machen zusammen 45% der Auszubildenden im Dualen System aus. Die „traditionellen gewerblichen Berufe“ machen zusammen nur 27,7%, Dienstleistungsberufe hingegen 46,2% der Auszubildenden aus.

Geringfügige Beschäftigung

Tab. 3.3.36: Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2008 am Arbeitsort

Region	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am AO (30.6.2008)	Geringfügig entlohnte Beschäftigte am AO (30.6.12008)	Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in %
NRW	5.798.424	1.746.333	30,1
Reg.-Bez. Detmold	698.676	193.818	27,7
Herford	83.992	22.229	26,5
Bielefeld	128.583	32.670	25,4
Gütersloh	139.027	38.484	27,7
Paderborn	100.160	31.480	31,4
Minden-Lübbecke	108.875	28.633	26,3
Lippe	99.312	27.518	27,7
Höxter	38.727	12.804	33,1

(Quelle: Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2008, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik Bundesagentur).

Im Kreis sind 26,5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geringfügig entlohnt. Damit liegt dieser Wert unter denen des Regierungsbezirks und des Landes – geringfügige Beschäftigung spielt damit im Kreis Herford eine geringere Rolle als in den beiden Vergleichsgebieten.

Fazit

Die Verschiebungen von Beschäftigung in den Wirtschaftsbereichen des Kreises Herford zeichnen das Bild einer Region im strukturellen Wandel: Die Beschäftigung im produzierenden Gewerbe sinkt seit 2001, die im tertiären Bereich wächst. Dabei gelingt es dem Dienstleistungssektor, die Verluste im produzierenden Gewerbe durch Beschäftigung auszugleichen – Resultat ist eine seit 1997 steigende Zahl von Erwerbstätigen. Eine Ausnahme bildet der Rückgang des Jahres 2003, der auf die bundesweite schlechte Wirtschaftslage nach 2001 zurückzuführen ist. Diese Betrachtung auf der hohen Aggregationsebene von Wirtschaftsbereichen wird im Indikator 14 durch eine feinere Analyse innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige (Branchen) differenziert n; gleichwohl liefert sie bereits hier einen groben Trend für die Verschiebung der Beschäftigung und damit perspektivisch auch der Ausbildungsaktivitäten im Kreis.

Indikator 7: Arbeitslosenquote

Indikator 7: Arbeitslosenquote	
Zweck und Aussagefähigkeit	• Die Kennzahl „Arbeitslosenquote“ liefert Informationen über die Arbeitsmarktsituation einer Region sowie deren Attraktivität, da eine hohe Arbeitslosenquote die Attraktivität einer Region für die Bewohner/innen sowie für potenzielle Zuzügler/-innen senken kann. Anhand der Höhe der Arbeitslosenquote können die sozialen Belastungen und wirtschaftlichen Probleme einer Regionen beschrieben und eine Typisierung der Region in wirtschaftstark oder wirtschaftsschwach vorgenommen werden. Weiterhin kann die Kennzahl eine Begründung für die Wanderungsbewegungen junger Menschen liefern (vgl. Indikator 4). Für das Ausbildungsmarktmonitoring ist vor allem die Zahl junger Arbeitsloser relevant. • Anhand der Entwicklung der Arbeitslosenquote im Zeitverlauf ist es möglich nachzuvollziehen, ob die Arbeitslosenquote mit konjunkturellen Schwankungen korreliert ist oder ob ungünstige strukturelle Bedingungen die Ursache für eine hohe Arbeitslosenquote sind. • Durch das Vorliegen von Arbeitslosenquoten für Jugendliche können geeignete Bildungs-und Ausbildungsmaßnahmen in die Wege geleitet werden.
Definition	$\text{Arbeitslosenquote in \%} = \frac{\text{registrierte Arbeitslose}}{\text{zivile Erwerbstätige + Arbeitslose}} \times 100$ $\text{Arbeitslosenquote in \%} = \frac{\text{registrierte Arbeitslose}}{\text{Abhängig zivile Erwerbstätige + Arbeitslose}}$ • *Registrierte Arbeitslose sind Personen, die:* - vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder -nur eine geringfügige bzw. kurzzeitige Beschäftigung ausüben (§ 8 SGB IV), -nicht Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten oder Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen sind, -der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, -das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, -nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, -sich persönlich beim zuständigen Arbeitsamt arbeitslos gemeldet haben, -arbeitsfähig und bereit sind, eine zumutbare, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung aufzunehmen (siehe Definition des Sozialgesetzbuches III). • *Zivile Erwerbstätige:* die Summe aller Erwerbstätigen, die einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit oder einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, geringfügig beschäftigt, Beamtinnen oder Beamte oder mithelfende Familienangehörige sind. • *Abhängig zivile Erwerbstätige:* alle Erwerbstätige, die einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit (einschließlich Auszubildende) nachgehen, oder geringfügig Beschäftigte, Personen in Arbeitsangelegenheiten und Beamtinnen/Beamte (ohne Soldatinnen/Soldaten) sind.
Quelle	• Regio-Stat: Arbeitsmarktstatistik der Arbeitsverwaltung und -vermittlung der Bundesagentur für Arbeit • Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsstelle Herford o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de • Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It.Nrw) • Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495) • Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524) www.it.nrw.de http://www.arbeitsagentur.de/nn_170822/Navigation/Dienststellen/RD-NRW/Herford/Agentur/Zahlen-Daten-Fakten/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarktberichte-Nav.html

Differenzierung von Arbeitslosigkeit nach Geschlechtern

Im Juni 2009 waren insgesamt 9.941 Männer und Frauen arbeitslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote im Kreis Herford von 7,6% (SGB III: 3,2%; SGB II: 4,5%) entspricht. Damit ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vormonat Mai (7,5%) leicht gestiegen. Stellt man den Anteil der arbeitslos gemeldeten Männer dem der Frauen gegenüber, lässt sich konstatieren, dass im Juni des Jahres 2009 mehr Männer mit einer Quote von 8,1% nicht erwerbstätig waren. Frauen lagen mit einem Anteil von 7,1% dahinter (vgl. Tabelle 3.3.37).

Werden die Daten aus NRW zum Vergleich herangezogen, wird deutlich, dass hier die Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen insgesamt 9,0% betrug (vgl. Tabelle 3.3.39) und damit deutlich über der Arbeitslosenquote des Kreises Herford lag.

KURZ GEFASST: Der Kreis Herford kann mit 7,6% eine deutlich geringere Arbeitslosenquote verzeichnen als das Land NRW (9%). Männer sind mit 8,1% stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (7,1%).

Differenzierung nach Altersgruppen

Im Hinblick auf die Arbeitslosenquote nach Altersgruppen fällt auf, dass die 15-bis unter 25-Jährigen – im Vergleich zu den älteren Personen im Kreis – nicht so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Während die Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen Ende Juni 2009 bei 7,3% lag, waren anteilsmäßig mehr Personen der Altersgruppe ‚55 bis unter 65 Jahre' mit einer Quote von 7,6% arbeitslos. Bei Betrachtung der Verteilung der Jugendarbeitslosigkeit auf die Rechtskreise SGB III und SGB II wird deutlich, dass mehr Jungendliche in den Rechtskreis des Sozialgesetzbuches III fielen (3,8%). Das bedeutet, dass verstärkt die Arbeitsagentur Herford Träger der Leistungen ist. Im Gegensatz dazu entfallen 3,5% der arbeitslosen Jugendlichen auf den Rechtskreis des SGB II und wurden mit Hilfe von Hartz IV durch die Arbeitsgemeinschaft (Arge) bzw. durch die optierende Kommune unterstützt (vgl. Tabelle 3.3.37). Die Strukturen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II werden in Abbildung 3.3.8 zusammengefasst veranschaulicht.

In Bezug auf die jüngste erfasste Altersgruppe, die der 15- bis unter 20-Jährigen, lässt sich für den berichteten Monat eine Arbeitslosenquote von 2,6% ausmachen (vgl. Tabelle 3.3.40).

Wird diese Quote nach Rechtskreisen differenziert, kann festgehalten werden, dass 0,8% Leistungen nach dem SGB III erhielten und 1,9% in den Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs II fielen. Setzt man die Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen im Kreis Herford (7,3%) in Relation zu der für NRW (8,5%), so zeigt sich, dass Jugendliche im Kreis weniger von Arbeitslosigkeit betroffen waren als im Landesschnitt. Zudem wird durch einen Vergleich der Arbeitslosenstatistiken deutlich, dass auch die Arbeitslosigkeit hinsichtlich der Altersgruppe der

15- bis unter 20-Jährigen in NRW (4,7%) Ende Juni 2009 höher war als im Kreis (2,6%).

KURZ GEFASST: Im Kreis liegen die Arbeitslosenzahlen von Jugendlichen unter denen des Landes: 2,6% der 15-20-Jährigen sind im Kreis arbeitslos (NRW: 4,7%); 7,3% der 15-25-Jährigen sind im Kreis arbeitslos (NRW: 8,5%).

Differenzierung nach Inländern/Ausländern

In Bezug auf den Anteil arbeitslos gemeldeter Ausländer/innen bleibt festzuhalten, dass im Kreis mit einem Anteil von 19,6%, gegenüber einer Quote von 21,0% in Nordrhein-Westfalen, weniger Personen ausländischer Herkunft von Arbeitslosigkeit betroffen waren (vgl. Tabelle 3.3.37, Tabelle 3.3.39).

KURZ GEFASST: Der Kreis Herford weist geringere Arbeitslosenquoten insgesamt sowie für Jugendliche und Ausländer aus, als das Land NRW.

Tab. 3.3.37: Arbeitslose und offene Stellen im Kreis Herford im Juni 2009 nach SGB II und SGB III

Arbeitslose	Insgesamt	SGB III	SGB II
Bestand			
Insgesamt	9.941	4.116	5.825
Anteile nach Rechtskreisen in %	100	41,4	58,6
Veränderungen: zum Vormonat			
Absolut	+126	+32	+94
in %	+1,3	+0,8	+1,6
zum Vorjahr			
Absolut	+1.688	+1,390	+298
in %	+20,5	+51,0	+5,4

Arbeitslosenquoten[1)] in Prozent	Insgesamt	SGB III	SGB II
bezogen auf			
alle zivile Erwerbspersonen	7,6	3,2	4,5
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,5	3,5	5,0
Vormonat			
alle zivile Erwerbspersonen	7,5	3,1	4,4
abhängige zivile Erwerbspersonen	8,3	3,5	4,9
Vorjahr			
alle zivile Erwerbspersonen	6,4	2,1	4,3
abhängige zivile Erwerbspersonen	7,0	2,3	4,7

(Quelle: Agentur für Arbeit Juni 2009)

Differenzierung der Arbeitslosigkeit nach Alter und Geschlecht

Tab. 3.3.38: Arbeitslose im Kreis Herford im Juni 2009 nach Alter und Geschlecht

Arbeitslose	Insgesamt			SGB III			SGB II		
	Insges.	Männer	Frauen	Insges.	Männer	Frauen	Insges.	Männer	Frauen
Bestand									
15 bis unter 25 Jahren	1.088	667	421	562	376	186	526	291	235
25 bis unter 55 Jahren	7.515	4.196	3.319	2.803	1.647	1.156	4.712	2.549	2.163
55 bis unter 65 Jahren	1.338	730	608	751	414	337	587	316	271
Insgesamt	9.941	5.593	4.348	4.116	2.437	1.679	5.825	3.156	2.669
Anteile in Prozent									
15 bis unter 25 Jahren	10,9	11,9	9,7	13,7	15,4	11,1	9,0	9,2	8,8
25 bis unter 55 Jahren	75,6	75,0	76,3	68,1	67,6	68,9	80,9	80,8	81,0
55 bis unter 65 Jahren	13,5	13,1	14,0	18,2	17,0	20,1	10,1	10,0	10,2
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Arbeitslosenquoten[1] in Prozent bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen									
15 bis unter 25 Jahren	7,3	8,5	6,0	3,8	4,8	2,6	3,5	3,7	3,3
55 bis unter 65 Jahren	7,6	7,4	7,7	4,2	4,2	4,3	3,3	3,2	3,4
Insgesamt	7,6	8,1	7,1	3,2	3,5	2,7	4,5	4,6	4,4

1) Die Differenzierung nach Rechtskreisen basiert auf anteiligen Quoten der Arbeitslosen in den beiden Rechtskreisen, d.h. die Basis ist jeweils gleich und in der Summe ergibt sich die Arbeitslosenquote insgesamt. Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt.

(Quelle: BA: Kreisreport Herford -Der Arbeitsmarkt im Juni 2009)

Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009

Merkmal	2009	2009	2009	2009	Veränderungen zum Vorjahresmonat (Arbeitslosenquoten Vorjahreswerte)				
	Juni	Mai	April	März	Juni[2]		Mai	April	
					absolut	%	%	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Bestand am Ende des Monats (geschätzt) Arbeitslose insgesamt (SGB III und SGB II)			5.793.500	5.799.300	3.983	0,1			
alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	9,0	9,0	9,2	9,0	8,4		8,6	8,7	
Männer	9,2	9,2	9,3	9,2	8,0		8,2	8,4	
Frauen	8,8	8,8	9,0	8,8	8,9		9,0	9,1	
15 bis unter 25 Jahre	8,5	8,3	8,6	8,6	7,1		7,0	7,2	
15 bis unter 20 Jahre	4,7	4,6	4,7	4,8	4,5		4,4	4,5	
50 bis unter 65 Jahre	9,0	9,0	9,6	9,3	8,8		8,9	9,2	
55 bis unter 65 Jahre	8,8	8,8	9,5	9,2	8,2		8,3	8,4	
Ausländer	21,0	21,0	21,6	21,2	20,2		20,5	20,5	
Deutsche abhängige zivile Erwerbspersonen	7,8	7,8	8,0	7,8	7,3		7,4	7,5	
insgesamt	10,0	10,0	10,2	10,0	9,3		9,5	9,6	
Arbeitslose am Ende des Monats[1]	811.479	812.030	821.501	806.889	57.972	7,7	5,9	5,0	
dar.: 55,1% Männer	447.383	447.276	450.716	442.539	61.791	16,0	13,2	11,5	
44,9% Frauen	364.096	364.754	370.785	364.350	-3.814	-1,0	-1,9	-1,9	
dar.: 10,5% 15 bis unter 25 Jahre	84.939	83.010	84.973	85.278	14.899	21,3	20,1	18,7	
1,7% dar.: 15 bis unter 20 Jahre	13.907	13.596	13.939	14.272	480	3,6	4,1	3,7	
24,9% 50 bis unter 65 Jahre	202.250	202.951	205.172	200.521	14.193	7,5	6,2	6,3	
13,0% dar.: 55 bis unter 65 Jahre	105.521	105.764	106.847	104.104	12.886	13,9	13,4	14,8	
21,0% Ausländer	170.103	170.126	171.776	169.292	9.143	5,7	3,9	3,2	
78,8% Deutsche	639.424	639.917	647.650	635.581	48.805	8,3	6,4	5,5	
35,4% Langzeitarbeitslose[1a]	265.277	265.257	268.926	267.811	-32.343	-10,9	-12,2	-12,2	

1) Die Addition von Männern und Frauen ergibt verfahrensbedingt nicht gleich insgesamt 100%

2) nur IT-Verfahren der BA

3) Bei Beschäftigtenzahlen Veränderung des letzt verfügbaren Wertes gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat

(Quelle: BA: Der Arbeitsmarktbericht für Juni 2009)

Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009 (2. Teil)

Merkmal	2009	2009	2009	2009	Veränderungen zum Vorjahresmonat (Arbeitslosenquoten Vorjahreswerte)			
	Juni	Mai	April	März	Juni[2]		Mai	April
					absolut	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
Arbeitslose SGB III								
Arbeitslose am Ende des Monats[1]	249.021	250.959	257.658	250.035	62.474	33,5	30,5	27,5
davon 60,2% Männer	149.946	151.105	153.970	150.098	55.016	58,0	52,5	47,5
39,8% Frauen	99.075	99.854	103.688	99.937	7.458	8,1	7,0	6,2
dar.: 14,9% 15 bis unter 25 Jahre	37.113	35.900	38.221	39.714	10.154	37,7	42,1	40,3
1,3% dar.: 15 bis unter 20 Jahre	3.325	3.075	3.420	3.704	61	1,9	6,7	8,5
29,1% 50 bis unter 65 Jahre	72.420	73.441	74.616	71.328	14.300	24,6	22,5	21,0
18,4% dar.: 55 bis unter 65 Jahre	45.834	46.146	46.647	44.238	11.191	32,3	31,4	31,4
13,3% Ausländer	33.073	33.508	34.473	33.396	10.158	44,3	39,5	35,9
86,6% Deutsche	215.674	217.144	222.834	216.354	52.155	31,9	29,1	26,2
Arbeitslose SGB II								
Arbeitslose am Ende des Monats[1]	562.458	561.071	563.843	556.854	-4.502	-0,8	-2,4	-2,9
dar.: 52,9% Männer	297.437	296.171	296.746	292.441	6.775	2,3	0,0	-1,1
47,1% Frauen	265.021	264.900	267.097	264.413	-11.272	-4,1	-4,9	-4,8
dar.: 8,5% 15 bis unter 25 Jahre	47.826	47.110	46.752	45.564	4.745	11,0	7,4	5,4
1,9% dar.: 15 bis unter 20 Jahre	10.582	10.521	10.519	10.568	419	4,1	3,4	2,2
23,1% 50 bis unter 65 Jahre	129.830	129.510	130.556	129.193	-107	-0,1	-1,3	-0,7
10,6% dar.: 55 bis unter 65 Jahre	59.687	59.618	60.200	59.866	1.695	2,9	2,5	4,6

1) Die Addition von Männern und Frauen ergibt verfahrensbedingt nicht gleich insgesamt 100%

2) nur IT-Verfahren der BA

3) Bei Beschäftigtenzahlen Veränderung des letzt verfügbaren Wertes gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat

(Quelle: BA: Der Arbeitsmarktbericht für Juni 2009)

Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009 (3. Teil)

Merkmal	2009	2009	2009	2009	Veränderungen zum Vorjahresmonat (Arbeitslosenquoten Vorjahreswerte)				
	Juni	Mai	April	März	Juni[2]		Mai	April
					absolut	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
24,4% Ausländer	137.030	136.618	137.303	135.896	-1.015	-0,7	-2,2	-2,7
75,3% Deutsche	423.750	422.773	424.816	419.227	-3.350	-0,8	-2,4	-2,9
Gemeldete Stellen Zugang im Monat	32.960	32.319	34.555	37.711	-13.000	-28,3	-30,0	-15,0
dar.: ungefördert[3]	27.910	26.969	27.272	26.342	-11.776	-29,7	-26,0	-17,4
seit Jahresbeginn	202.559	169.599	137.280	102.725	-55.540	-21,5	-20,1	-17,3
dar.: ungefördert[3]	159.070	131.160	104.191	76.919	-51.383	-24,4	-23,2	-22,4
Abgang im Monat	32.111	35.326	35.703	35.701	-10.207	-24,1	-20,0	-14,4
dar.: ungefördert[3]	26.701	28.548	30.112	26.908	-7.241	-21,3	-18,5	-5,2
seit Jahresbeginn	206.606	174.495	139.169	103.466	-33.670	-14,0	-11,9	-9,5
dar.: ungefördert[3]	166.048	139.347	110.799	80.687	-28.763	-14,8	-13,4	-11,9
Offene Stellen am Ende des Monats	100.115	99.585	102.429	103.630	-21.180	-17,5	-15,9	-13,3
dar.: ungefördert[3]	61.867	60.740	62.300	65.210	-26.840	-30,3	-27,0	-24,1
gefördert	38.248	38.845	40.129	38.420	5.660	17,4	10,6	11,4
dar.: Arbeitsgelegenheiten	36.891	37.262	38.630	36.905	5.727	18,4	10,5	12,3

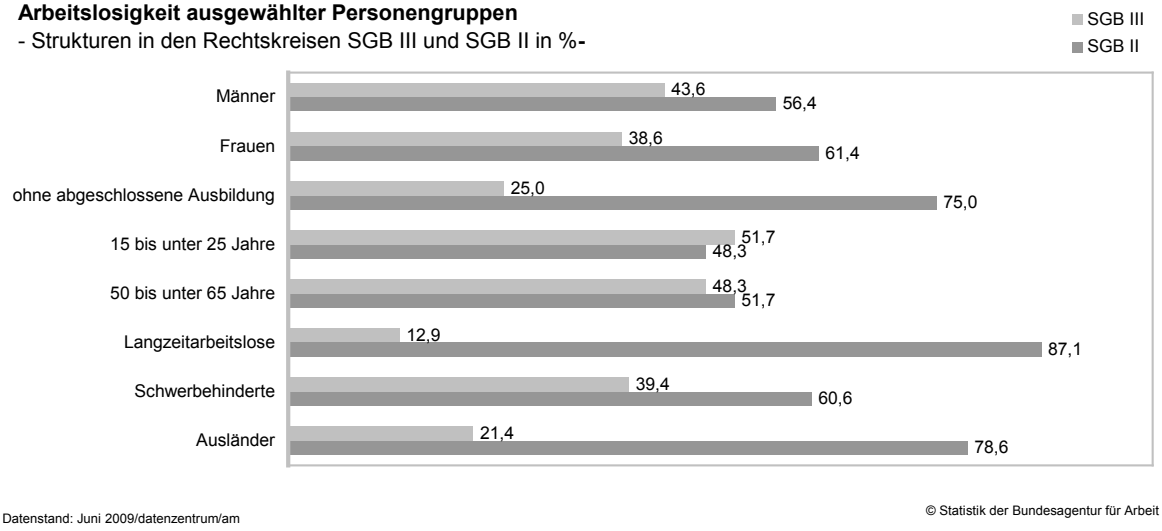
1) Die Addition von Männern und Frauen ergibt verfahrensbedingt nicht gleich insgesamt 100%

2) nur IT-Verfahren der BA

3) Bei Beschäftigtenzahlen Veränderung des letzt verfügbaren Wertes gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat

(Quelle: BA: Der Arbeitsmarktbericht für Juni 2009)

Abb. 3.3.8: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im Juni 2009 differenziert nach den Rechtskreisen SGB III und SGB II



(Quelle: BA: Kreisreport Herford -Der Arbeitsmarkt im Juni 2009)

Tab. 3.3.40: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im Juni 2009 nach Rechtskreisen

	Insgesamt	davon	
		SGB III	SGB II
Arbeitslose Bestand			
Insgesamt			
darunter	9941	4116	5825
56,3% Männer	5593	2437	3156
43,7% Frauen	4348	1679	2669
52,4% ohne Ausbildung	5221	1302	3909
10,9 15 bis unter 25 Jahre	1088	562	526
2,5% dar.: über 6 Monate arbeitslos	246	69	177
1,2% dar.: 125 bis unter 20 Jahre	124	37	87
28,7% über 25 Jahre und langzeitarbeitslos	2851	370	2481
25,9% 50 bis unter 65 Jahre	2575	1245	1330
13,5% dar.: 55 bis unter 65 Jahare	1338	751	587
29,5% Langzeitarbeitslose	2900	374	2526
3,9% Schwerbehinderte	388	153	235
14,9% Ausländer	1486	318	1168
Zugang			
Insgesamt (Meldungen) im Monat	1964	1155	809
seit Jahresbeginn	12477	7345	5132
aus Erwerbstätigkeit	835	643	192
aus Ausbildung/Qualifikation	479	291	188
15 bis unter 25 Jahre	370	248	122
55 bis unter 65 Jahre	164	108	56
Abgang			
Insgesamt im Monat	1847	1019	828
seit Jahresbeginn	10726	5658	5068
in Erwerbstätigkeit	705	462	243
in Ausbildung/Qualifikation	466	273	193
15 bis unter 25 Jahre	298	168	130
55 Jahre und älter	168	107	61
Arbeitslosenquoten[1)] bezogen auf			
- alle zivilen Erwerbspersonen	7,6	3,2	4,5
Männer	8,1	3,5	4,6
Frauen	7,1	2,7	4,4
15 bis unter 25 Jahre	7,3	3,8	3,5
dar.: 15 bis unter 20 Jahre	2,6	0,8	1,9
Ausländer	19,6	4,2	15,4
- abhängige zivile Erwerbspersonen	8,5	3,5	5,0
Leistungsempfänger			
Arbeitslosengeld [2)]	4233	4233	X
Erwerbsfähige Hilfsbedürftige (Alg II) [3) 4)]	12289	X	12289
nicht erwerbsf. Hilfsbedürftige (Sozialg) [3) 4)]	5034	X	5034
Bedarfsgemeinschaften [3) 4)]	8417	X	8417
Gemeldete Stellen			
Zugang im Monat	528	X	X
dar.: ungefördert	482	X	X
Zugang seit Jahresbeginn	2989	X	X
dar.: ungefördert	2339	X	X
Bestand	971	X	X
dar.: ungefördert	671	X	X
sofort zu besetzen	817	X	X

© Statistik der Bundesagentur Datenstand: Juni 2009/dz-am für Arbeit . = kein Nachweis vorhanden ... = Angaben fallen später an x = Nachweis ist nicht sinnvoll Die Differenzierung nach Rechtskreisen basiert auf anteiligen Quoten der Arbeitslosen in den beiden 1) Rechtskreisen, d.h. die Basis ist jeweils gleich und in der Summe ergibt sich die Arbeitslosenquote insgesamt. Abweichungen in der Summe sind rundungsbedingt. 2) aktueller Monat und Vormonat geschätzt 3) jeweils vorläufige Daten Daten wurden vollständig aus dem IT-Verfahren 4) A2LL übernommen. (Quelle: BA: Kreisreport Herford -Der Arbeitsmarkt im Juni 2009)

Abschließend sollen die Arbeitslosenquoten für Herford mit denen für die umliegenden Kreise ver-glichen werden. Dabei zeigt sich, dass Gütersloh im Juni 2009 mit einem Anteil von 5,4% die nied-rigste Arbeitslosenquote – verglichen mit den Kreisen Höxter, Paderborn, Minden-Lübbecke und der Stadt Bielefeld – aufwies. Demgegenüber war in Bielefeld (10,7%) der höchste Anteil derjenigen zu finden, die als nicht erwerbstätig gemeldet sind (vgl. Tabelle 3.3.41). Die Arbeitslosenquoten der Kreise Paderborn (7,6%) und Minden-Lübbecke (7,5%) sind mit der für den Kreis Herford vergleichbar. Der Kreis Höxter hat hingegen mit einem Anteil von 6,7% weniger Arbeitslose zu verzeichnen als der Kreis Herford.

Tab. 3.3.41: Arbeitslosenstatistik für NRW, den Regierungsbezirk Detmold und dazugehörige Kreise im Juni 2009

Kreise	NRW	Reg.-Bez.	Bielefeld, Stadt	Gütersloh	Höxter	Minden-Lübbecke	Paderborn
Arbeitslose	811.479	81.867	17.306	10.143	4.875	11.927	11.780
Arbeitslosenquote	9,0%	8,7%	10,7%	5,4%	6,7%	7,5%	7,6%
Gemeldete Stellen	32.960	-	1.841	1.186	552	776	1.910
Arbeitslose unter 25	84.939	9.749	2.046	1.384	569	1.297	1.487
Arbeitslose unter 20	13.907	1.354	350	193	58	154	222
Arbeitslose Ausländer	33.073	13.371	4.649	1.825	354	1.269	1.572
Arbeitslose Männer	447.383	45.559	9.810	5.545	2.745	6.436	6.435
Arbeitslose Frauen	364.096	36.308	7.496	4.598	2.130	5.491	5.345

(Quelle: Agentur für Arbeit Herford: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Juni 2009; Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Betrachtet man die Gruppe der Arbeitslosen nach spezifischen Merkmalen, fällt vor allem der große Geschlechterunterschied auf: Die Arbeitslosigkeit von Männern im Kreis wuchs von 2008 auf 2009 (Berichtsmonat: Juni) um 34,7%. Die von Frauen nur um 6,0%. Hierhinter muss eine negative Entwicklung der „Männerberufe“ – und damit vor dem Hintergrund der Beschäftigungsstatistik des Kreises Herford – ein Einbruch im produzierenden Gewerbe vermutet werden.

KURZ GEFASST: Die Arbeitslosigkeit von Männern steigt; dies kann auf Probleme in der Beschäftigung in „Männerberufen“ deuten. Hier ist ein Zusammenhang mit der Entwicklung der Sektoren (weniger produzierendes Gewerbe, mehr Dienstleistungen, siehe Indikator 6) zu vermuten.

Fazit

Im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen zeigt sich, dass im Kreis anteilsmäßig über alle Personengruppen (unterschiedliche Altersgruppen, Ausländer/innen, Geschlechterverteilung) weniger Personen arbeitslos gemeldet sind. Vor allem im Hinblick auf die Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen wird deutlich,

dass in NRW im Juni 2009 mit einem Anteil von 8,5% (Herford: 7,3%) mehr Jugendliche bzw. junge Erwachsene ohne Arbeit waren. Vergleicht man die Arbeitslosenstatistik für den Kreis Herford mit der für die umliegenden Kreise, kann festgestellt werden, dass der Kreis Herford mit einer Arbeitslosenquote von 7,6% sich in etwa auf dem Arbeitslosenniveau der anderen Kreise befindet.

KURZ GEFASST: Der Kreis Herford hat eine günstigere Arbeitslosenstatistik als das Land NRW, jedoch eine ähnliche wie der Regierungsbezirk Detmold, sodass hier räumliche Faktoren in Ostwestfalen-Lippe eine Rollen spielen dürften.

Indikator 8: Jugendarbeitslosigkeit

Indikator 8: Jugendarbeitslosigkeit	
Zweck und Aussagefähigkeit	• In der Arbeitsmarktstatistik wird die Anzahl der Arbeitslosen, die älter als 15 Jahre und unter 25 Jahre alt sind, separat ausgegeben und als Jugendarbeitslosigkeit bezeichnet. Diese Kennzahl beschreibt wie leicht bzw. problematisch der Übergang von schulischer Bildung in die berufliche Ausbildung und Arbeit vonstatten geht. Neben den konjunkturellen Schwankungen können die strukturellen Gegebenheiten der Region sowie unzureichende Qualifikationen Einfluss auf die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit haben. • In den letzten Jahren hat die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen im Bundesschnitt zugenommen. Um die Chancen von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern, werden daher von den Kommunen verstärkt Programme zur Bildungs-und Beschäftigungsförderung für Jugendliche unter 25 Jahren angeboten. Eine weitere Maßnahme sind regionale Unterstützungssysteme für den Übergang von allgemeinbildenden Schulen in die berufliche Bildung, zum Beispiel die Zusammenarbeit von Hauptschulen und Wirtschaft oder die Einrichtung von Bildungsgängen im Übergangssystem an beruflichen Schulen.
Definition	Anteil der arbeitslosen Jugendlichen (in %) = $\frac{\text{Arbeitslose unter 25 Jahren}}{\text{Gesamtzahl der registrierten Arbeitslosen}} \times 100$ • Jugendliche: sind Personen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren. • Registrierte Arbeitslose: Vgl. Kennzahl „Arbeitslosenquote“.
Quelle	• Regio-Stat: Arbeitsmarktstatistik der Arbeitsverwaltung und -vermittlung der Bundesagentur für Arbeit • Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsstelle Herford o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de • Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It. Nrw) o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495), Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524, www.it.nrw.de

Befunde

Wie bereits den Ausführungen zum Indikator 7 zu entnehmen ist, lag die Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen im Kreis Herford im Juni 2009 bei 7,3 %. Davon nahmen insgesamt 3,8% Leistungen des Rechtskreises SGB III in Anspruch, während 3,5% der Jugendlichen im Juni 2009 im Rechtskreis SGB II anzutreffen waren (vgl. Tabelle 3.3.40). Im Vergleich zu der Arbeitslosenquote, die sich für die Altersgruppe ‚15 bis unter 25 Jahre’ für NRW im Juni 2009 ergab (8,5%), wird deutlich,

dass sich in Herford weniger junge Personen befanden, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Tabelle 3.3.42 zeigt, dass die Jugendarbeitslosigkeit im Kreis seit dem Jahr 1998 insgesamt rückläufig ist. Sowohl der Arbeitslosenanteil der Jugendlichen unter 20 Jahren als auch der Anteil junger Menschen unter 25 Jahren, die ohne Arbeit sind, hat sich stark verringert. Des Weiteren wird deutlich, dass durchgängig mehr junge Männer als junge Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Tab. 3.3.42: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Kreis Herford von 1998 bis 2008

		Jugendliche unter 20 Jahren	Jüngere unter 25 Jahren	über 25 Jahre alt und langzeitarbeitslos	unter 25 Jahre alt und über 6 Monate arbeitslos
2008	insgesamt	171	927	-	-
	männlich	93	507	-	-
	weiblich	79	420	-	-
2007	insgesamt	218	1.067	3.844	234
	männlich	121	574	-	-
	weiblich	97	490	-	-
2006	insgesamt	242	1.426	5.001	414
	männlich	134	801	-	-
	weiblich	109	626	-	-
2005	insgesamt	290	1.659	4.423	389
	männlich	151	953	-	-
	weiblich	138	705	-	-
2004	insgesamt	124	1.198	4.017	271
	männlich	71	733	-	-
	weiblich	53	467	-	-
2003	insgesamt	208	1.398	3.520	321
	männlich	120	865	-	-
	weiblich	83	526	-	-
2002	insgesamt	253	1.320	2.940	257
	männlich	140	813	-	-
	weiblich	111	511	-	-
2001	insgesamt	270	1.091	2.766	183
	männlich	148	656	-	-
	weiblich	124	450	-	-
2000	insgesamt	257	1.005	3.440	187
	männlich	135	594	-	-
	weiblich	119	397	-	-
1999	insgesamt	284	1.154	3.942	264
	männlich	-	-	-	-
	weiblich	-	-	-	-
1998	insgesamt	282	1.235	4.313	353
	männlich	-	-	-	-
	weiblich	-	-	-	-

(Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen)

Bei einer detaillierten Betrachtung der absoluten Jugendarbeitslosenzahlen über den jüngsten Zeit-raum von Juni 2008 bis Juni 2009 lassen sich deutliche Schwankungen erkennen (vgl. Tabelle 3.3.43). Während im Juni 2009 insgesamt 1.088 Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren im Kreis Herford arbeitslos waren, lag der Anteil derjenigen, die Leistungen nach dem SGB III und dem SGB II bezogen, ein Jahr zuvor bei 871. Den Befunden ist demnach zu entnehmen, dass die absolute Ju-gendarbeitslosigkeit innerhalb des einen Jahres insgesamt angestiegen ist. Wird die Entwicklung allerdings differenzierter betrachtet, zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeit der 15-bis unter 25-Jährigen im Kreis bis einschließlich Dezember 2008 zunächst gesunken ist. Ab Januar 2009 zeichnet sich jedoch ein erneuter Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit ab, der im März 2009 mit 1.129 arbeitslosen Jugendlichen den Höchststand erreichte. Anhand dieser Entwicklung wird deutlich, dass auch die Jugendlichen von der globalen Wirtschaftskrise betroffen sind und sich mehr Jugendliche ohne Arbeit im Kreis Herford befinden als dies im Jahr 2008 der Fall war.

Tab. 3.3.43: Zeitreihe Arbeitslosenstatistik für den Kreis Herford nach den Rechtskreisen SGB III und SGB II

	2009			2008			
	Jun	Mrz	Jan	Dez	Sep	Jul	Jun
Arbeitslose Zugang							
Insgesamt	1.964	1.983	2.428	1.869	1.794	2.079	1.669
15 bis unter 25 Jahre	370	375	431	363	420	603	339
Arbeitslose Bestand							
Insgesamt	9.941	9.758	9.242	8.176	8.151	8.503	8.253
Quote (alle ziv. Erw. Pers.)	7,6	7,5	7,1	6,3	6,3	6,5	6,4
Quote (abh. ziv. Erw. Pers.)	8,5	8,3	7,9	7,0	6,9	7,2	7,0
15 bis unter 20 Jahre	124	163	146	132	176	257	154
15 bis unter 25 Jahre	1.088	1.129	953	782	926	1.079	871
ü. 25 J. und Langzeitarbeitslos	2.851	2.723	2.757	2.635	2.709	2.860	2.875
u. 25 J. und ü. 6 Mon. arbeitslos	246	172	150	127	176	203	219
Arbeitslose Abgang							
Insgesamt	1.847	1.875	1.371	1.721	1.606	2.103	1.820
15 bis unter 25 Jahre	298	325	246	305	494	380	330

(Quelle: BA: Kreisreport Herford -Der Arbeitsmarkt im Juni 2009)

KURZ GEFASST: Die Jugendarbeitslosigkeit geht im Kreis von 1998 bis 2008 zurück – sowohl für Jugendliche unter 20, als auch für Jugendliche von 20-25 Jahre. Von 2008 an ist jedoch wieder eine Ausweitung der Jugendarbeitslosigkeit zu verzeichnen – wahrscheinlich Auswirkungen der Finanzkrise.

Fazit

Die dargestellten Befunde zeigen, dass die Jugendarbeitslosigkeit im Kreis Herford seit 2008 insgesamt angestiegen ist, was u.a. der globalen Wirtschaftskrise geschuldet ist. Allerdings verdeutlicht der Vergleich mit dem Anteil der Jugendarbeitslosigkeit für Nordrhein-Westfalen, dass sich die Situation im Kreis insgesamt positiver darstellt: Während in NRW 8,5% der 15-bis unter 25-Jährigen im Juni 2009 ohne Arbeit waren, meldeten sich 7,3% dieser Altersgruppe im Kreis Herford als arbeitslos. Bei Betrachtung der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit fällt auf, dass diese von 1998 bis 2008 insgesamt als rückläufig bezeichnet werden kann. Während 1998 noch 1.253 junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos waren, hat sich diese Anzahl im Jahr 2008 auf 927 verringert, was einem Rückgang von 24,9% entspricht. Dies ist evt. auf den Ausbau der vollschulischen Bildungsgänge zurückzuführen. Dies ermöglicht den Jugendlichen ihre schulische Laufbahn länger zu gestalten, sodass sich weiter qualifizieren können und erst später auf den Arbeitsmarkt gelangen.

Im Hinblick auf die Geschlechterdifferenzen wird deutlich, dass häufiger junge Männer arbeitslos gemeldet waren.

Indikator 9: Anteil der Langzeitarbeitslosen

Indikator 9: Anteil der Langzeitarbeitslosen	
Zweck und Aussagefähigkeit	· In der Arbeitsmarktstatistik werden Arbeitslose nach der Dauer der Arbeitslosigkeit differenziert. Die Höhe der Langzeitarbeitslosenquote weist auf den Grad der sozialen Belastungen und Probleme in der Kommune sowie auf deren Arbeitsmarktperspektiven hin. · Berufsgruppen mit einem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko können von kommunaler Seite unterstützt werden durch das Angebot von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.
Definition	Anteil der Langzeitarbeitslosen (in %) = registrierte Langzeitarbeitslose _____ X 100 Gesamtheit der registrierten Arbeitslosen · Registrierte Arbeitslose: Vgl. Kennzahl „Arbeitslosenquote“. · Langzeitarbeitslose: sind alle Personen, die länger als 1 Jahr arbeitslos registriert sind.
Quelle ·	· Regio-Stat: Arbeitsmarktstatistik der Arbeitsverwaltung und -vermittlung der Bundesagentur für Arbeit · Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsstelle Herford o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de

Befunde

Im Kreis Herford sind im Juni 2009 2.903 Personen seit über einem Jahr arbeitslos (29,2% der Arbeitslosen). Damit liegt Herford deutlich unter dem Schnitt von NRW (35,4%).

Tab. 3.3.44: Langzeitarbeitslose im Kreis Herford 2008 und 2009 nach SGB II und SGB III

Arbeitslose	2008		2009		Anteil (%)
	Juni	Dezember	Januar	Juni	Juni
Langzeitarbeitslose	2.915	2.676	2.804	2.900	29,2
Über 25 Jahre und langzeitarbeitslos	2.875	2.635	2.757	2.851	28,7
Unter 25 und über 6 Monate arbeitslos	219	127	150	246	2,5

(Quelle: Arbeitsmarkt in Zahlen – Report für Kreise und kreisfreie Städte, Bundesagentur für Arbeit, 2009)

Im Jahresvergleich 2008-2009 (Tabelle 3.3.44) zeigt sich, dass im Juni 2009 insgesamt die Langzeit-arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahresmonat leicht abgenommen hat (-15 Personen; -0,5%). Bei einer Betrachtung des Verlaufs entlang der Altersgruppen fällt auf, dass im Jahr 2008 die Langzeit-arbeitslosigkeit insgesamt rückläufig war, aber seit Beginn 2009 ein Zuwachs zu verzeichnen ist (Januar: +128, +4,5%), der sich bis zur Mitte des Jahres fortsetzt. Bei den unter 25-Jährigen, die ein halbes Jahr ohne Beschäftigung waren, ist ein Anstieg der Arbeitslosigkeit gegenüber 2008 zu konstatieren (+27). Somit steigt der Bestand von Langzeitarbeitslosen bei jungen Menschen an. Dieser Trend stimmt mit dem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit insgesamt überein (vgl. Indikator 8).

Auch hier soll der Jahresvergleich durch eine Betrachtung der letzten Monate vertieft werden, um Effekte der Finanzkrise beobachten zu können.

Tab. 3.3.45: Langzeitarbeitslose im Kreis Herford im September 2009

Arbeitslose	Juli	August	September	Anteil (%) September	Veränderung gegenüber Juni 2009 in %
Langzeitarbeitslose insgesamt	2.936	2.998	3.029	30,3	+1,1
Darunter: ü25 und langzeitarbeitslos	2.879	2.943	2.975	29,8	+1,1
Darunter: 50 bis u65 und langzeitarbeitslos	2.671	2.670	2.652	26,5	+0,6
15 bis u25 Jahre und über 6 Monate arbeitslos	253	276	242	2,4	-0,1

(Quelle: Kreisreport Kreis Herford; Arbeitsmarktstatistik 2009, Bundesagentur für Arbeit).

Im September 2009 waren 3.029 Menschen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (30,3% der Arbeitslosen). Dies ist ein Anstieg um 1,1% gegenüber Juni des gleichen Jahres. Damit waren erstmals wieder über 3.000 Personen seit mehr als einem Jahr ohne Beschäftigung. Bei den 15 bis unter 25-Jährigen ist, nach einem leichten Anstieg im August (276), ein leichter Rückgang auf 242 Personen zu konstatieren.

KURZ GEFASST: Im September 2009 waren von allen registrierten Arbeitslosen 30,2% von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Jugendliche sind leicht häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als noch 2008. Von Juni 2008 bis Juni 2009 wuchs die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Kreis um 85 Personen, davon sind 27 unter 25 Jahre alt.

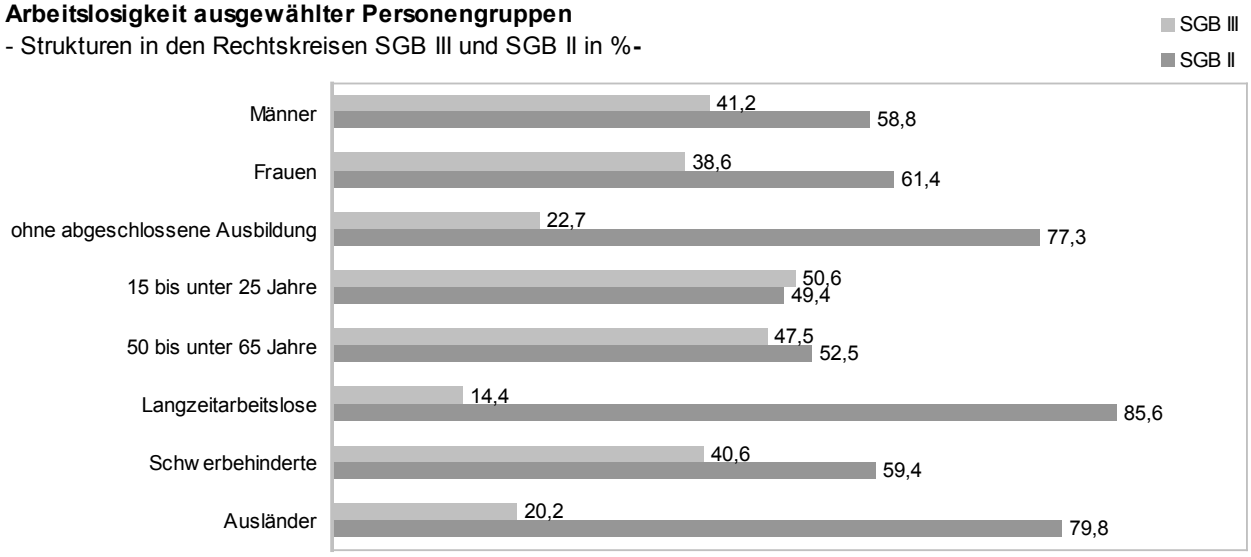
Tab. 3.3.46: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im September 2009 nach Rechtskreisen

Arbeitslose	Insgesamt	SGB III	SGB II
Langzeitarbeitslose insgesamt	3.029	435	2.594
Darunter: Ü25 Jahre und langzeitarbeitslos	2.975	432	2.543
Darunter: 50 und u 65 Jahre	2.652	1.260	1.392
15 bis u25 Jahre und über 6 Monate arbeitslos	242	82	160

(Quelle: Kreisreport Kreis Herford; Arbeitsmarktstatistik 2009, Bundesagentur für Arbeit).

Bei Betrachtung der Verteilung der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Rechtskreise SGB III und SGB II wird deutlich, dass mehr Personen in den Rechtskreis des Sozialgesetzbuches II fallen und somit die Arbeitsgemeinschaft (Arge) bzw. die optierende Kommune Hauptträger der Leistungen von „Hartz IV“ ist. Dagegen beziehen weniger Menschen Leistungen der Arbeitsagentur (SGB III). Die folgende Abbildung verdeutlicht die Strukturen der Rechtskreise.

Abb. 3.3.9: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford differenziert nach Rechtskreisen SGB II und III



(Quelle: Kreisreport Kreis Herford; Arbeitsmarktstatistik 2009, Bundesagentur für Arbeit).

Fazit

Insgesamt sind im Kreis Herford im Juni 2009 fast genau so viele Menschen (2.900) von Langzeitar-beitslosigkeit betroffen wie im Vorjahresmonat (2.915). Problematisch ist der – wenn auch nur leichte – Anstieg der Zahl der Jugendlichen unter den Langzeitarbeitslosen. Jugendliche gelten je-doch bereits nach sechs Monaten als langzeitarbeitslos, während dies bei Älteren erst nach 12 Mo-naten der Fall ist.

Indikator 10: Arbeitspendler/innen

Indikator 10: Arbeitspendler/innen	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Anhand von Pendlerdaten kann die Höhe der Arbeitsplatzdichte und die Bedeutung eines Standortes aus Beschäftigungsperspektive bestimmt werden.
Definition	· Als Pendler (über alle Gemeinden) gelten alle Personen, deren Arbeits- bzw. betrieblicher Ausbildungsplatz in einer anderen Gemeinde als der Wohnsitzgemeinde liegt. Nach der Richtung der Pendelwanderung wird zwischen Auspendlern und Einpendlern unterschieden. Personen, die von der Wohnsitzgemeinde in eine andere Gemeinde zur Arbeit bzw. Ausbildung fahren, gelten als Auspendler/innen. Betrachtet man dieselben Pendler/innen dagegen von den Zielgemeinden her, in denen die Arbeits- und Ausbildungsstätten liegen, so spricht man von Einpendlern. · Pendlerzahlen und -salden für Kreise, Agenturbezirke und Bundesländer enthalten nur Personen, die aus der jeweiligen Gebietseinheit auspendeln bzw. in diese einpendeln. Pendler/innen zwischen Gemeinden der jeweiligen Gebietseinheit werden somit nicht als Pendler/innen ausgewiesen. So beziehen sich die folgenden Analysen nicht auf Pendler/innen, die zwischen zwei Städten des Kreises Herford pendeln, sondern nur solche, die die Kreisgrenzen über-schreiten.
Quelle	· Statistische Landesämter · Statistisches Landesamt NRW und Landesdatenverarbeitungszentrale: Informationen und Technik Nordrhein-Westfalen (It. Nrw) o Kontakt: Wolfgang Zentarra (Beratung, Tel.: 0211-94492495) o Wilfried Walbrodt (Landesdatenbank, Tel.: 0211-94493524 , www.it.nrw.de · Bundesagentur für Arbeit o Kontakt: Statistik-West@arbeitsagentur.de o Ansprechpartner: Herr Peter Wollziefer • Tel.: 0211 -4306314 o Tel.: 01801 – 555111 o herford@arbeitsagentur.de • Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten differenziert nach Wohn- und Arbeitsort • Ausbildungspendler • Geschäftsstelle Herford (BA)

Tab. 3.3.47: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort im Kreis Herford 2008

Kreis	Wohnort	Arbeitsort	Einpendler	Auspendler	Saldo
Herford (insgesamt)	**87.490**	**83.992**	**27.905**	**31.403**	**-3.498**
Bünde, Stadt	15.864	14.490	8.317	9.691	-1.374
Enger, Stadt	7.201	4.689	3.401	5.913	-2.512
Herford, Stadt	21.441	30.207	19.733	10.967	8.766
Hiddenhausen	7.055	4.904	3.764	5.915	-2.151
Kirchlengern	5.924	5.476	4.209	4.657	-448
Löhne, Stadt	14.241	12.388	7.687	9.540	-1.853
Rödinghausen	3.648	2.875	2.132	2.905	-773
Spenge, Stadt	5.290	2.645	1.687	4.332	-2.645
Vlotho, Stadt	6.826	6.318	3.971	4.479	-508

(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wohn-und Arbeitsort, Stichtag 30.6.2008, Bundesagentur für Arbeit 2008)

Insgesamt haben 87.490 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ihren Wohnort im Kreis Herford, 83.992 Menschen sind bei Arbeitgebern im Kreis angestellt – also 3.498 weniger als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis wohnen. Da im Kreis mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wohnen als arbeiten, ergibt sich also ein Auspendlerüberschuss. Mehr als ein Drittel der Kreisbewohner/innen (31.403, 35,9%) pendeln zu einem Arbeitsort außerhalb des Kreises. 27.905 Menschen pendeln aus anderen Kreisen zur Arbeit in den Kreis Herford. 56.087 Menschen (rund zwei Drittel) haben gleichzeitig ihren Arbeitsplatz und Wohnort im Kreis, pendeln also nicht (vgl. Tabelle 3.3.47).

Im Gegensatz dazu ist festzustellen, dass die Kreisstadt Herford, als einzige im Kreis, einen hohen Einpendlerstrom (19.733) zu verzeichnen hat. Hier lässt sich ein deutlicher Einpendlerüberschuss von knapp 9.000 Beschäftigten konstatieren, da es weitaus weniger Auspendler/innen (10.967) gibt.

KURZ GEFASST: Die Stadt Herford ist die einzige Kommune im Kreis mit einem positiven Pendler-saldo, aus allen anderen Kommunen pendeln mehr Berufstätige aus als ein.

KURZ GEFASST: Der Kreis ist stark von Arbeitspendelei betroffen; jeder dritte Beschäftigte pendelt ein. Insgesamt pendelten 2008 rund 3.500 mehr Beschäftigte zur Arbeit aus dem Kreis als hinein.

Vor dem Hintergrund der lange Zeit positiven Zuwanderung in den Kreis (siehe Indikator 4) sollten diese Befunde weiter beobachtet werden. Im Folgenden soll eine Differenzierung der Pendler nach Arbeitsorten (also den Zielen der Pendler/innen) vorgenommen werden, um die Ursachen für Arbeitspendelei

besser verstehen zu können. In einem weiteren Schritt werden neben Arbeitspend-lern/innen auch Ausbildungspendler/innen einbezogen.

Tab. 3.3.48: Auspendler. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus dem Kreis Herford 2008 nach Arbeitsorten

	Ziel-, Arbeitsort	Beschäftigte
Wohnort Herford	Bundesgebiet	87.490 (alle)
	Nordrhein-Westfalen	82.752
	andere Bundesländer	4.738
	davon: Niedersachsen	3.062
	davon: Kreis Osnabrück	1.727
	Reg.-Bez. Detmold	81.158
	Kreis Herford	56.087
	Kreis Minden-Lübbecke	9.843
	Stadt Bielefeld	9.485
	Kreis Lippe	3.313
	Kreis Gütersloh	1.986

(Quelle: Statistik-West, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort nach Kreisen mit Angaben zu den Auspendlern 2008)

Von den 87.490 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bewohnern/innen des Kreises Herford arbeiten alle im Bundesgebiet. Beschäftigung in anderen Ländern – wie in Grenzregionen üblich – spielt also keine Rolle. 82.752 Kreisbewohner/innen arbeiten im Bundesland NRW, nur 4.738 in anderen Bundesländern – vor allem in Niedersachsen. 81.158, somit die deutliche Mehrheit der Berufstätigen (ca. 92,7%) arbeiten im Regierungsbezirk Detmold. Tabelle 3.3.47 zeigte bereits, dass 56.087 Kreisbewohner/innen (knapp zwei Drittel) gleichzeitig ihren Arbeitsplatz und Wohnort im Kreis haben, also nicht pendeln. Von den Pendlern (31.403, über ein Drittel der berufstätigen Kreisbewohner/innen) steuern 9.458 Personen das Oberzentrum Bielefeld an, das damit das am häufigsten angesteuerte Ziel ist. Weitere 9.843 arbeiten an verschiedenen Orten im Kreis Minden-Lübbecke.

KURZ GEFASST: Berufstätige aus dem Kreis pendeln zum überwiegenden Teil (92,7%) innerhalb des Regierungsbezirks, der stärkste Magnet ist – wie bei den Fortzügen – das Oberzentrum Bielefeld mit knapp 9.500 Pendlern. Ein ebenso starker Pendlerstrom weist in den Kreis Minden-Lübbecke, die anderen Kreise des Regierungsbezirks spielen nur eine kleine Rolle.

KURZ GEFASST: Nach Bielefeld pendeln rund ein Drittel der Arbeitspendler/innen des Kreises und somit – wegen der hohen Pendlerzahl von über einem Drittel -fast 11% aller berufstätigen Kreis-bewohner/innen.

Indikator 11: Ausbildungspendler/innen

Auspendler

Tab. 3.3.49: Ausbildungsauspendler. Auszubildende aus dem Kreis Herford 2008 nach Arbeitsorten

	Ziel-, Arbeitsort	Auszubildende
Wohnort Herford	**Bundesgebiet**	**4.392**
	Nordrhein-Westfalen	**4.214**
	andere Bundesländer	178
	davon: Niedersachsen	145
	davon: Kreis Osnabrück	89
	Reg.-Bez. Detmold	**4.159**
	Stadt Bielefeld	447
	Kreis Gütersloh	74
	Kreis Lippe	133
	Kreis Minden-Lübbecke	511

(Quelle: Statistik-West, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort nach Kreisen mit Angaben zu den Auspendlern 2008)

Von den 4.392 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden mit Wohnort im Kreis Herford sind 4.159 und damit 94,7% innerhalb des Regierungsbezirks angestellt. Innerhalb des Kreises lassen sich für die Auszubildenden parallele Pendlerströme wie für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Indikator 10) nachzeichnen: Die wichtigsten Ziele sind der Kreis Minden-Lübbecke sowie das Oberzentrum Bielefeld. Die weiteren Kreise spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Neben die Betrachtung von Pendlerbewegungen zu den Arbeitsorten muss im Sinne eines Ausbildungsmarktmonitorings noch die der Zielorte der schulischen Ausbildung treten. Zunächst sollen die Ausbildungspendler jedoch weiter nach Zielen (Arbeitsorten) differenziert werden.

Tab. 3.3.50: Auszubildende am Wohn-und Arbeitsort im Kreis Herford im Juni 2008

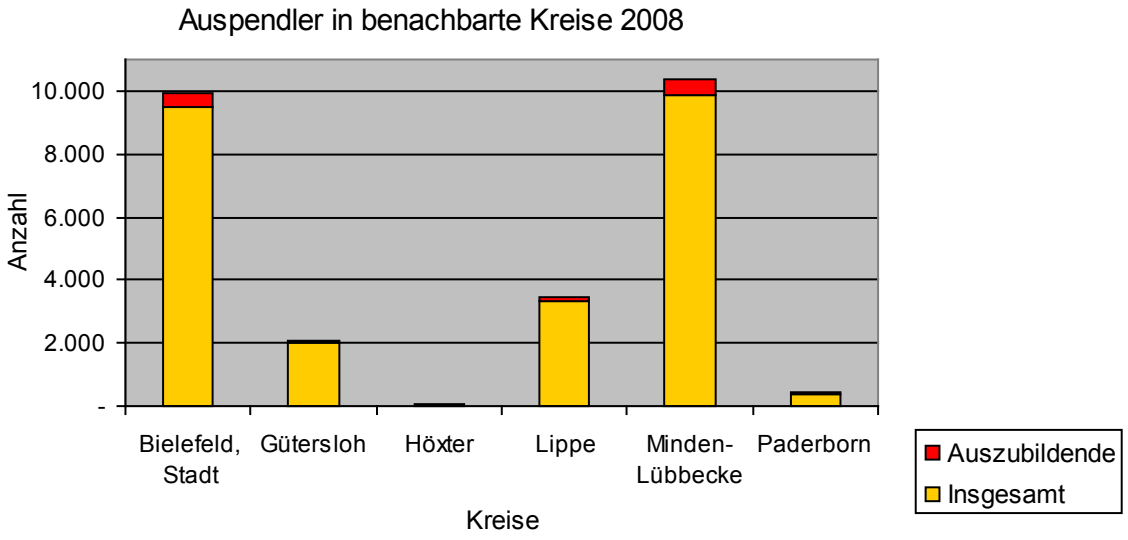
Kreis	Wohnort	Ausbildungsort	Einpendler	Auspendler	Saldo (Einpendler minus Auspendler)
Herford (insgesamt)	**4.392**	**4.096**	**2.692**	**2.988**	**-296**
Bünde, Stadt	770	637	376	509	-133
Enger, Stadt	361	228	150	283	-133
Herford, Stadt	1.101	1.652	1.111	560	551
Hiddenhausen	378	327	364	315	49
Kirchlengern	304	253	200	251	-51
Löhne, Stadt	699	513	300	486	-186
Rödinghausen	181	103	71	149	-78
Spenge, Stadt	249	123	80	206	-126
Vlotho, Stadt	349	260	140	229	-89

(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Auszubildende 2007-2008 Kreis Herford, BA)

Tabelle 3.3.50 verdeutlicht, dass von 4.392 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden mit Wohnort im Kreis Herford 2.988 aus dem Kreis auspendeln, während 2.692 einpendeln. Diese Zahlen verdeutlichen zweierlei: Zum einen hat der Ausbildungsmarkt eine hohe Pendlerdynamik – über zwei Drittel (68,0%) der Auszubildenden pendeln über Kreisgrenzen, gleichzeitig pendeln aber auch viele Jugendliche ein. Zum zweiten zeigen die Zahlen einen negativen Pendlersaldo für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende auf – es pendeln 296 mehr Jugendliche aus als ein.

Es wird außerdem deutlich, dass nur die Kreisstadt Herford und die Gemeinde Hiddenhausen einen positiven Ausbildungspendlersaldo zu verzeichnen haben. Dies bestätigt das Attraktivitätspotenzial der Stadt Herford als Arbeitsort speziell für Auszubildende, da es dort auch die wenigsten Auspendler (50,9%) im Vergleich zu den anderen Städten und Gemeinden des Kreises gibt. Dagegen hat Hiddenhausen neben Kirchlengern (82,6%) den größten Anteil an Auspendlern zu verzeichnen (315; 83,3%), wobei dies durch einen hohen Einpendlerstrom (+364 Auszubildende) ausgeglichen wird. Folgende Abbildung zeigt die Pendlerströme grafisch:

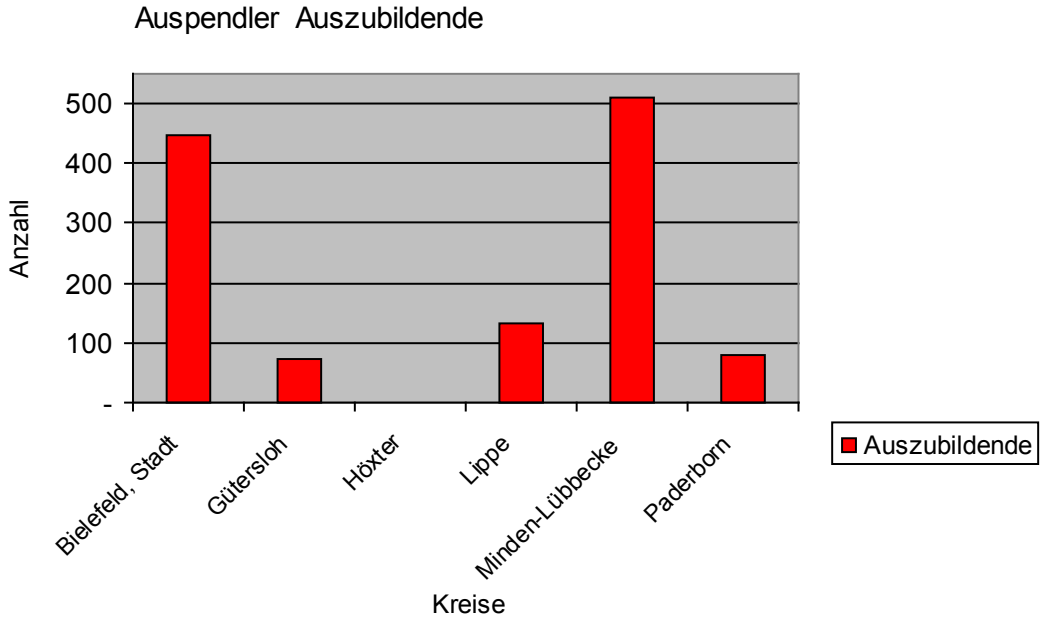
Abb. 3.3.10: Auspendler – Arbeit und Ausbildung – mit Wohnort Kreis Herford und ihren Zielorten 2008



(Quelle: Statistik-West, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort nach Kreisen mit Angaben zu den Auspendlern 2008)

Die folgende Abbildung stellt die Ausbildungspendler in einem größeren Maßstab dar:

Abb. 3.3.11: Ausbildungspendler aus dem Kreis Herford 2008 nach Zielort



(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wohn-und Arbeitsort 2008, Bundesagentur)

Einpendler

Tab. 3.3.51: Einpendler. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende im Kreis Herford 2008 nach Wohnort

	Herkunfts-, Wohnort	Beschäftigte	Auszubildende
Zielort Herford	**Im Kreis Herford sozverspfl. Beschäftigte insgesamt**	**83.992**	-
	Aus dem Bundesgebiet	**83.947**	**4.092**
	NRW	78.561	3.952
	Andere Bundesländer	5.386	140
	davon: Niedersachsen	3.524	105
	Davon: Kreis Osnabrück	1.984	71
	Reg.-Bez. Detmold	**77.703**	**3.931**
	Stadt Bielefeld	4.362	179
	Kreis Gütersloh	1.105	50
	Kreis Lippe	5.353	294
	Kreis Minden-Lübbecke	10.399	468

(Quelle: Statistik-West, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort nach Kreisen mit Angaben zu den Auspendlern 2008)

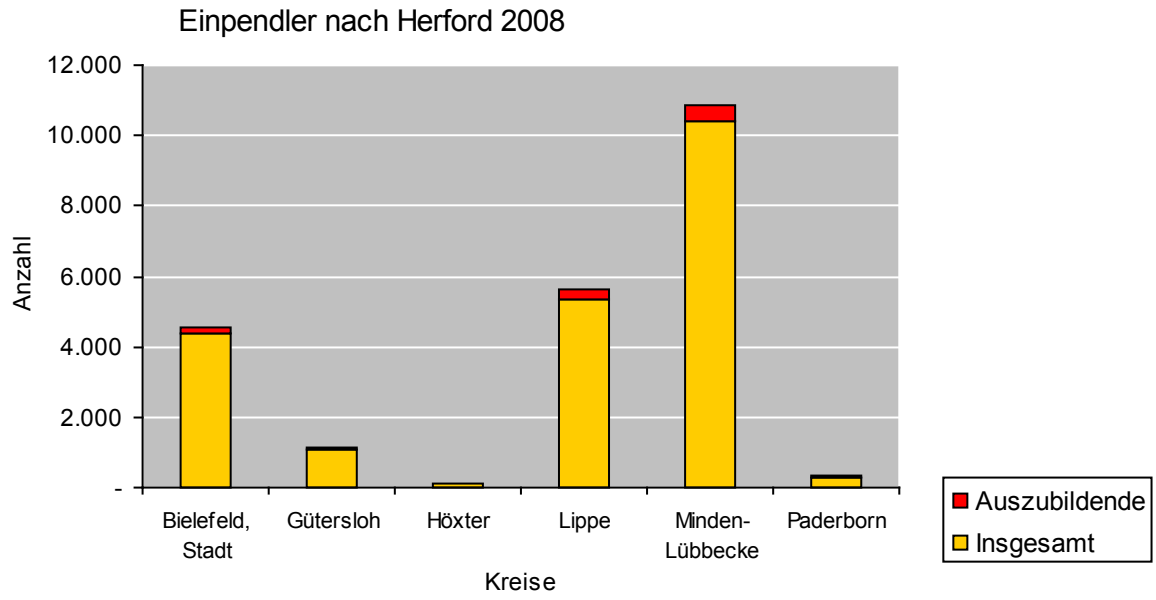
Von den 83.992 im Kreis angestellten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stammen 83.947 aus dem Bundesgebiet, hiervon 78.561 aus NRW und hiervon 77.703 aus dem Regierungsbezirk Detmold – das sind 92,5% aller im Kreis Beschäftigten.

Aus den umliegenden Kreisen pendelt ein besonders hoher Anteil aus Minden – Lübbecke (10.399) ein, gefolgt vom Kreis Lippe (5.353) und Bielefeld (4.362). Ein deutlich kleinerer Teil pendelt aus dem Kreis Gütersloh (1.105) nach Herford ein. Vergleicht man diese Zahlen mit den Auspendlerdaten, fällt auf, dass nach Bielefeld und in den Kreis Minden-Lübbecke viele Kreisbewohner/innen auspendeln, aus Minden-Lübbecke aber auch viele einpendeln. Aus Bielefeld pendeln deutlich we-niger Menschen in den Kreis Herford als andersherum – dies lässt sich mit einer starken „Sogwirkung" des Oberzentrums erklären, während zwischen dem Kreis Herford und dem Kreis Minden-Lübbecke eher ein „Tausch" besteht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Auszubildenden. Der größte Anteil pendelt aus dem Kreis Minden – Lübbecke (468) ein, gefolgt vom Kreis Lippe (294) und Bielefeld (179). Im Vergleich kommen die wenigsten aus dem Kreis Gütersloh (50). Generell pendeln weniger Auszubildende aus benachbarten Kreisen in den Kreis Herford ein, als aus dem Kreis Herford auspendeln. Die einzige Ausnahme ist der Kreis Lippe. Insgesamt pendeln mehr als doppelt so viele Auszubildende (294) in den Kreis Herford ein als nach Lippe auspendeln (133).

Des Weiteren pendeln aus dem benachbarten Bundesland Niedersachsen 3.524 Beschäftigte ein, wobei die Hälfte aus dem Kreis Osnabrück (1.984) stammt. Im Vergleich zu den Auspendlern lässt sich festhalten, dass es einen Einpendlerüberschuss aus Niedersachsen bzw. Osnabrück in den Kreis Herford gibt (+462).

Abb. 3.3.12: Einpendler in den Kreis Herford 2008 nach Wohnort



(Quelle: Statistik-West, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort nach Kreisen mit Angaben zu den Auspendlern 2008)

Fazit

Es lässt sich insgesamt feststellen, dass die stärkste Pendlerströmung zwischen dem Kreis Minden-Lübbecke und dem Kreis Herford besteht. Dabei besteht ein geringer Einpendlerüberschuss aus dem Kreis Minden in den Kreis Herford. Eine weitere starke Strömung in den Kreis Herford kommt aus dem Kreis Lippe (5.353). Hier gibt es ebenfalls einen Einpendlerüberschuss in den Kreis Herford. Eine weitere auffallende Beobachtung ist, dass viele Beschäftigte aus dem Kreis Herford nach Bielefeld auspendeln (9.485), aber weniger als die Hälfte (4.362) aus Bielefeld in den Kreis Herford einpendeln. Somit lässt sich ein starker Auspendlerüberschuss nach Bielefeld beobachten.

Hinsichtlich der Auszubildenden lässt sich folgendes festhalten: Insgesamt pendeln, bis auf den Kreis Lippe, mehr junge Menschen aus dem Kreis Herford aus, als aus einem anderen Kreis einpendeln. Dies lässt den Schluss zu, dass entweder generell nicht genug Ausbildungsplätze für junge Menschen im Kreis vorhanden sind oder nicht in der gewünschten Branche Stellen angeboten werden. Die Hauptziele der Auszubildenden sind Bielefeld und Minden-Lübbecke. Somit scheinen diese

Regionen besonders attraktiv für junge Menschen im Kreis Herford zu sein.

Indikator 12: Verhältnis angebotene/nachgefragte Ausbildungsplätze

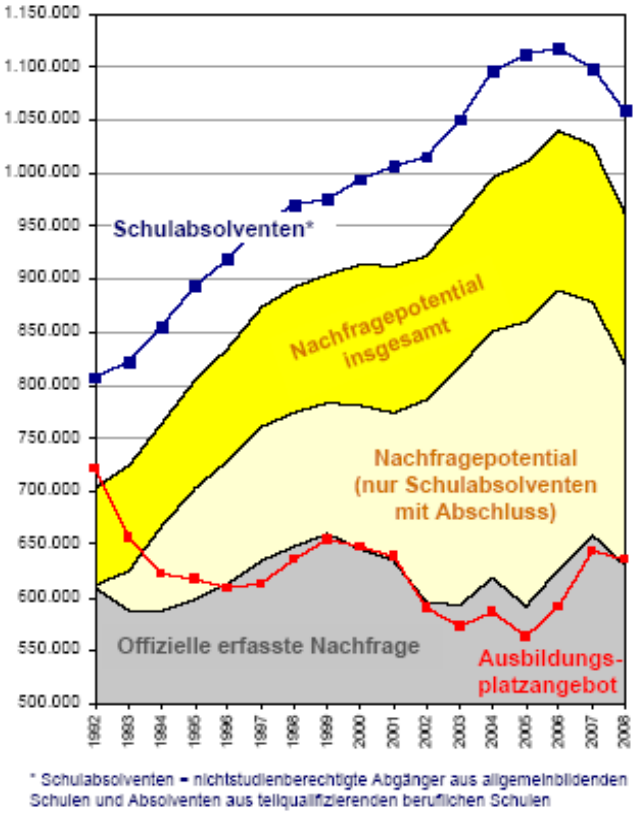
Indikator 12: Verhältnis angebotene/nachgefragte Ausbildungsplätze	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Dieser zentrale Indikator dient dazu, um insbesondere die regionalen Märkte zu analysieren. Hier wird das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen und die daraus resultierende Relation genutzt. Liegt diese Relation bei 1:1 (100%) ist die Marktsituation rechnerisch ausgeglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Statistik nicht alle Angebote und Nachfragen erfasst. So zählen z.B. Jugendliche nicht zu den Nachfragern, die wegen fehlenden Bewerbungserfolgs auf Warteschleifen (u.a. berufsvorbereitende Maßnahmen) ausweichen. · Als „angemessen" und damit bedarfsgerecht gilt das Lehrstellenangebot im Anschluss an ein einschlägiges Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1976 streng genommen jedoch nur bei einem (bundesweiten) Angebotsüberhang von 112,5% (vgl. Bildung in Deutschland. 2006, S. 86). · Zusätzlich kann die Relation der unbesetzten Berufausbildungsstellen je unversorgter Bewerber/innen berechnet werden. Anhand des Verhältnisses können Schlüsse über mögliche Handlungsoptionen gegeben werden. Sind die Jugendlichen evt. nicht interessiert am Ausbildungsangebot aufgrund der Branche? Entsprechen die Bewerber womöglich nicht den gewünschten Anforderungen?
Definition	· Gemeldete Stellen: von Arbeitgebern bei den Arbeitsagenturen gemeldete und zur Vermittlung freigegebene Stellen mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen. · Gemeldete Bewerber: Anzahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Jugendlichen, die eine Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen. Darunter fallen auch Personen, die bereits im Vorjahr und früher die Schule verlassen haben (Altbe werber/innen). · Gesamtangebot: Bis zum 30.9 abgeschlossene Neuverträge und die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen = unbesetzte Stellen · Gesamtnachfrage: Bis zum 30.9 abgeschlossene Neuverträge und nicht vermittelte Bewerber/innen = nicht vermittelte Bewerber/innen · Angebots-Nachfrage-Relation (ANR): Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager. · Unbesetzte Berufsausbildungsstellen: Alle betrieblichen Berufsausbildungsstellen, die bis zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt und nicht storniert wurden. · Unversorgte Bewerber/innen: Bestand der Jugendlichen, für die weder die Einmündung in die Berufsausbildung, noch ein weiterer Schulbesuch, eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme oder eine Alternative zum 30.9 bekannt ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen, selbst wenn sie dort als arbeitslos gemeldet sind. Personen, die als unbekannt verblieben sind, werden nicht aufgeführt.

Quelle	· Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) o www.bibb.de · Arbeitsbereich 2.1 „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung“, ausbildungsmarkt@bibb.de o http://www.kibb.de/cps/rde/xchg/kibb/hs.xsl/wlk8237.htm • Arbeitsagentur o Kontakt: statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de o Tel.: 01801 -7872210 • Die ANR für betriebliche Ausbildungsplätze wird von der AA für zwei Gruppen bestimmt: • für alle Bewerber/innen von Oktober bis Juni • für den Monat Juni für bis dahin unversorgte Bewerber/innen o http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/ausbildungsmarkt /index.html o http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start /monat/aktuell.pdf o http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/c.html o http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/c.html?call=l • dritter Button „Ausbildungsmarkt-Monatsheft“, gewünschten Monat und das Jahr einstellen o Die Auswertung der gemeldeten Bewerber/innen um eine Ausbildungsstelle in den jeweiligen Branchen ist auf Kreisebene nicht möglich. • Daten zum Ausbildungsmarkt NRW (Arbeitsagentur: Schnellübersichten): o http://statistik.arbeitsagentur.de/statistik/index.php?id=05&dbtyp=23&typ=BL • Daten zum Ausbildungsmarkt Detmold (Arbeitsagentur: Schnellübersichten) o http://statistik.arbeitsagentur.de/statistik/index.php?id=331&dbtyp=4&typ=LAA

Erläuterungen zur Datenlage

Die Datenlage zur Angebot-Nachfrage-Relation (ANR) von betrieblichen Ausbildungsstellen bedarf zunächst einiger Erläuterungen, da verschiedene Messmethoden zum Einsatz kommen und diese sehr unterschiedliche Interpretationen zulassen. Zunächst sollen einige Unterschiede dargestellt werden: So kann zum einen die Zahl der Schulabsolventen gemessen werden -sie gibt die in einem Jahr neu auftretenden Nachfrager von Ausbildung an. Ihr wäre noch die Zahl der Altbewerber/innen zuzurechnen, dieser Schritt ist jedoch methodisch nicht umzusetzen, da Altbewerber/innen sehr unterschiedlich erfasst werden. Um sich der Zahl der tatsächlichen Nachfrager/innen von betrieblicher Ausbildung zu nähern, werden von der Zahl der Schulabsolventen alle abgezogen, die nicht für eine solche Ausbildung in Frage kommen. Es ergeben sich Reduzierungen um alle, die keine betriebliche Ausbildung nachfragen – z.B. weil sie ein Studium oder einen Auslandsaufenthalt antreten oder direkt – zum Beispiel im Familienbetrieb – in Arbeit einmünden. Reduziert man die Zahl der Schulabsolventen um diejenigen, die keine Ausbildungsstelle suchen, gelangt man zum Nachfragepotenzial insgesamt. Einige Statistiken ziehen hiervon noch die Jugendli-chen ohne Schulabschluss ab, da sie an den Auswahlkriterien vieler Unternehmen scheitern (vgl. Kap. Unternehmens- und Experten/innen-Perspektive) und daher selten direkt eine Ausbildung beginnen, sondern zunächst weitere Qualifizierungen wahrnehmen. Nach diesem Schritt gelang man zum Nachfragepotenzial. Nur Jugendliche, die eine Anfrage an die Agentur für Arbeit stellen, werden in die offiziell erfasste Nachfrage einbezogen. Sie liegt damit deutlich unter den anderen beschriebenen Größen.

Abb. 3.3.13: Quantitative und qualitative Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt: Entwicklung des Nachfragepotentials der Jugendlichen in Deutschland 2008



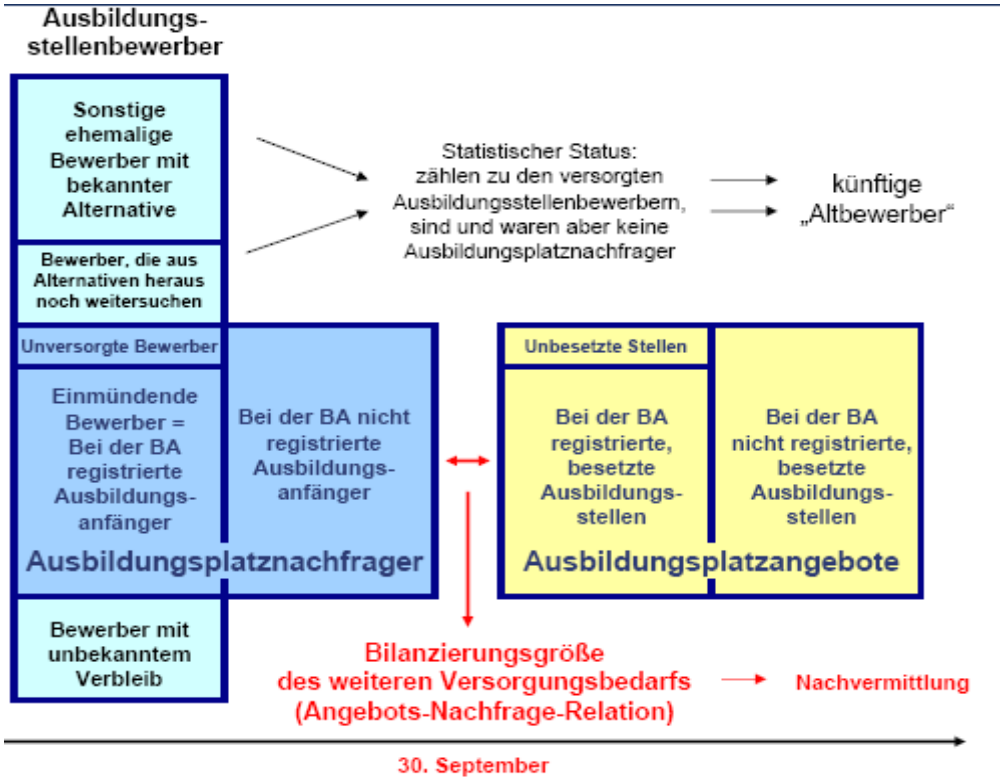
(Quelle: Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung, Fachkonferenz 17./18. Juni 2009, Eberhard Ulrich, S. 3)

Während die Nachfrageseite nach betrieblicher Ausbildung bereits schwer zu fassen ist, kann auch die Angebotsseite verschieden erhoben werden. So werden einerseits die bei den Agenturen für Arbeit offiziell gemeldeten Ausbildungsstellen gezählt. Da jedoch viele Ausbildungsstellen nicht über die Agenturen vermittelt werden – sondern zum Beispiel durch die Betriebe selber ausgeschrieben oder ohne Ausschreibung entlang persönlicher Kontakte vergeben werden – liegt diese Zahl deutlich unter dem tatsächlichen Ausbildungsplatzangebot. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) rechnet darum mit dem Konzept der Gesamtnachfrage und des Gesamtangebots. Das Gesamtangebot wird ermittelt, indem zur Zahl der in einem Jahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – also der tatsächlich zustande gekommenen neuen Ausbildungsstellen – die Zahl der bei der BA als auch nach Ausbildungsstart als offen gemeldeten Ausbildungsstellen addiert wird – also die noch potenziell zu besetzenden Stellen. Hier greift jedoch das oben angeführte Problem: Nur ein Teil der offenen Stellen wird von den Unternehmen auch an die BA gemeldet.

Dem Gesamtangebot wird die Gesamtnachfrage gegenüber gestellt: Wiederum wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als Grundlage genommen; hinzu werden die bei der BA gemeldeten Ausbildung suchenden Jugendlichen addiert. Auch hier gilt: Nicht alle suchenden Jugendlichen melden sich bei der BA. Insgesamt sind also alle beschriebenen Methoden statistisch wage und bieten lediglich Annäherungswerte.

Als weitere Größe wird darum die Zahl der offenen Stellen zum 30. September (Beginn des Berufsschuljahres) hinzugezogen. Sie misst damit nicht die Nachfrage zum Zeitpunkt der Suche (von Be-trieben wie von Jugendlichen), sondern der „Reste" von Angebot und Nachfrage zum Zeitpunkt, an dem kaum noch ein Einstieg in eine Ausbildung im laufenden Jahr möglich ist. Auch diese Größe basiert auf den an die BA gemeldeten Zahlen.

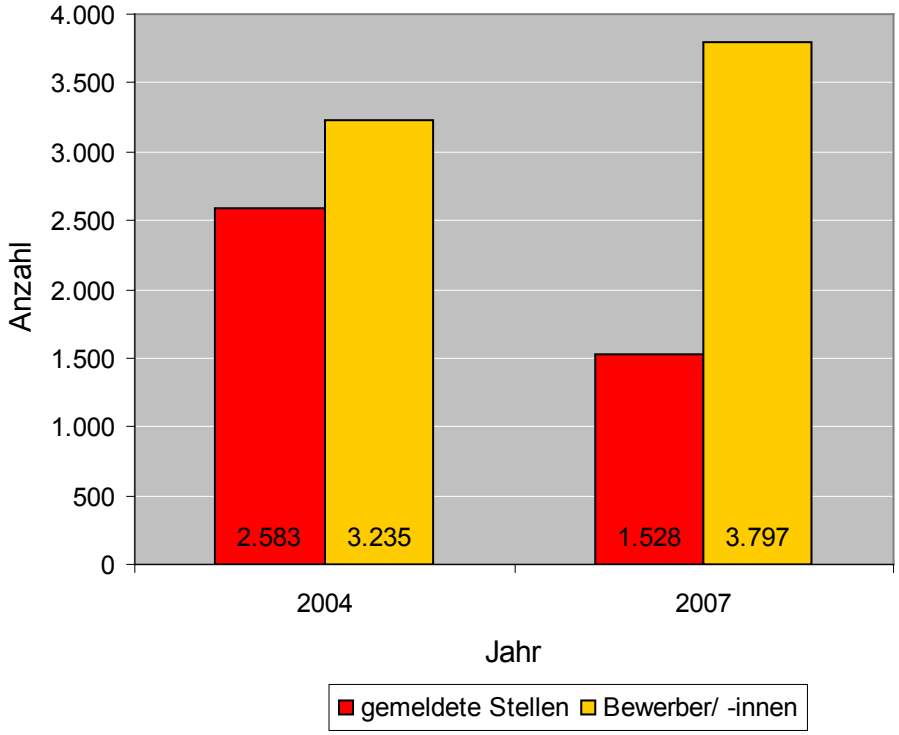
Abb. 3.3.14: Ausbildungsmarktbilanzierung in der Bildungsberichterstattung zum 30. 09.



(Quelle: Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung, Fachkonferenz 17./18. Juni 2009, Eberhard Ulrich, S. 4)

Gemeldete Stellen

Abb. 3.3.15: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen[11] im Agenturbezirk Herford 2004 und 2007

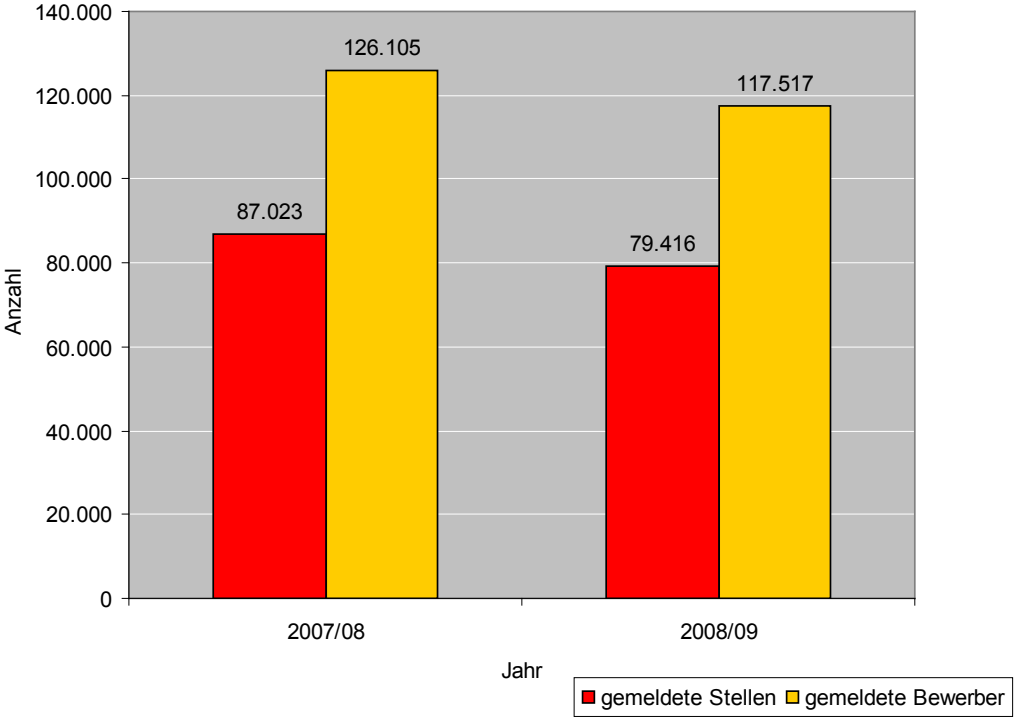


(Quelle: Pressemitteilung Ausbildungsmarkt, AA Herford, 31.3.2009, Nr. 26)

Abbildung 3.3.15 verdeutlicht die drastische Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt für den Agenturbezirk Herford punktuell am Vergleich der Jahre 2004 und 2007. Im Berichtjahr 2007 standen den 3.797 Ausbildungsstellenbewerber/innen im Agenturbezirk Herford nur 1.528 Ausbildungsplätze gegenüber. Dies entspricht einem Rückgang gegenüber 2004 um 41% (-1.055 Stellen). Wohingegen die Bewerberzahl um 17,4% (+562) gestiegen ist. Dies veranschaulicht die große Lücke zwischen Angebot und Nachfrage im Agenturbezirk.

11 1. Oktober bis Ende September des folgenden Jahres.

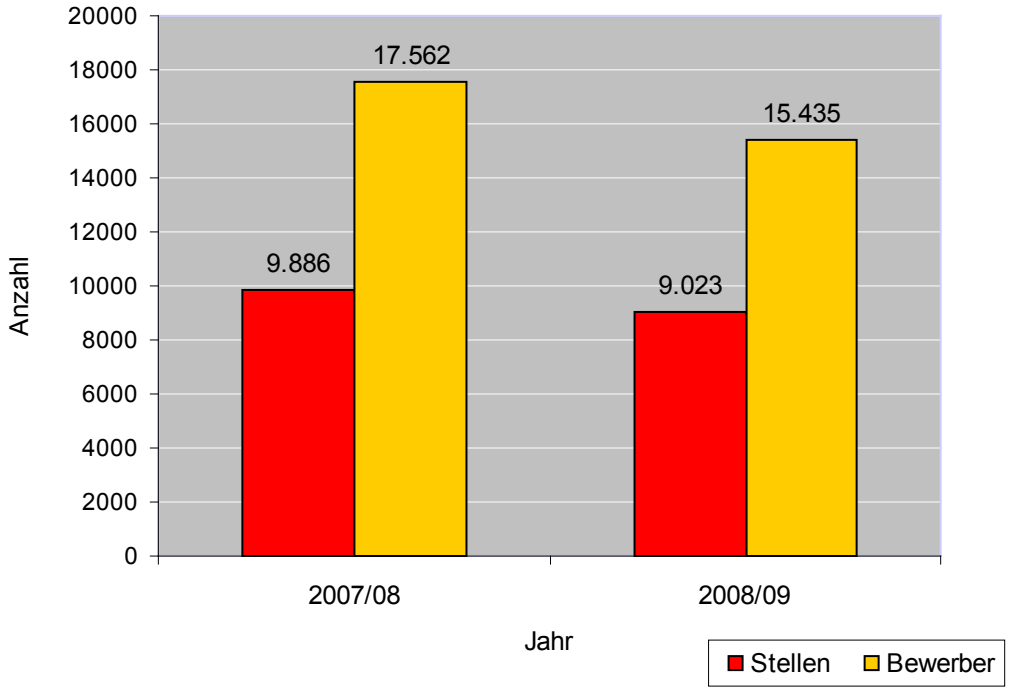
Abb. 3.3.16: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen in Nordrhein-Westfalen 2007 bis 2009



(Quelle: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber NRW 2006/07 und 2008/09, Arbeitsagentur)

In den letzten 3 Jahren hat sich in NRW die Zahl der Bewerber/innen (-28,3%), sowie die Zahl der Ausbildungsplätze enorm verringert (-32,8%). Insgesamt hat sich das Ausbildungsplatzverhältnis für Jugendliche (2006/07: 68 Stellen pro 100 Bewerber) kaum merklich verbessert (2008/09: 69 für 100 Bewerber). Dennoch ist die ANR rechnerisch ausgeglichener als die des Kreises.

Abb. 3.3.17: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen im Regierungsbezirk Detmold 2007 bis 2009

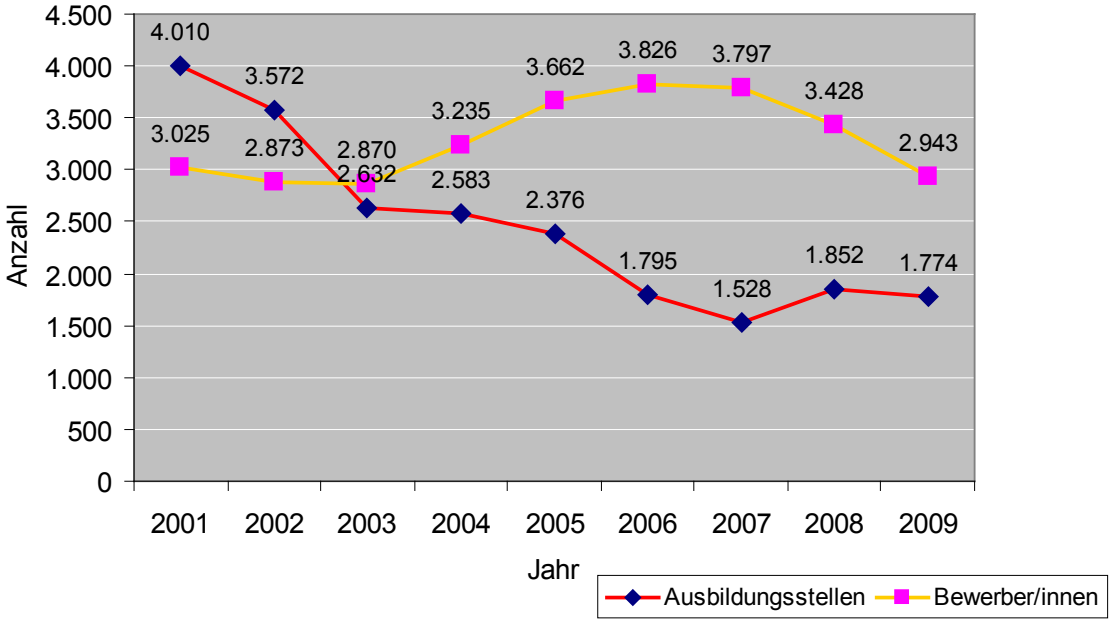


(Quelle: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber NRW 2006/07 und 2008/09, Arbeitsagentur)

Die Ausbildungszahlen für den Regierungsbezirk Detmold (vgl. Abbildung 3.3.17) lassen sich aus den Zahlen der vier Agenturen Detmold, Herford, Bielefeld und Paderborn errechnen (vgl. Tabelle 3.3.52). Dabei zeigt sich, dass sich seit 2007/08 das Ausbildungsverhältnis für Bewerber/innen verbessert hat. So werden 2008/09 rechnerisch etwa 2 Stellen mehr angeboten (58 Stellen pro 100 Bewerber). Dabei ist anzumerken, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze stärker zurückgegangen (8,1%) ist als die der Bewerber (-8,7%). Aber ähnlich wie in NRW und im Kreis, ist auch der Regierungsbezirk von einem rechnerischen Ausgleich entfernt.

Abbildung 3.3.18 bietet einen längeren Zeitvergleich der bei der Agentur für Arbeit Herford gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen und gemeldeten Bewerber/innen. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen geht seit 2001 kontinuierlich zurück, während bei der Zahl der gemeldeten Bewerber/innen von 2003 bis 2007 ein Zuwachs zu verzeichnen ist.

Abb. 3.3.18: Betriebliche Ausbildungsstellen und Bewerber bei der Agentur für Arbeit Herford 2001-2009



(Quelle: Pressemitteilung März 2009, BA)

Abbildung 3.3.18 zeigt für 2009 einen leichten Rückgang der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen. Die Betriebe und Verwaltungen in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke meldeten von Oktober 2008 bis März 2009 1.774 freie Ausbildungsstellen, 4,2% (78 Stellen) weniger als im entsprechenden Vorjahreszeitraum.

2.943 junge Menschen meldeten sich seit Oktober 2008 auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle bei der Berufsberatung. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber im Agenturbezirk abgeschwächt, liegt aber weiterhin auf einem hohen Niveau (-485; 14,1%). 418 Bewerber galten Ende September 2008 als nicht vermittelt. Im Jahr 2007 waren es noch 527.

Des Weiteren verdeutlicht die Abbildung insbesondere, dass seit ca. 2004 der Abstand zwischen gemeldeten Stellen und Bewerbern kontinuierlich auseinander gegangen ist (vgl. Abbildung 3.3.15). Der Tiefpunkt dieser Entwicklung wurde 2007 erreicht. In diesem Jahr entfielen nur 40 betriebliche Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber. Zwar schwächte sich dieser Trend ab, sodass im Jahr 2009 auf 100 Jugendliche 60 Stellen entfallen, dennoch ist die Entwicklung und die Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin kritisch zu sehen, was durch die derzeitige wirtschaftliche Lage unterstützt wird.

„Die konjunkturelle Talfahrt beeinflusst den Ausbildungsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Herford. Die Finanz- und Wirtschaftskrise macht auch hier nicht halt. Nach einer Steigerung

der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr zeigen die ortsansässigen Unternehmen in diesem Jahr eine leicht zurückhaltende Ausbildungsbereitschaft", erläuterte Klaus Meister, kommissarischer Leiter der Agentur für Arbeit Herford. „Die Betriebe wissen sicherlich um den akuten Fachkräftebedarf. Allerdings sind sie angesichts der derzeitigen Wirtschaftslage nicht in der Lage Zusagen für Ausbildungsplätze zu machen. Dies könnte negative Folgen für die Standortsicherung unserer Region haben. Ostwestfalen-Lippe verfügt, im Gegensatz zu anderen Bezirken, über fast gleichbleibend hohe Schulabgängerzahl. Dieses Potential gilt es auch in Zeiten der Konjunkturflaute zu nutzen."

KURZ GEFASST: Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen geht im Agenturbezirk Herford seit 2001 kontinuierlich zurück, während bei der Zahl der gemeldeten Bewerber/innen von 2003 bis 2007 ein Zuwachs zu verzeichnen war. Im Juni 2009 entfielen 1.774 Ausbildungsstellen auf 2.943 Bewerber. Das Potential des Kreises bzw. der OWL-Region besteht vor allem in der hohen Zahl an Jugendlichen.

Angebots-Nachfrage-Relation

Die Tabelle 3.3.52 zeigt die – auf Basis der oben (vgl. Abbildung 3.3.18) dargestellten Zahl der angebotenen Stellen und suchenden Jugendlichen berechnete – Angebots-Nachfrage-Relation für die Ausbildungsjahre 2007/08 und 2008/09 (Oktober bis Juni) für den Agenturbezirk Herford (Kreis Herford und Kreis Minden-Lübbecke). Sie ermöglicht einen Vergleich zu anderen Agenturbezirken des Regierungsbezirks Detmold sowie zu Land und Bund. Insgesamt hat sich die Relation von Ausbildungsstellen zu Bewerbern/innen bundesweit und in allen Agenturbezirken des Regierungsbezirks – bis auf Bielefeld – von 2007/08 auf 2008/09 verbessert. Landesweit ist jedoch eine Verschlechterung zu erkennen. Der Wert von 60 Berufsausbildungsstellen je 100 Bewerber ergibt sich aus dem oben genannten Verhältnis von 2.943 Bewerbern/innen auf 1.774 Stellen (vgl. Abbildung 3.3.18).

Tab. 3.3.52: Angebots-Nachfrage-Relation 2007/08 und 2008/09 (jeweils: Oktober bis Juni) nach Agenturbezirk

Arbeitsagenturbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation (Berufsausbildungsstellen je 100 Bewerber)		
	2007/08	2008/09	Veränderung zum Vorjahr
Deutschland	78	84	+6
NRW	69	68	-1
Detmold (Bad Salzuflen, Lemgo)	46	50	+4
Bielefeld (+Gütersloh)	58	58	0
Herford (+Minden-Lübbecke)	56	60	+4
Paderborn (+Höxter, Warburg)	64	68	+4

(Quelle: Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Regionen – Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen, sowie unbesetzte Berufausbildungsstellen nach Ländern und Agenturen für Arbeit, BA, Juni 2007/08-2008/09, BA)

In Paderborn sowie wie im Land NRW entfallen 68 betriebliche Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber/innen. Damit hat der Agenturbezirk die beste ANR für die Region, ist aber noch entfernt vom Bundesschnitt. Der Bezirk Bielefeld hat eine schlechtere ANR aufzuweisen (58 Stellen für 100 Bewerber/innen). In absoluten Zahlen hat dieser Agenturbezirk, verglichen zu den drei anderen Bezirken, jedoch das höchste Angebot an Ausbildungsstellen (3.070), gleichzeitig aber auch die höchste Nachfrage (5.314 Bewerber). Das heißt, viele Jugendliche im ausbildungsfähigen Alter, z.B. aus dem Kreis Herford, pendeln ein bzw. ziehen dorthin (vgl. Indikator 11). Die negativste ANR hat Detmold zu verzeichnen (50 Stellen für 100 Jugendliche). Dies entspricht einer Relation von 1:2 und ist somit deutlich von einem rechnerischen Ausgleich entfernt.

Die ANR für den Bezirk Herford – die Daten lassen sich nicht für die Kreise Minden-Lübbecke und Herford differenzieren – liegt mit rechnerisch 60 Ausbildungsplätzen für 100 Bewerber/innen, wie bereits in den vergangenen Jahren, deutlich unter dem Schnitt des Landes (68 Plätze) und des Bundes (84 Plätze). Im Jahr zuvor waren es 54 Stellen pro 100 Bewerber. Damit ist die Ausbildungsmarktlage zwar besser, aber weiterhin angespannt. Dies liegt zum einen an der geringen Zahl von Ausbildungsplätzen (s.o.), aber in stärkerem Maße an der vergleichsweise großen Zahl von Jugendlichen im Kreis (vgl. Indikator 2).

KURZ GEFASST: Im Agenturbezirk Herford entfallen 2008 insgesamt 60 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber/innen. Damit liegt der Agenturbezirk Herford auf der Höhe der anderen Agenturbezirke des Regierungsbezirks, jedoch unter dem Landesschnitt (68 Plätze pro 100 Jugendliche) und deutlich unter dem Bundesschnitt (84 Plätze).

Zur weiteren Veranschaulichung wird die Relation der unbesetzten Berufausbildungsstellen je unversorgter Bewerber aufgeführt.

Tab. 3.3.53: Relation von unbesetzter Berufausbildungsstelle je unversorgter Bewerber/in 2008 und 2009

Arbeitsagenturbezirk	Unbesetzte Berufausbildungsstelle – unversorgte Bewerber – Relation (unbesetzte Ausbildungsstelle je 100 unversorgter Bewerber)		
	2008	2009	Veränderung zum Vorjahr
Deutschland	62	65	+3
NRW	53	52	-1
Detmold (Bad Salzuflen, Lemgo)	42	31	-11
Bielefeld (+Gütersloh)	44	35	-11
Herford (+Minden-Lübbecke)	32	31	-1
Paderborn (+Höxter, Warburg)	40	47	+7

(Quelle: Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Regionen -Unversorgte Bewerber ohne Alternative zum 30.9 sowie unbesetzte Berufausbildungsstellen nach Ländern und Agenturen für Arbeit, BA, Juni 2007/08-2008/09, BA)

Die Veröffentlichung der Berufausbildungszahlen hat im Sommer 2009 für bundesweites Medienecho und eine intensive Debatte im Kreis gesorgt: Der Agenturbezirk Herford weist danach das schlechteste Verhältnis von unbesetzten Ausbildungsstellen pro unversorgtem Jugendlichen bundesweit aus und rangiert damit auch unter wirtschaftlich schwachen Agenturbezirken im Osten Deutschlands. Es sind jedoch die oben beschriebenen relativierenden Maßstäbe anzulegen: Bei der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen pro unversorgtem Jugendlichen handelt es sich um die „Reste“ von Ausbildungsstellen und nachfragenden Jugendlichen nach allen Vermittlungsbemühungen zum Ende der Ausbildungsplatzbesetzung. Die Zahl von 31 Stellen pro Jugendlichem sagt damit zwar einerseits aus, dass unversorgte Jugendliche im Agenturbezirk Herford statistisch gesehen schlechtere Chancen auf eine Nachvermittlung haben als Jugendliche in allen anderen Bezirken Deutschlands; gleichzeitig kann die Zahl aber auch einen Vermittlungserfolg andeuten, wenn man unterstellt, dass die Agentur alle anderen Angebote und Nachfragen in Deckung bringen konnte. Beide Interpretationen sind möglich, vor dem Hintergrund der sinkenden Zahl von Ausbildungsplätzen (s.o.) sollte der Befund jedoch nicht mit dem letzten Argument abgetan werden.

Ingesamt liegen alle vier aufgeführten Agenturbezirke unter dem Landesschnitt von 54 Stellen für 100 Jugendliche. Wie schon bei der ANR, bietet der Bezirk Paderborn mit 47 Stellen für 100 unversorgte Bewerber die besten Chancen für unvermittelte Bewerber/innen in der Region. Auffällig ist, dass das Zentrum Bielefeld mit 35 Stellen für 100 Bewerber/innen eine

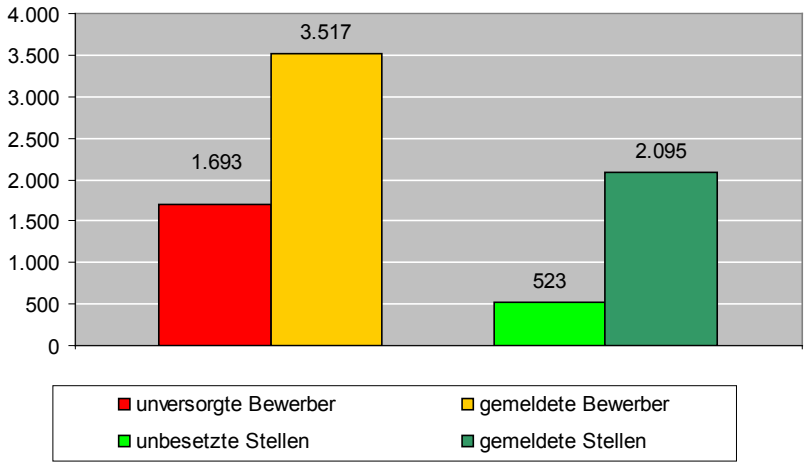
eher negative Relation aufzuweisen hat. Dies ist einerseits auf die sehr große Nachfrage gegenüber dem gegebenen Angebot zurückzuführen und anderen Faktoren wie zu geringe Qualifizierung der Bewerber für die angebotene Stelle.

Die schlechtesten Chancen auf einen Ausbildungsplatz in Deutschland haben Jugendliche in den Bezirken Detmold und Herford. Auf 100 unversorgte Jugendliche entfallen im Juni 2009 nur 31 unbesetzte Ausbildungsstellen. Damit gehören beide Agenturbezirke zu den Schlusslichtern der deutschen Agenturbezirke.

KURZ GEFASST: Zum Beginn des Ausbildungsjahres noch unversorgte Jugendliche haben im Agenturbezirk Herford bundesweit die schlechtesten Chancen, noch einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Ihnen stehen nur 31 Plätze pro 100 Jugendliche zur Auswahl.

Die folgende Abbildung 3.3.19 fasst die bisher dargestellten Zahlen zusammen: 3.517 gemeldete Bewerber/innen pro 2.095 gemeldeten Stellen entsprechen einem Verhältnis von 60 Bewerbern/innen pro 100 Stellen (s.o.). Bei 1.693 unversorgten Bewerbern/innen pro 523 unbesetzten Stellen ergibt sich das beschriebene Verhältnis von 31:100. Zwei weitere Verhältnisse lassen sich berechen, nämlich das Verhältnis von suchenden Jugendlichen und Jugendlichen mit Ausbildungsplatz und das von anbietenden Betrieben und solchen mit besetzten Ausbildungsstellen: Von 2.095 gemeldeten Ausbildungsstellen bleiben 523 unbesetzt – was genau einem Viertel entspricht. Von 3.517 gemeldeten Bewerbern/innen können 1.693 nicht vermittelt werden. Somit bleiben fast über die Hälfte der Bewerber/innen unversorgt (48%).

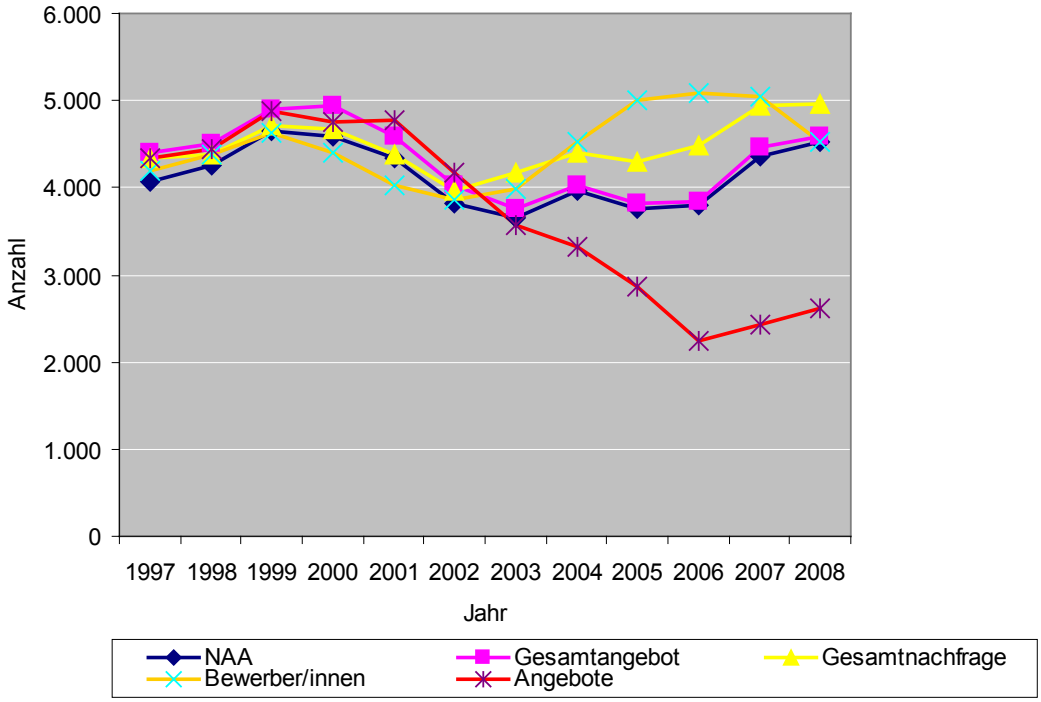
Abb. 3.3.19: Vergleich der unversorgten zu den gemeldeten Bewerbern und unbesetzte Stellen zu den gemeldeten Stellen im Agenturbezirk Herford 2009



(Quelle: Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Regionen – Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen, sowie unbesetzte Berufausbildungsstellen nach Ländern und Agenturen für Arbeit, BA, Juni 2007/08-2008/09, BA)

Neben der Zahl der angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätze und der daraus berechneten Relation wird in der Ausbildungsmarktstatistik die – oben beschriebene – Gesamtnachfrage ermittelt. Sie ist nicht mit der Angebots-Nachfrage-Relation zu vergleichen, da sie andere Werte nutzt. Die Aussage der Gesamtnachfrageberechnung steht daher neben der der ANR, sie lässt sich nur im Vergleich mit anderen Agenturbezirken ermitteln (vgl. Abbildung 3.3.21).

Abb. 3.3.20: Gesamtangebot und –nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Agenturbezirk Herford von 1997 bis 2008

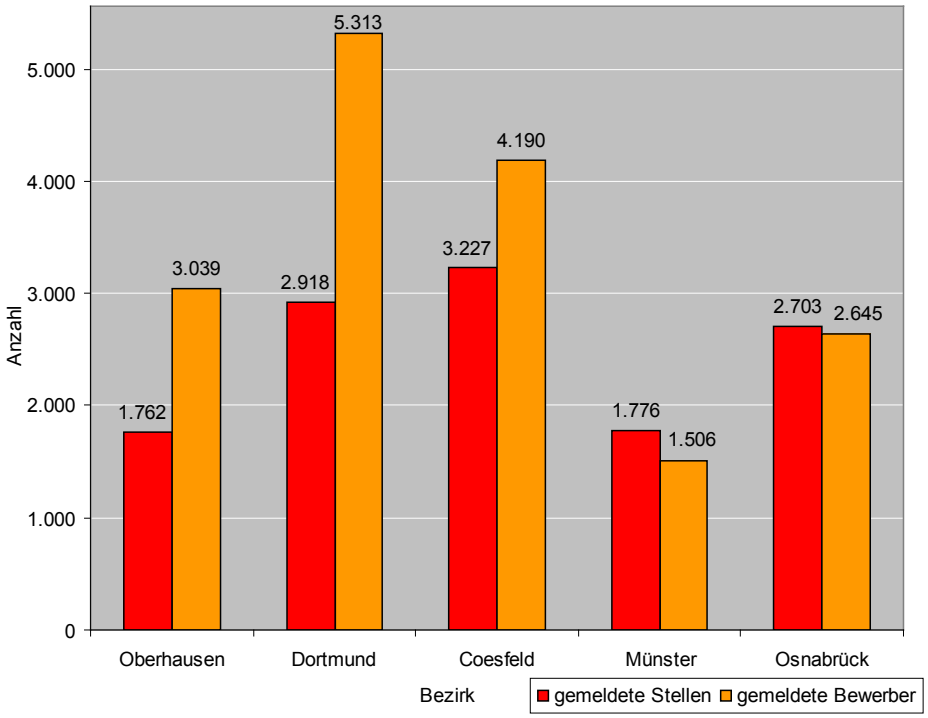


(Quelle: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zum 30.9., BIBB, Bericht Ausbildungsmarkt AA Herford, Berichtjahre 1997-2007; 1998-2008)

Die aufgeführte Abbildung basiert auf den Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Diese Daten unterscheiden sich allerdings von denen der Agenturen für Arbeit des Bezirks Herford. Dies lässt sich anhand des Jahres 2008 veranschaulichen. So gab es laut dem BiBB 2.610 gemeldete Berufausbildungsstellen und 4.533 Bewerber/innen (vgl. Abbildung 3.3.18; Zahlen der AA Herford 2008: Ausbildungsstellen: 1.852; Bewerber/innen: 3.428). Darüber hinaus berechnet der BiBB die Angebots-Nachfrage-Relation anhand der Gesamtnachfrage und -angebots und kommt dabei auf ein deutlich besseres Ergebnis (92 Stellen für 100 Bewerber) als die AA (54 Stellen für 100 Bewerber). Würde die ANR aber anhand der gemeldeten Bewerber und Ausbildungsstellen berechnet, wie es die Agentur Herford aufbereitet,

ergibt sich ein ähnliches Ergebnis (BiBB: 58 Stellen für 100 Jugendliche), wie es für 2008 errechnet wurde (56 Stellen für 100 Bewerber/innen).

Abb. 3.3.21: Vergleich des Verhältnisses gemeldete Stellen zu gemeldeten Bewerbern/innen 2008/09 nach verschiedenen Agenturbezirken



(Quelle: Ausbildungsstellenmarkt Deutschland Oktober bis Juni, Bundesagentur für Arbeit, Juni 20009)

Die Abbildung 3.3.21 soll einen Überblick über fünf ausgewählte Städte hinsichtlich des Ausbildungsplatzangebots geben und einen Vergleich zum Kreis ermöglichen. Dabei ist vor allem das Verhältnis in Osnabrück interessant, da die ANR dort ausgeglichen ist (109 Stellen für 100 Jugendliche). Damit stehen die Ausbildungsplatzaussichten dort sehr gut und sind auch für Jugendliche des Kreises attraktiv, was sich in den Pendlerzahlen widerspiegelt. (Vgl. Indikator 11, vgl. Tabelle 3.3.49). Mehr als ausgeglichen ist die Ausbildungssituation in Münster (118 Stellen je 100 Bewerber). Die übrigen haben ebenfalls eine eher schlechte ANR wie Herford (Beispiel Dortmund: 55 Stellen pro 100 Bewerber).

Zu einer differenzierteren Betrachtung der Ausbildungssituation werden im Folgenden die gemeldeten und nachgefragten Stellen derjenigen 27 Berufsgruppen aufgeführt, die an den fünf Berufskollegs im Kreis angeboten werden (vgl. regionalen Bildungsbericht). Dabei wird textlich nur auf Berufsgruppen eingegangen, die eine größere Zahl von Ausbildungsstellen

melden, da prozentuale Veränderungen bei kleinen Zahlen zu Überinterpretationen führen können.

Vor diesem Hintergrund ist die Ausweitung der gemeldeten Stellen für Bürokräfte bedeutsam, da sie ein – wenn auch nur leichtes (2 Stellen) – Wachstum auf hohem Niveau andeutet. Ein gutes Wachstum ist auch für die Gruppe „Elektriker/in" festzustellen, hier wurden 2009 11 Stellen mehr angeboten als 2008. Negativ fallen hingegen die Stellenmeldungen im Gesundheitsbereich auf: -9% für „übrige Gesundheitsberufe" und -20.2% für „Körperpfleger/in. Die Experten/innen- und Unternehmens-Interviews hatten hier Wachstumspotenziale prognostiziert, wenn es gelingt, bestimmte systemische Hürden einer Ausweitung von Ausbildung und Beschäftigung zu beseitigen (vgl. Kap 4).

Auf der Nachfrageseite fällt die geringe Bewerber/innen-Zahl für Büroberufe ins Auge, da der Schüler/innen-Workshop ein großes Interesse an diesen Berufen gezeigt hat. Dieser Befund sollte mit Experten/innen diskutiert werden. Das Interesse von Jugendlichen an Gesundheitsberufen deckt sich hingegen mit den Ergebnissen des Schüler/innen-Workshops.

Tab. 3.3.54: Gemeldete Bewerber und Stellen in den Berufsgruppen im Agenturbezirk Herford

Berufsgruppe	Gemeldete Stellen		Veränderung in %	Gemeldete Bewerber		Veränderung in %
	09-2008	09-2009		09-2008	09-2009	
Bürofach-, Bürohilfskräfte	354	356	+0,6	272	236	-13,2
Warenkaufleute	386	369	-4,4	155	141	-9
Gartenbauer/in	63	60	-4,8	23	21	-8,7
Mechaniker/in	120	120	0	46	44	-4,3
Elektriker/in	89	100	+12,4	46	70	+52,2
Übrige Gesundheitsberufe	155	141	-9	61	68	+11,5
Tischler/in, Modellbauer/in	110	99	-10	57	48	-15,8
Schlosser/in	88	92	+4,5	64	38	-40,6
Kunststoffverarbeiter/in	12	16	+33,3	13	18	+38,5
Maler/in, Lackierer/in, verwandte Berufe	109	64	-41,3	30	21	-30
Bank-, Versicherungskaufleute	33	28	-15,15	87	27	-69
Feinblechner/in, Installateure	35	34	-2,9	18	18	0
Körperpfleger/in	109	87	-20,2	22	20	-9,09
Mauer/in, Betonbauer/in	15	17	-13,3	8	5	-37,5
Landwirtschaft	>3	3	_	0	>3	_
Raumausstatter/in, Polsterer/in	16	5	-68,8	>3	>3 0	
Berufe des Nachrichtenverkehrs	>3	3	0	51	19	-62,7
Lederhersteller/in, Leder-/Fellverarbeiter/in	>3	4	0	0	3	_
Werkzeugmacher/in	10	21	+110	11	16	+45,45
Metallverformer/in, (spanend)	29	30	+3,4	18	10	-44,44
Unternehmer, Organisator, Wirtschaftsprüfer	11	12	+9,09	16	18	+12,5
Technische Sonderfachkräfte	31	34	+9,7	19	15	-21,1
Hauswirtschaftliche Berufe	43	37	-14	23	19	-17,4
Bauausstatter/in	4	4	0	>3	3	_
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	60	56	-6,6	14 8	-42,9	
Maschinisten und zugehörige Berufe	11	14	+27,27	9	26	+188

(Quelle: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber im Agenturbezirk Herford, Ausbildungsstatistik, BA 2009)

Fazit und Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Die konjunkturelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt wieder. Angesichts einer weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise blieb auch der Ausbildungsmarkt in der Region nicht verschont. Zwar suchen zum Abschluss des Berufsberatungsjahres 2008/2009 weniger Jugendliche nach einer Ausbildungsstelle als noch ein Jahr zuvor, doch meldeten im gleichen Zeitraum die Unternehmen in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke auch weniger Ausbildungsplätze. Doch einen prognostizierten Einbruch auf dem heimischen Ausbildungsmarkt konnte die Herforder Arbeitsagentur

nicht feststellen. Viele Betriebe haben ihre Ent-scheidung pro Ausbildung noch vor der beginnenden Krise getroffen und traten von ihren Planungen auch nicht zurück. Den Fachkräftebedarf vor Augen investierten sie auch in wirtschaftlich schlechteren Zeiten in Ausbildung. 212 Bewerberinnen und Bewerber suchen derzeit in den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke noch eine Berufsausbildung, 49,3% (206 Personen) weniger als in 2008. (Quelle: Pressemitteilung Ausbildungsmarkt, AA Herford, 13.10.2009, Nr. 108)

Wie die analysierten Trends der Wanderungsbewegung im Kreis (vgl. Indikator 4) bereits gezeigt haben, zieht die alterstypische Bevölkerung zwischen 18 und unter 25 Jahren oft aus dem Kreis fort, um woanders eine Ausbildung anzutreten. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass der Kreis kein Hochschulstandort ist, andererseits aber auch auf das geringe betriebliche Ausbildungsangebot, wie die ANR für den Agenturbezirk Herford verdeutlicht (60 Ausbildungsstellen für 100 Bewerber). Des Weiteren lassen sich anhand dieses Ergebnisses auch die hohen Pendlerströme in benachbarte Kreise erklären: Insgesamt pendeln mehr junge Menschen aus dem Kreis Herford aus, als aus einem anderen Kreis einpendeln, mit Ausnahme des Kreises Lippe. Angesichts dieser Tatsache und unter Berücksichtigung der bisher gewonnen Ergebnisse, bestätigt dies den bereits geäußerte Vermutung, dass nicht genug Ausbildungsplätze für junge Menschen im Kreis vorhanden sind oder nicht in der gewünschten Branche Stellen angeboten werden. Die Hauptziele der Auszubildenden sind insbesondere das Oberzentrum Bielefeld und Minden-Lübbecke.

Um die Ausbildungssituation im Kreis zu verbessern, sollte das Potential der großen Anzahl an Jugendlichen im Kreis genutzt werden, da sie einerseits eine zukünftige Auswahl von benötigten Fachkräften darstellen, andererseits Ausbildung der beste Weg zur beruflichen Integration darstellt. Hierbei ist insbesondere wichtig, die Wünsche der Jugendlichen (vgl. Kap. 5) und die Bedarfe der verschiedenen Branchen (vgl. Indikatoren 13, 14, 15 sowie Kap 4) sowie der regionalen Entwicklung in Deckung zu bringen. Wie der Indikator 6 gezeigt hat, kommt es im Kreis und bundesweit durch den zu beobachtenden Strukturwandel zu einer Tertiarisierung der drei Sektoren und damit zu einem großen Bedarf an Dienstleistungsberufen insbesondere in den Branchen Gesundheit, Erziehung und Handel. Zusätzlich sollte der Fokus vor allem auf gering qualifizierte Jugendliche gerichtet werden, da ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle im Agenturbezirk scheinbar gering sind (vgl. „Europäische Rahmenbedingungen, Kap. 2.3). Daher sollten ihnen durch mehr Unterstützung neue Perspektiven aufgezeigt werden.

3.3 Branchenstrukturen

Für die Beschreibung der regionalen Branchenstrukturen – einer Dimension mit drei Indikatoren – wurde ein regionaler Branchenspiegel zu Grunde gelegt, der die arbeitsmarktrele-

vanten Branchen des Kreises Herford als ein wichtiges Element des Monitorings berücksichtigt. Branchenspiegel für Herford lagen zu Projektbeginn bei der IHK vor, Anpassungen und Erweiterungen wurden auf dieser Basis von der sfs im Rahmen des dialogischen Verfahrens vorgenommen. Der Branchenspiegel wurde in Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren im Rahmen eines Workshops ausgebaut und bereinigt und somit an die Bedarfe eines Ausbildungsmarktmonitorings angepasst. Dabei wurden folgende Faktoren jeder Branche berücksichtigt: Beschäftigungspotenzial, Ausbildungspotenzial, Branchenentwicklung, Potenzial zur Beschäftigung von bestimmten Zielgruppen (gering Qualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund). Außerdem wurden gezielt auch angrenzende Pendler-Ausbildungsmärkte berücksichtigt – dies entlang bestehender und auf Basis von Prognosen absehbarer Ein- und Auspendler-Ströme.

Indikator 13: Zahl der Unternehmen der 11 ausgewählten Branchen im Kreis

Indikator 13: Zahl der Unternehmen der 11 ausgewählten Branchen im Kreis	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Dieser Indikator dient dazu, um insbesondere die Unternehmen der ausgewählten Branchen zu untersuchen. · Dazu wird die Umsatzsteuerstatistik herangezogen. Diese Statistik, die seit 1996 jährlich durchgeführt wird, informiert einerseits über steuerliche Tatbestände und gibt andererseits einen Einblick in die Wirtschaftsstruktur. Sie deckt als einzige Erhebung auch den gesamten Dienstleistungsbereich ab. · Die Umsatzsteuerstatistik basiert aus Aktualitätsgründen auf den Voranmeldungen und nicht auf den jährlichen Umsatzsteuererklärungen.
Definition	*Unternehmen:* Ein Unternehmen wird in der amtlichen Statistik als kleinste rechtlich selbstständige Einheit definiert, die aus handels- bzw. steuerrechtlichen Gründen Bücher führt und eine jährliche Feststellung des Vermögensbestandes bzw. des Erfolges der wirtschaftlichen Tätigkeit vornehmen muss. Das Unternehmen umfasst alle zugehörigen Betriebe. Auch freiberuflich Tätige werden als eigenständige Unternehmen registriert. *Umsatzsteuer (Ust):* Die Umsatzsteuer beträgt seit dem 1. 1.2007 19%. Des Weiteren gibt es auf Waren des Grundbedarfs (u.a. Lebensmittel) eine ermäßigte Ust, die 7% beträgt. *Steuerpflichtige:* Umsatzsteuerpflichtig ist, wer eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbstständig ausübt. Statistisch erfasst werden i. d. R. Unternehmen, die im Statistikjahr Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgegeben haben und ab 2003 einen steuerbaren Umsatz von mehr als 17.500 EUR (bis 2002: 16.620 EUR) aufweisen. *Lieferungen und Leistungen:* Lieferungen eines Unternehmens liegen vor, wenn es dem Abnehmer die Verfügungsmacht über einen Gegenstand verschafft. Als sonstige Leistungen gelten vor allem Dienstleistungen bzw. Gebrauchs-und Nutzungsüberlassungen, z.B. Vermietungen oder Darlehensgewährungen. Lieferungen, sonstige Leistungen und der Eigenverbrauch der Unternehmen werden in der Statistik zusammengefasst als „Lieferungen und Leistungen“ bezeichnet. *Steuerbarer Umsatz:* Der steuerbare Umsatz umfasst - die „Lieferungen und Leistungen“, die ein Unternehmer im Inland im Rahmen seines Unternehmens ausführt, und - die „innergemeinschaftlichen Erwerbe“ im Inland gegen Entgelt. Einfuhren aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten in das Inland unterliegen der besonderen Einfuhrumsatzsteuer und sind nicht Gegenstand der Umsatzsteuerstatistik. *Beschäftigungsgrößenklassen:* Die Gliederung nach Beschäftigtenanzahl ist ein Faktor (neben Umsatzerlös und Bilanz) um die Struktur der Unternehmen zu analysieren. Diese Gliederung geht auf die Festlegung der europäischen Kommission zurück (vgl. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm): o bis 9 Beschäftigte: Kleinstunternehmen o bis 49 Beschäftigte: Kleinunternehmen o bis 249 Beschäftigte: Mittleres Unternehmen o ab 250 Beschäftigte: Großunternehmen
Quelle	Landesdatenbank NRW • Ansprechpartner: o Herr Wolfgang Zentarra, o Tel.: 0211 – 94492495 o www.it.nrw.de; www.destatis.de • Die Daten des Gesamtumsatzes der verschiedenen Wirtschaftszweige werden nur für die Landes-und Regierungsbezirksebene aufbereitet, nicht für die Kreisebene. • Daten zum Gesamtumsatz werden auf Kreisebene nur für das Verarbeitende Gewerbe erhoben (nach Beschäftigten, Betrieben und Gesamtumsatz). Somit wird bei der Analyse auf den Steuerbaren Umsatz zurückgegriffen (Bruttoumsatz). • Dabei werden die vorgegebenen Branchen der Landesdatenbank näher untersucht, da nicht nach den vorherigen ausgewählten Branchen differenziert werden kann.

Tab. 3.3.3.55: Unternehmen in den Verwaltungsbezirken 2006

Verwaltungsbezirk	Unternehmen insgesamt	Darunter Mehrbetriebs- und Mehrländerunternehmen	Je 1.000 Einwohner
NRW	745.332	11.681	41,3
Reg.-Bez. Detmold	84.893	1.423	41,1
Herford	11.115	183	43,8
Bielefeld	13.487	232	41,4
Minden-Lübbecke	12.783	225	39,8

(Quelle: Nordrhein-westfälische Unternehmen in den kreisfreien Städten und Kreisen 2006 (Stand: 31.12.2008).

Die veranschaulicht zunächst die Unternehmensdichte im Kreis. Dabei ist zu konstatieren, dass der Kreis Herford im Vergleich zum Land (41,3), zum Regierungsbezirk (41,1) und auch zu anderen Kreisen gemessen pro 1.000 Einwohner die höchste Unternehmensdichte hat (43,8). Des Weiteren stammen 13,1% der Unternehmen im Regierungsbezirk aus Herford.

Um die Betriebsstruktur im Kreis zu untersuchen, werden die Betriebe nach Beschäftigungsgrößenklassen gegliedert (vgl. Tabelle 3.3.3.56, Indikatorkasten: Beschäftigtengrößenklassen). Im Kreis gibt es größtenteils Kleinstbetriebe (88,7%) bis Kleinbetriebe (8,8%). Großbetriebe sind dagegen kaum vorhanden (0,3%).

Tab. 3.3.3.56: Aktive Betriebe in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford 2006 nach Beschäftigungsgrößenklassen

Region	Aktive Betriebe	Aktive Betriebe nach Anzahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beschäftigungsgrößenklassen (URS))			
	Insgesamt	Bis zu 9 Beschäftigte	10 -49	50 -249	250+
NRW	777.986	699.921	60.715	14.644	2.706
Reg.-Bez. Detmold	88.992	78.796	7.967	1.912	317
Kreis Herford	11.599	10.285	1.019	260	35

(Quelle: Landesdatenbank NRW, Unternehmensregister-System 95 (URS 95), Aktive Betriebe nach Beschäftig-tengrößenklassen, Kreise und kreisfreie Städte, Ergebnisse 2006, Berechnungsstand: 31.12.2008)

Insgesamt stimmt die Verteilung im Kreis überwiegend mit der des Landes und des Regierungsbezirks überein. Allerdings gibt es in NRW etwas mehr Kleinstbetriebe (90%, KH: 88,7%), wohingegen im Kreis prozentual mehr mittlere Betriebe zu finden sind (2,2%, NRW:1,9%). Der Anteil der Großunternehmen in NRW und Herford stimmt anteilig überein (0,3%).

Kleine und mittlere Betriebe spielen eine wichtige Rolle bei der Beschäftigung, da der Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort angestellt ist, während Großbetriebe vor allem für große Umsatzfähigkeit bekannt sind. Dabei ist wichtig zu sagen, dass die Bedeutung der Betriebsart je nach Wirtschaftsbereich variiert. Das heißt, dass z.B. das Energie- und Wassergewerbe eher von Großunternehmen beherrscht wird, während im Handel und Wohnungswesen die Klein- bis Mittleren Unternehmen dominieren.

Tab. 3.3.3.57: Umsatzsteuerstatistik für NRW und den Kreis Herford 2007 nach Wirtschaftsabschnitten

Wirtschaftsabschnitt	NRW		Herford	
	Umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen (Anz.)	Steuerbarer Umsatz für Lieferungen und Leistungen (€)*	Umsatzsteuerpflichtige Unternehmen	Steuerbarer Umsatz für Lieferungen und Leistungen
Verarbeitendes Gewerbe	54.507	451.419.667	1.254	7.341.037
Energie- und Wasserversorgung	2.874	65.711.731	36	174.716
Baugewerbe	66.361	41.353.636	1.065	482.496
Handel und Instandhaltung	156.268	447.066.912	2.561	3.375.774
Gastgewerbe	49.357	11.586.893	539	93.213
Kredit- und Versicherungsgewerbe	25.069	6.851.333	30	7.065
Grundstücks- und Wohnungswesen	210.810	111.306.123	2.897	922.252
Gesundheit, Veterinär- und Sozialwesen	11.008	12.808.959	133	228.018
Sonstige öff. und persönl. Dienstleistungen	61.256	28.025.230	786	1.069.930
Insgesamt	**662.884**	**1.312.299.956**	**10.020**	**14.228.476**

(Quelle: Landesdatenbank, Umsatzsteuerstatistik: Umsatzsteuerpflichtige, steuerbarer Umsatz für Lieferungen und Leistungen nach Wirtschaftsabschnitten – Jahr – Kreise und krfr. Städte 2007)

* Der Steuerbare Umsatz enthält nicht die Abzüge durch die Umsatzsteuer (Brutto).

Da der reine Umsatz für die Branchen statistisch nicht ausgewiesen wird[12], wird hier auf den Steuerbaren Umsatz der Lieferungen und Leistungen zurückgegriffen. Daher lässt sich abschätzen, in welchem Zweig der Umsatz nach Abzug der Umsatzsteuer am größten ist. Für die Landesebene ist zu konstatieren, dass die Unternehmenszahl im Grundstücks- und Wohnungswesen (31,8%) sowie im Handel (23,6%), jeweils gemessen an der Gesamtunternehmensanzahl, am höchsten ist. Das Gleiche gilt für die Kreisebene. Dort stammen 28,9% der Unternehmen aus dem Grundstücks- und Wohnungsgewerbe

12 Nur für das Verarbeitende Gewerbe wird der Gesamtumsatz ausgewiesen (siehe auch Indikatorenkasten: Quelle)

sowie 25,5% aus Handel und Instandhaltung. An dritter Stelle befindet sich in Herford das verarbeitende Gewerbe (12,5%), während in NRW sich dort das Baugewerbe befindet (10%).

Anhand der Umsatzsteuerstatistik ist zu konstatieren, dass auf Landesebene der größte Umsatz im verarbeitenden Gewerbe gemacht wird (34,4% der gesamten Steuerbaren Lieferungen und Leistungen in NRW). Dies trifft ebenfalls für den Kreis Herford zu. Dort ist das Verarbeitende Gewerbe mit einem abschätzbaren Umsatz von 51,6% am Gesamtumsatz beteiligt, neben Handel (23,7%) und den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (7,5%). Damit unterscheidet sich letztgenannte von der Landesebene. Den drittgrößten Umsatz erwirtschaftet dort das Grundstücks- und Wohnungswesen (8,5%). Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass im Kreis insbesondere die Dienstleistungen einen hohen Stellenwert einnehmen.

Des Weiteren wird die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes erkennbar. Zwar hat dieser Wirtschaftszweig teilweise einen stetigen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen (vgl. Indikator 6 und 14), ist aber dennoch ein wichtiger Zweig aufgrund seines hohen Umsatzes.

Fazit

Im Kreis sind insbesondere Kleinst- bis Mittlere Unternehmen angesiedelt. Hinsichtlich des Steuerbaren Umsatzes von Lieferungen und Leistungen, lässt sich vermuten, dass Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe den größten Umsatz im Kreis erwirtschaften, gefolgt vom Handel und den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Das unterstützt die Annahme, dass gerade das verarbeitende Gewerbe (u.a. Metall- und Kunststoffverarbeitung) trotz Beschäftigungsrückgang in den letzten Jahren (vgl. Indikator 6, 14) aufgrund seiner hohen Umsätze eine wirtschaftlich wichtige Position im Kreis einnimmt. Ferner zeigt sich, dass Branchen im Dienstleistungssektor (u.a. Handel) eine immer größere Bedeutung im Kreis erlangen, da sie neben dem Anstieg des Beschäftigungsvolumens (vgl. Indikator 6, 14) einen gewissen Teil des Umsatzes ausmachen.

Die Bedeutung der Branchen für den Kreis wird im folgenden Indikator näher erläutert.

Indikator 14: Beschäftigte der 11 ausgewählten Branchen

Indikator 14: Beschäftigte der 11 ausgewählten Branchen	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Dieser Indikator dient dazu, die Beschäftigungssituation der regional bedeutsamen Branchen zu analysieren. Durch die Analyse der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Branchen lässt sich der Bedarf und das Wachstum an Beschäftigung ermitteln. Dadurch lassen sich z.B. Maßnahmen für Ausbildungsberufe in den verschiedenen Branchen ableiten. · Die Beschäftigungsentwicklung nach Wirtschaftsbereichen gibt Aufschluss über bisherige Strukturverschiebungen zwischen den einzelnen Bereichen und somit Hinweise auf mögliche zukünftige Entwicklungen.
Definition	· Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: sind alle Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits- bzw. Dienstverhältnis stehen (einschließlich Auszubildende). Zu dieser Gruppe zählen nicht: geringfügig Beschäftige, Selbstständige, mithelfende Familienmitglieder und Beamtinnen und Beamte. Die Höhe der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen entspricht ca. 65-85% der Erwerbstätigen. · Branche: ein Wirtschaftszweig, der eine Gruppe von Unternehmen bezeichnet, die nah verwandte Substitute herstellen. Eine Zuordnung zu einer Branche erfolgt für Unternehmen, die ähnliche Produkte herstellen, die mit ähnlichen Artikeln (Sortimenten) handeln oder die ähnliche Dienstleistungen erbringen. Daneben kommt es zu einer Zusammenfassung von Betrieben, die dasselbe Herstellungsverfahren (zum Beispiel Baugewerbe) oder die gleichen Ausgangsstoffe (Mineralölverarbeitung) benutzen, oder die innerhalb dieser Gruppen demselben Wirtschaftssektor angehören. Im vorliegenden Bericht werden jeweils Wirtschaftskennziffern nach der Wirtschaftskennzifferordnung von 2003 (WZ2003) angegeben, die die Zusammenstellung von Branchen nachvollziehbar machen.
Quelle	· Arbeitsagentur o Ansprechpartnerin Frau Angelika Vermaßen · Tel: 0211 / 4302-890 o Ansprechpartner: Herr Jürgen Fischer · Kontakt: statistik-service-west@arebitsagentur.de · juergen.fischer@arbeitsagentur.de · Tel: 0211 / 4306-382 o Die Zeitreihe der 1990er Jahre für Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branchen sind kostenpflichtig, da sie speziell in Nürnberg aufbereitet werden müssen. Das Gleiche gilt für die aktuellen Daten der 11 ausgewählten Branchen des Kreises Herford o http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/c.html?call=I · Information und Technik NRW, Regionalstatistik o https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/online;jsessionid=B901F24464DB831D8B2A6A3D27B90A47?operation=abruftabelleAbrufen&levelindex=1&levelid=1261558229503&index= o Hier können die Sozialversicherungspflichtigen bis 2007 nach den Wirtschaftszweigen für den Kreis Herford aufgerufen werden.

Das Ausbildungsmarktmonitoring folgt quer durch alle Indikatoren einem Branchenfokus, der im Rahmen des dialogischen Verfahrens zu Beginn des Monitorings in Zusammenarbeit mit Experten/innen des Kreises gesetzt wurde. Dieser Branchenfokus umfasst elf Branchen, die als wichtig für die aktuelle und zukünftige Entwicklung des Ausbildungsmarktes angesehen

werden (vgl. Kap 2.2). Diese elf Branchen wurden in zahlreichen Indikatoren als Betrachtungsebene genutzt – so bei der Zahl der Arbeitslosen (vgl. Indikatoren 7, 8, 9) oder der Erwerbstätigen (vgl. Indikator 5) oder der Beschäftigungsstruktur (vgl. Indikator 6). Innerhalb dieses Indikators sollen solche Informationen aus den Branchen zusammengetragen werden, die helfen, die Bedeutung der Branchen sowie ihre aktuellen und zukünftigen Bedarfe und Entwicklungen zu verstehen.

Beschäftigte nach Branchen im Zeitvergleich

Tab. 3.3.58: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort im Kreis Herford von 1994 bis 2008 nach Berufsgruppen

Berufsordnung mit Kennziffer	Stichtag 30.6.1994	30.6.1998	30.9.2002	30.9.2008	Veränderung gegenüber 1994 (%)
Bürofachkräfte (781)	11.885	12.503	12.631	11.881	-0,3%
Handel (681, 682)	5.656	5.574	5.752	5.890	+4,1%
Metall (225-231, 241-242, 251, 262-263, 270-274, 311, 323)	8.302	7.487	7.375	6.818	-17,9%
Gesundheit (852-857)	3.846	3.918	4.275	4.559	+18,5%
Erziehung/Soziales (861-864, 871-877)	2.716	3.375	3.886	4.525	+66,6%
Lager und Lageristen (741-744)	4.494	4.385	4.494	4.093	-8,9%
Ernährung (391-392, 401-402, 411)	1.366	1.320	1.266	1.207	-11,6%
Baugewerbe (441-442, 452-453, 461, 466, 470, 472, 481-483)	3.043	2.683	1.989	1.784	-41,4%
Holzgewerbe (501-504)	3.222	2.785	2.695	2.463	-23,6%
Textil (351-352, 356-357, 361-362, 371)	1.887	1.232	834	601	-68,2%
Kunststoffverarbeitung (151)	2.172	1.998	2.214	1.724	-20,6%

(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort – Zeitreihe bis 2008, Bundesagentur für Arbeit)

Betrachtet man die Entwicklung der 11 ausgewählten Branchen von 1994 bis 2008, wird deutlich, dass insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, also Metall, Ernährung, Bau, Holz, Textil und Kunststoff, die Beschäftigtenzahlen kontinuierlich zurückgegangen sind. Besonders drastisch zeigt sich diese Entwicklung in der Textilindustrie, wo die Beschäftigung insgesamt um 68,2% (-1.286) seit 1994 zurückgegangen ist. Dies ist auf die zunehmende Auslagerung und Technologisierung zurückzuführen. Ebenso hat das Baugewerbe einen Beschäftigtenverlust von 41,4% (-1.259) zu verzeichnen. Obwohl das Holzgewerbe

ebenfalls einen Verlust von 23,6% (-759) zu beklagen hat, gilt es nach wie vor als eine der wichtigsten Branchen im Kreis.

Insgesamt ist diese rückläufige Entwicklung im sekundären Sektor auf den bereits mehrfach angesprochenen Strukturwandel zurückzuführen (vgl. Indikator 6 und Kap 2.3). Die Arbeitsplätze in der Industrie werden verstärkt abgebaut, wobei weitere Berufe im Dienstleistungssektor benötigt und geschaffen werden. Dies zeigt sich durch die sehr positiven Beschäftigtenzahlen in den Branchen Gesundheit, Erziehung und Handel. Dies sind die einzigen Branchen mit einem Zuwachs an Beschäftigung bis 2008. Insbesondere der Wirtschaftszweig Erziehung konnte seine Beschäftigtenzahlen in den letzten 14 Jahren mehr als verdoppeln (+66,6%, +1.809). Diese Branchen spiegeln somit ein hohes und wichtiges Potential für den Kreis wider, welches in Zukunft verstärkt genutzt werden sollte. So gibt es verhältnismäßig wenig Ausbildungsstellen im Gesundheitsbereich, ob-wohl er zu den beschäftigungsstärksten Branchen gehört (vgl. Indikatoren 6, 12, 15). Eine uneinheitliche Entwicklung lässt sich für die Wirtschaftszweige Lager und Kunststoffverarbeitung konstatieren. Insgesamt haben beide Branchen seit 1994 an Beschäftigten (Lager: -401; Kunststoffverarbeitung: -448) verloren. Wenn aber alle Jahre seit 1994 bis 2008 analysiert werden, lässt sich lediglich eine wellenartige Entwicklung erkennen, jedoch kein klarer Trend. Zwar hat sich in beiden Branchen über die Jahre die Beschäftigung reduziert, dennoch fällt sie nicht, wie bei anderen industriellen Branchen, komplett ab.

Eine konstante Entwicklung zeigt die Branche Bürofach. In 2008 hat sich die Beschäftigtenzahl gegenüber 1994 nur um 4 Personen reduziert (-0,3%). Daher hat diese Branche, wie schon vor 14 Jahren, die höchste Beschäftigtenzahl (2008: 11.881).

KURZ GEFASST: Die Beschäftigtenzahl des verarbeitenden Gewerbes ist seit 1994 kontinuierlich zurückgegangen. Die Branchen Erziehung/Soziales und Gesundheit haben dagegen ihren Beschäftigungsumfang im Kreis seit 1994 fast verdoppelt.

Die beschriebenen Entwicklungen sollten mit denen anderer Bezugsgrößen verglichen werden, um den Stand der Entwicklung im Kreis abschätzen und ggf. weitere Bewegungen prognostizieren zu können. Dazu werden die Beschäftigungszahlen des Kreises – differenziert nach den elf Branchen – im Folgenden mit denen des Regierungsbezirks und des Landes NRW verglichen.

Beschäftigte nach Branchen im Vergleich Kreis-Regierungsbezirk-Land

Tab. 3.3.59: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in den 11 ausgewählten Branchen in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford von 2007 bis 2009 nach Berufsgruppen

Branche und Kennziffer	Stichtag 30.9.2007			Stichtag 30.09.2008			Stichtag 30.3.2009		
	NRW	Detmold Reg.Bez	Herford	NRW	Detmold Reg.Bez.	Herford	NRW	Detmold Reg.Bez.	Herford
Bürofachkräfte (781)	838.282	95.117	12.131	854.661	96.046	11.881	848.368	94.879	11.738
Handel (681, 682)	407.886	46.758	5.608	418.559	48.039	5.890	415.854	47.622	5.915
Metallberufe (225-231, 241-242, 251, 262-263, 270-274, 311, 323)	400.395	54.544	6.870	407.356	55.689	6.818	385.059	42.836	6.500
Gesundheit (852-857)	389.005	47.179	4.471	397.489	48.241	4.559	401.826	48.907	4.817
Erziehung/Soziales (861-864, 871-877)	327.963	40.071	4.438	343.383	41.698	4.525	354.922	42.851	4.667
Lager und Lageristen (714-744)	195.181	24.317	4.179	198.146	24.860	4.093	188.986	23.684	4.028
Ernährung (391-392, 401-402, 411)	116.944	16.261	1.185	119.246	16.232	1.207	117.738	15.819	1.167
Baugewerbe (441-442, 452-453, 461, 466, 470, 472, 481-483)	110.784	14.682	1.789	110.023	14.282	1.784	104.293	13.189	1.455
Holzgewerbe (501-504)	46.408	11.804	2.438	45.984	11.566	2.463	43.930	10.967	2.324
Textil (351-352, 356-357, 361-362, 371)	11.861	2.397	628	11.492	2.321	601	10.809	2.228	579
Kunststoffverarbeitung (151)	39.228	9.746	1.793	39.204	9.643	1.724	37.296	9.184	1.656

(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Berufsgruppen 2007-2009, Oktober 2009, Bundesagentur).

Die Tabelle beinhaltet alle Berufsgruppen der ausgewählten Branchen von 2007 bis 2009 für NRW, den Regierungsbezirk Detmold und den Kreis Herford. Dabei ist zu konstatieren, dass die Trends der ausgewählten Branchen auf Landes- und Bezirksebene zum Großteil übereinstimmen, während der Kreis Herford etwas abweicht. Als positive Entwicklung auf allen drei Ebenen lassen sich die beiden Branchen des Dienstleistungssektors, Gesundheit und Erziehung, nennen. Seit 2007 bis 2009 gab es in NRW einen enormen Beschäftigungszuwachs im Erziehungswesen von 8,2% (+26.959) und auf Regierungsbezirksebene um 6,9% (+2.780). Der Kreis Herford bleibt dagegen trotz großen Zuwachses (+5,2%; +229) unter dem Landesschnitt. In der Branche Gesundheit hingegen liegt der Kreis mit einem Zuwachs von 7,7% (+346) deutlich über dem des Landes (+3,3%) und Bezirks (+3,7%). Dies unterstreicht die zunehmende Bedeutung dieser beiden Branchen und ihren starken Bedarf an Arbeitskräften.

KURZ GEFASST: Die großen Beschäftigungspotenziale der Branchen Gesundheit und Erziehung/Soziales decken sich mit den Interessen der Jugendlichen (vgl. Kap. 5) und sollten im Sinne der Jugendlichen und der regionalen Wirtschaftsentwicklung fruchtbar gemacht werden.

Im Gegensatz dazu zeichnet sich für das verarbeitende Gewerbe (Bau, Textil, Kunststoff, Holzgewerbe, Metall) ein negatives Bild, wofür hauptsächlich der sich vollziehende Strukturwandel verantwortlich ist. Als drastisches Beispiel ist das Baugewerbe zu nennen. Im Kreis Herford liegt der Beschäftigungsverlust seit 2007 bei -18,7% (-334) und ist, prozentual gesehen, fast dreimal höher als der des Landes (-5,9%, -6.491). Ähnliches gilt für die Kunststoffverarbeitung, die innerhalb von zwei Jahren einen Rückgang um 7,6% (-137) zu verzeichnen hat und damit ebenso über dem Schnitt des Landes (-4,9%) und Regierungsbezirks (-5,8%) liegt. Ebenfalls sanken die Beschäftigtenzahlen in der Textilbranche (-7,8%, -49), allerdings ist der Verlust in NRW mit 8,9% (-1.052) höher. Das Textilgewerbe gilt aufgrund verschiedener Entwicklungen seit längerem als Abstiegsbranche (vgl. Tabelle 3.3.58) im Kreis, was im Fazit näher erläutert wird.

Obwohl das Holzgewerbe ebenfalls seit längerem einen negativen Beschäftigungstrend aufweist (vgl. Tabelle 3.3.58), gilt die Branche trotz allem als wichtige Stütze für den Kreis. So konnte die Holzindustrie im Jahr 2008 einen Anstieg der Beschäftigung erreichen, allerdings verlor sie seit 2007 4,7% (-114) an Beschäftigten. Aber damit ist der Verlust geringer als der des Regierungsbezirks (-7,1%) und des Landes (-5,3%). Bei der Metallbranche ist in NRW und im Regierungsbezirk Detmold bis 2008 ein Anstieg zu verzeichnen, aber insgesamt sinkt die Beschäftigtenzahl bis 2009 ab. Insbesondere auf Regierungsbezirksebene gibt es einen Beschäftigtenverlust von 21,5%. Der Kreis Herford hat hingegen nur 5,4% weniger Beschäftigte in dieser Branche, liegt damit aber ebenso deutlich über dem Landesschnitt (-3,8%).

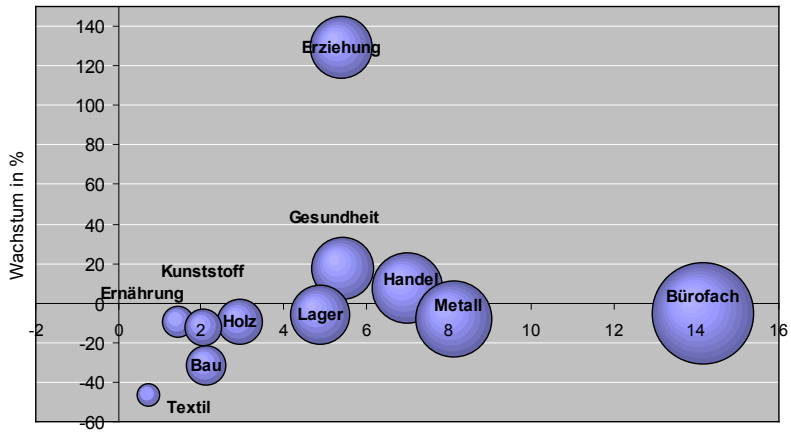
Bei den übrigen Branchen zeigt sich ein durchwachsenes Bild: Während im Bürofach die Beschäftigung in NRW seit 2007 ansteigt (+1,2%, +10.086), sinkt sie im Kreis (-3,2%, -393) und auf Bezirksebene (-0,3%, -238) ab. Dennoch bleibt die Branche für den Kreis ein wichtiger Beschäftigungsmotor im Dienstleistungssektor, welcher in den letzten Jahren deutlich an Beschäftigung zugelegt hat (vgl. Tabelle 3.3.58). Dies gilt ebenso für den Handel. Diese Branche gilt als Aufsteiger (vgl. Fazit) im Kreis, welche in den letzten zwei Jahren 5,5% (+307) an Beschäftigung zulegen konnte. Dies ist deutlich höher als in NRW (+2%) und im Regierungsbezirk Detmold (+1,8%).

In den Zweigen Lager und Ernährung sind eher wellenartige Entwicklungen zu erkennen, wobei der Kreis insgesamt Beschäftigungsverluste verzeichnet und die liegen prozentual (Lager: -3,6%; Ernährung: -1,5%) höher als im Regierungsbezirk Detmold und in NRW. Insgesamt lässt sich feststellen, dass ausgehend vom Jahr 2008 bis März 2009 in allen Branchen bis auf Gesundheit und Erziehung sowie Metall für den Kreis ein Beschäftigungsrückgang zu konstatieren ist. Dazu kommt eine Verschiebung der drei Sektoren zum Dienstleistungssektor (vgl. Indikatoren 5 und 6).

Fazit

Die Abbildung 3.3.22 veranschaulicht die Entwicklung der verschiedenen Branchen anhand ihres Wachstums von 1999 bis 2008 und ihrem Anteil an der Gesamtbranchenbeschäftigung (2008: 83.992). Dabei richtet sich die Blasengröße in dieser Darstellung nach dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung der jeweiligen Branche, während die Position das Wachstum der letzten 9 Jahre widerspiegelt.

Abb. 3.3.22: Wachstum[13] und Anteil[14] der 11 ausgewählten Branchen im Kreis Herford von 1999 bis 2008



(Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 1999 und 2008)

13 Gegenüber 1999

14 Der Anteil wurde an den Gesamtbeschäftigtenzahlen von 2008 berechnet.

So erscheint das Bürofach als größte Branche, da sie 14,1% der Gesamtbeschäftigung ausmacht. Allerdings verlor sie seit 1999 5,4% (-673) ihrer Beschäftigten und ist damit eher auf bzw. unterhalb der X-Achse positioniert. Dennoch gilt das Bürofach als verlässliche Konstante und Beschäftigungsmotor.

Insbesondere die Dienstleistungsbranchen Handel, Gesundheit und Erziehung gehören zu den starken Branchen. Das Erziehungs- und Sozialwesen hat insgesamt einen Anteil von 5,4% an der Gesamtbeschäftigung und konnte seit 1999 seine Beschäftigung mehr als verdoppeln (+129%) und gehört somit zum wachstumsstärksten Wirtschaftsbereich. Mit 17,4% Beschäftigungswachstum gehört ebenso der Zweig Gesundheit zu den Aufsteigerbranchen der letzten Jahre. Der Zweig Handel zählt ebenfalls zu den aufstrebenden Branchen und belegt jeweils den dritten Platz bzgl. des Anteils an der Gesamtbeschäftigung (7%) und des Wachstums seit 1999 (+7,5%).

Die beiden schwächsten Branchen im Kreis sind das Bauwesen und die Textilindustrie. Gerade letztgenannte hat seit 1999 46,3% an Beschäftigung eingebüßt und nimmt damit den kleinsten Anteil (0,7%) an der Gesamtbeschäftigung ein. Das Baugewerbe hat zwar immerhin einen Anteil von 2,1%, aber ebenso ist dort ein deutlicher Rückgang der Beschäftigung (-31,6%) zu verzeichnen.

Regionalanalyse nach Prospect-Methode

Als weitere Auswertung soll hier eine Portfolioanalyse nach der „Prospect-Methode“[15] angewandt werden. Dies dient als eine Ergänzung zu den Instrumenten der Regionalanalyse. Die Portfolioanalyse ist ein Klassifikationsschema, das in Form eines Vier-Felder-Schemas eine vergleichende Übersicht über die Branchenauswahl in einer ansprechenden graphischen Darstellungsweise liefert.

Interpretiert man die Branchendaten anhand der regionalen Entwicklung der letzten Jahre und der Ausbildungsplatzsituation zeichnet sich folgendes Gesamtbild. Somit gelten die Dienstleistungsbranchen Gesundheit, Erziehung und Handel aufgrund ihres enormen Beschäftigungszuwachses in den letzten Jahren als Aufsteiger im Kreis. Als Absteiger können die Branchen Ernährung und das Baugewerbe gesehen werden, die in den letzten Jahren enorme Beschäftigungseinbußen zu verzeichnen hatten. Dagegen blieb das Bürofach eine verlässliche Konstante und hat gegenüber 1994 nur vier Beschäftigte weniger (vgl. Tabelle 3.3.58). Im Gegensatz dazu haben die Metallbranche und das Holzgewerbe teilweise deutliche Beschäftigungseinbußen, dennoch gelten sie als wichtige wirtschaftliche Zweige im Kreis. So bietet Metall ein wichtiges Ausbildungspotenzial für Jugendliche (vgl. Indikator 15) und hat immerhin einen Beschäftigungsanteil an der Gesamtbeschäftigung der Branchen

15 Vgl. G.I.B. (1998) (Hrsg.): Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs. S. 41f.

von 7%. Die Möbelindustrie gilt, z.B. aufgrund der großen Küchenproduktion, als eine Art Markenzeichen des Kreises.

Als Problembranchen lassen sich eindeutig die Textilindustrie und die Kunststoffverarbeitung ausmachen. Gerade in der Bekleidungsbranche schrumpft die Beschäftigung seit 1994 deutlich (vgl. Tabelle 3.3.58). Ferner werden kaum Ausbildungsplätze geschaffen, da die Branche aufgrund der zunehmenden Technologisierung und Auslagerung ihre Kapazitäten verkleinert hat. Die Kunststoffverarbeitung bietet zwar eine ausgeglichene Ausbildungsplatzsituation für Jugendliche, allerdings schrumpft die Branche seit längerer Zeit, zwar nicht rasant, aber stetig (-12,6% seit 1999).

Abb. 3.3.23: Regionalportfoliodiagramm. Wachstum und Anteil der 11 ausgewählten Branchen im Kreis Herford

Aufsteiger	**Beschäftigungsmotoren**
Gesundheit Erziehung Handel	Metall Holzgewerbe Bürofach Lager
Absteiger	**Problembranchen**
Baugewerbe Ernährung	Textil Kunststoffverarbeitung

Vgl.: G.I.B. (1998) (Hrsg.): Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs. S. 41f.

KURZ GEFASST: Die Dienstleistungsbranchen Gesundheit, Erziehung und Handel sind aufgrund ihres enormen Beschäftigungszuwachses in den letzten Jahren die Aufsteiger im Kreis. Als Absteiger können die Branchen Ernährung und das Baugewerbe gesehen werden. Dagegen blieb das Bürofach eine verlässliche Konstante. Im Gegensatz dazu haben die Metallbranche und das Holzgewerbe teilweise deutliche Beschäftigungseinbußen, dennoch gelten sie als wichtige wirtschaftliche Zweige im Kreis.

Indikator 15: Ausbildungsstellen der 11 ausgewählten Branchen

Indikator 15: Ausbildungsstellen der 11 ausgewählten Branchen	
Zweck und Aussagefähigkeit	· Dieser zentrale Indikator dient dazu, den regionalen Ausbildungsmarkt entlang der elf Fokus-Branchen zu analysieren. Somit kann das bestehende Ausbildungspotenzial in den Branchen ermittelt und der Bedarf analysiert werden. Dies ist insbesondere für die Ermittlung des Fachkräftebedarfs bedeutsam. So kann analysiert werden, inwiefern durch die Vergabe von Ausbildungsplätzen der Bedarf in der jeweiligen Branche abgedeckt ist und wo Bedarfe entstehen werden.
Definition	· Es werden Daten der Agentur Herford nach gemeldeten Bewerbern und Stellen und Berufsbereichen ausgewertet.
Quelle	· Arbeitsagentur o Kontakt: statistik-datenzentrum@arbeitsagentur.de o Frau Angelika Vermaßen: Tel.: 01801 – 7872210 o http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/c.html?call=l o dritter Button „Ausbildungsmarkt-Monatsheft“, gewünschten Monat und das Jahr einstellen o Die Daten sind nur in der Agenturbezirkszuordnung (Herford + Minden-Lübbecke) aufbereitet und nicht für den Kreis Herford zu differenzieren. o Die Branchen sind bei der BA anders ausgewiesen als bei der Landesdatenbank NRW. Daher können die Daten abweichen, da eine andere Codierung benutzt als bei den bisherig aufgeführten Branchen. ***Kennziffern der 11 Ausbildungsbranchen:*** *Bürofach* 78 Bürofach-, Bürohilfskräfte *Handel* 68 Warenkaufleute *Metall* 22 Metallverformer, 23 Metalloberflächenbearbeiter, -vergüter, -beschichter, 26 Feinblechner, Installateure, 27 Schlosser, 31 Elektriker, 32 Montierer und Metallberufe, a.n.g., *Gesundheit* 85 Übrige Gesundheitsberufe, 86 Sozialpflegerische *Erziehung/Soziales* 87 Lehrer *Lager* 74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter *Ernährung* 39 Back-, Konditorwarenhersteller, 40 Fleisch-, Fischverarbeiter, 41 Speisenbereiter, 43 Übrige Ernährungsberufe *Baugewerbe* 44 Maurer, Betonbauer, 45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer, 46 Straßen-, Tief-bauer, 48 Bauausstatter, 49 Raumausstatter, Polsterer *Holzgewerbe* 50 Tischler, Modellbauer *Textil* 35 Textilverarbeiter, 37 Lederhersteller, Leder-und Fellverarbeiter *Kunststoff* 15 Kunststoffverarbeiter

Tab. 3.3.60: Ausbildungsstellen in den 11 Branchen im Agenturbezirk Herford September 2009

Branchen (Kennziffer BA)	Gemeldete Ausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber
Bürokräfte (78)	236	356
Handel (68)	141	369
Metall (22-23, 26-27, 31-32)	149	254
Gesundheit (85)	68	141
Erziehung/Soziales (86-87)	>3	3
Lager und Lageristen (74)	18	23
Ernährung (39-41, 43)	51	65
Baugewerbe (44-46, 48-49)	20	49
Holzgewerbe (50)	48	99
Textil (35, 37)	3	9
Kunststoff (15)	18	16

(Quelle: Gemeldete Berufausbildungsstellen und Bewerber nach Wirtschaftszweigen, Agenturbezirk Herford, Ausbildungsmarktstatistik, BA 2009)

Die Tabelle 3.3.60 und die nachfolgende Abbildung 3.3.24 veranschaulichen das Verhältnis der gemeldeten Stellen zu den gemeldeten Bewerbern auf der Gliederungsebene der ausgewählten Berufsbereiche. Dabei zeigt sich bei allen Branchen, bis auf Kunststoffverarbeitung, ein Bewerberüberhang, der allerdings unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

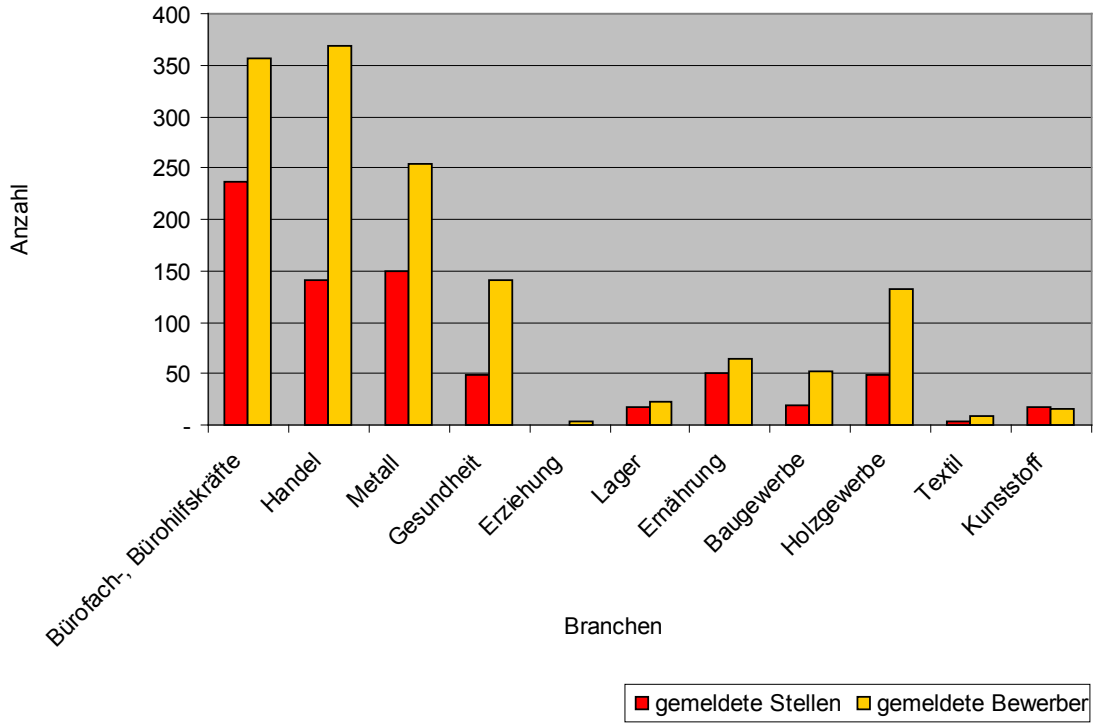
Bei den Dienstleistungsbranchen wie Handel (61,8% unversorgte Bewerber) und Gesundheit (51,8%) ist zu konstatieren, dass für über die Hälfte der Bewerber keine betrieblichen Ausbildungsstellen bereit stehen – dies trotz des starken Beschäftigungswachstums dieser Branchen (vgl. Indikator 14). Womöglich ist die große Lücke von Angebot und Nachfrage auf diese rasante Entwicklung der Branche zurückzuführen. Das heißt, die Nachfrage wuchs schneller als das Angebot (vgl. dazu das große Interesse von Jugendlichen an dieser Branche, Kap. 5).

In den Zweigen des verarbeitenden Gewerbes fällt das Verhältnis ebenfalls negativ aus. Immerhin stehen in der Metallbranche (41,3% unversorgte Bewerber), sowie im Holzgewerbe (51,5%) für nur knapp die Hälfte der Bewerber/innen Ausbildungsstellen bereit. Dies ist auf den zunehmenden Abbau von Ressourcen und Kapazitäten in den Betrieben dieser Branchen zurückzuführen. Dennoch bleibt die Metall- und Holzbranche ein wichtiges Standbein des Kreises, weshalb die Nachfrage weiterhin hoch bleibt. Sehr schlechte Chancen haben Jugendliche, die sich für eine Ausbildungsstelle in der Textilbranche entschließen, da nur für 34% der gemeldeten Bewerber/innen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Dafür ist die zunehmende Technologisierung/Technisierung sowie die Verlagerung ins Ausland in diesem Wirtschaftszweig verantwortlich, was somit zur Reduzierung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen geführt hat.

Im Gegensatz dazu hat der Wirtschaftszweig Kunststoffverarbeitung als einziger einen Ausbildungsplatzüberschuss (11,1% unvermittelte Berufausbildungsstellen) zu verzeichnen. Dies kann auf fehlende Nachfrage aufgrund von Interessemangel zurückgeführt werden – auch dies deckt sich mit dem Interesse der Jugendlichen, dass als sehr gering gegenüber der Branche beschrieben werden kann (vgl. Kap 5). Hier sollte darüber nachgedacht werden, die Chancen dieser Branche stärker herauszustellen, um das Interesse von Jugendlichen zu erhöhen.

Die folgende Abbildung stellt gemeldete Stelle und gemeldete Bewerber graphisch nebeneinander dar:

Abb. 3.3.24: Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber im Kreis Herford 2009 nach den 11 ausgewählten Branchen



(Quelle: Gemeldete Berufausbildungsstellen und Bewerber nach Wirtschaftszweigen, Agenturbezirk Herford, Ausbildungsmarktstatistik, BA 2009)

Fazit und Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

KURZ GEFASST: In allen Branchen – bis auf die Kunststoffindustrie – sind unterschiedlich starke Nachfrageüberschüsse zu erkennen. Die gilt insbesondere für die Dienstleistungsbranchen Handel und Gesundheit.

Die teilweise hohe Zahl an unversorgten Bewerbern/innen sollte reduziert werden. Dazu sollten nicht nur die Unternehmen ihre Kapazitäten prüfen, sondern auch Jugendliche, die nicht gut genug qualifiziert sind, durch Angebote gezielt gefördert wer-

den. Ferner sollten Branchen, die womöglich nicht so beliebt bei Jugendlichen sind, z.B. aufgrund von Unkenntnis oder falschem Branchenbild, mehr an die Jugendlichen herangetragen werden (z.B. durch Vorstellungstage von Unternehmen in den Kollegs, Erfahrungsberichte von Auszubildenden, etc.). Dies könnte womöglich weitere Ausbil-dungsperspektiven schaffen.

4 Unternehmens- und Experten/innen-Perspektive

Methodische Vorbemerkungen

Das Ausbildungsmarktmonitoring flankiert die erhobenen quantitativen Daten (vgl. Kap. 2) mit Einschätzungen von Experten/innen und „Betroffenen" – also ausbildenden Unternehmen und an Ausbildung interessierten Jugendlichen (vgl. hierzu auch die Methodenbeschreibung zum „Pyramidenmodell", Kap 2). Dieser zusätzlichen Blick auf den Ausbildungsmarkt soll zwei Ergebnisse liefern: Zum einen sollen die erhobenen Daten interpretiert und vor dem Hintergrund der regionalen und kommunalen Rahmenbedingungen bewertet werden („Erdung der Daten"). Zum anderen sollen die Experten/innen aber auch eine eigene, durch ihre subjektive Perspektive geprägte Sicht auf den Ausbildungsmarkt gestatten.

Dazu wurden Experten/innen nach drei Dimensionen ausgewählt:

1. Experten/innen mit Entscheidungsbefugnis über Ausbildung oder Ausbildungsinhalte in einzelnen Unternehmen („Entscheider/innen") (10 Experten/innen)
2. Experten/innen mit Wissen zu Ausbildungspraxis und Arbeit mit Jugendlichen („operative Ebene") (7 Experten/innen)
3. Experten/innen mit Überblicks- und Vergleichswissen über die Ausbildung in mehreren Branchen oder mehreren Unternehmen („Institutionen-Sicht") (7 Experten/innen)

Von August bis Oktober 2009 wurden 22 Experten/innen-Interviews sowie am 2.12.2009 ein Workshop mit Jugendlichen durchgeführt. Die Experten/innen-Interviews sollten die Sicht von Experten/innen mit regionaler und/oder Branchenperspektive, der Workshop mit Jugendlichen deren Sicht einfließen lassen.

Die Befragung fand in Form Leitfaden gestützter Interviews statt, deren Dauer zwischen 20 Minuten und 2 Stunden variierte. Es wurden zwei Leitfäden eingesetzt, die fast identische Themen behandeln, jedoch unterschiedliche Schwerpunkte innerhalb dieser Themen setzen:

1. Ein Leitfaden für Experten/innen mit Entscheidungsbefugnis und/oder Wissen zur Ausbildungspraxis bezieht sich stärker auf die individuelle Unternehmensebene. Diese Interviews werden im Folgenden als „Unternehmens-Interviews" bezeichnet.
2. Ein Leitfaden für Experten/innen mit Überblicks-und Vergleichswissen bezieht sich neben der Unternehmensebene auch auf die übergeordnete Branchenebene und hinterfragt Branchentrends. Diese Interviews werden im Folgenden als „Experten/innen-Interviews" bezeichnet

Der Leitfaden trägt der oben beschriebenen unterschiedlichen Expertise der Experten/innen dadurch Rechnung, dass er die forschungsleitenden Fragen (vgl. hierzu auch die Kapitel Zielsetzung und Methoden, Kap 1 und 2) in drei Dimensionen unterteilt; im Laufe jedes Interviews wurde das zeitliche Verweilen und somit die Schwerpunktsetzung zwischen den Dimensionen vom Interviewer entschieden. Die drei Dimensionen lassen sich wie folgt beschreiben:

1. Branchen-, berufs- und/oder unternehmensübergreifende Einschätzungen („Makro-Perspektive“)
2. Einschätzungen zu Berufen und Berufsgruppen („Meso-Perspektive“)
3. Einschätzungen aus einzelnen Unternehmen („Mikro-Perspektive“)

Die Experten/innen werden anonymisiert und durchnummeriert („E1“ etc.). Eine „Klarliste“ liegt dem Kreis Herford vor. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Experten/innen-Interviews und anschließend die des Schüler/innen-Workshops separat dargestellt. In einem dritten Schritt werden die Ergebnisse beider Instrumente mit den zuvor beschriebenen Daten zu „regionalen Bedarfen“ zusammengefasst.

4.1 Makro-Trends: Branchenübergreifende und regionale Entwicklungen

Zunächst wurde in allen Experten/innen-Interviews eine distanzierte Beobachtungswarte eingenommen und allgemeine Branchentrends abgefragt. Dabei konnten die Experten/innen branchenübergreifend, berufsübergreifend und unternehmensübergreifend auf Trends in den von ihnen überblickten Bereichen des Ausbildungsmarktes im Kreis Herford sowie angrenzender Regionen verweisen.

Bedeutungsgewinn theoretischen Wissens

Einen branchenübergreifenden Trend beschreibt eine Vielzahl der befragten Experten/innen als steigende inhaltliche Anforderungen innerhalb von Berufsbildern – sie bestätigen damit einen gesamteuropäischen Trend zu mehr Beschäftigung auf mittleren und hohen Qualifikationsniveaus und einen Rückgang der Beschäftigung auf niedrigen Niveaus (vgl. Kapitel Europäische Rahmenbedingungen). Damit ist in der Regel ein Bedeutungsgewinn Theorie- und/oder Faktenwissens gegenüber Fertigkeiten gemeint[16]. Dieser Trend verdichtet sich innerhalb unterschiedlicher Branchen, unterschiedlicher Berufsgruppen und unterschiedlicher Kompetenzniveaus. So beschreibt E20

16 vgl. hierzu den „Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“. Quelle: Qualifikationsrah-men für lebenslanges Lernen. Vom Parlament angenommene Texte. Mittwoch, 24. Oktober 2007, Straßburg.(http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0463+0+DOC+XML+V0//DE)

einen Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen im Bereich Lager/Logistik:

- E20: „Viele Lager werden jetzt peu a peu auf fahrerlose Fahrzeuge umgestellt. Dann braucht man weniger unqualifizierte Helfer, aber mehr Menschen mit IT-Kenntnissen und Fremdsprachen."
- E12: „In der Pflege steigen die Dokumentationsanforderungen ständig. Für die Pfleger heißt das: höhere Anforderungen an Deutschkenntnisse und IT-Kompetenzen."
- E4: „Die Einführung der Mechatroniker hat den IT-Anteil der Ausbildung schon deutlich erhöht. Aber dieser Prozess geht weiter und betrifft auch Mechaniker und andere Berufe."
- E5, E8 und E20 sehen zudem einen Trend zu steigenden Anforderungen an Überblickswissen über vor- und nachgelagerte Arbeitsschritte. Mitarbeiter/innen müssten immer stärker von der Beschaffung über die Produktion bis zum Kunden denken.

Nachfrage nach Hochschulzugang und formaler Weiterbildung

In Zusammenhang mit den steigenden Anforderungen an formales Wissen ist auch die Einschätzung einiger Unternehmen zu sehen, dass sowohl Unternehmen als auch Jugendliche verstärkt einen Hochschulzugang und formale Weiterbildung nachfragen. Für die Unternehmen wurden zwei Motive deutlich: Zum einen kann über Hochschulkontakte und formale Weiterbildung von Beschäftigten Know-how in die Unternehmen transferiert werden. Stärker scheint aber das Argument zu sein, dass vor allem motivierte und leistungsstarke Jugendliche explizit einen Hochschulzugang und formale Weiterbildung (z.B. Meister oder Fachwirt) nachfragen und sich nach diesen Angeboten für einen Ausbildungsplatz entscheiden. Bildung scheint damit als Instrument der Mitarbeiter/innen-Bindung verstanden zu werden. Insbesondere große Unternehmen und solche, die viel technisches Know-How benötigen und einen hohen Abiturientenanteil beschäftigen, plädieren für eine bessere Kooperation mit Hochschulen. Nach (E1) sollte der Kreis in diesem Zusammenhang auch die Verzahnung von beruflicher Bildung und Hochschulbildung unterstützen.

Bedarf an Fachkräften mit Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen

Die Wirtschaft des Kreises ist stark Export orientiert und verfügt über Beziehungen zu Zulieferern und Kunden aus dem Ausland (vgl. Indikatoren 6, 14, 15). Dies, sowie eine weitere Internationalisierung von Produktionsbeziehungen, führen zu steigenden Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter/innen in den Unternehmen.

- E7: „Unsere Konzernmutter sitzt im Ausland, da ist es völlig

klar, dass wir viel Fremdsprachen brauchen."

- E11: „Wir betreuen nicht nur das Geschäft in Deutschland, sondern auch den Verkauf ins Ausland und den Einkauf im Ausland."
- E13: „Die Stadtverwaltung bemüht sich, Mitarbeiter mit allen im Kreis gesprochenen Sprachen anzustellen. Außerdem werden für uns als Dienstleister für die Bürger die interkulturellen Kompetenzen unserer Angestellten immer wichtiger."
- E3: „Es werden Kompetenzen in internationaler Kommunikation benötigt: Sprachen, Kommunikation, elektronische Medien. Hier könnte Herford von dem hohen Anteil von Migranten profitieren, wenn es gelingt, diese als Marktöffner für deren Herkunftsländer zu positionieren."
- E20: „Nicht nur im Verkauf, sondern auch in Produktion, Service und Logistik wird immer mehr Englisch gesprochen. Die Maschinen kommen aus dem Ausland und unsere Mitarbeiter, die die bedienen, müssen sich mit den Service-Technikern auf Englisch unterhalten können. Außerdem gehen unsere Mitarbeiter der Produktion immer mehr mit zum Kunden raus auf Montage – da ist es gut, wenn sie deren Sprache sprechen. Für uns ist vor allem Russland ein Wachstumsmarkt."

Die Einschätzung von E20 über die Bedeutung Russlands und anderer osteuropäischer Länder für die Wirtschaftsbeziehungen der Unternehmen im Kreis werden auch von anderen Experten/innen geteilt; sie sehen in osteuropäischen Ländern sowohl wichtige Zulieferer, als auch Kunden. Einige Experten/innen sehen neben einem Bedarf an Mitarbeitern/innen mit Fremdsprachen auch den von E13 beschriebenen Bedarf an interkulturellen Kompetenzen, da sie unterschiedliche Kulturen als Hemmnis reibungsloser Beziehungen verstehen.

Dieser Befund sollte vor dem hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund – insbesondere auf Osteuropa – gesehen werden, die im Kreis wohnen (vgl. Indikator 3). Wenn es gelingt, hier eine Passung zu finden, können Kompetenzen dieser Bevölkerungsgruppe und Bedarfe der Unternehmen in Deckung gebracht werden. Zudem offenbarte der Schüler/innen-Workshop (vgl. Kapitel „Schüler/innen-Perspektive") ein großes Interesse von Jugendlichen an der Arbeit in einer Fremdsprache.

Trend zu höherwertigen Produkten

Dem Kostendruck durch internationale Konkurrenz begegnen die exportierenden Unternehmen des Kreises durch eine Strategie zu höherwertigen Produkten. Hochwertigkeit kann sich in primären Produkteigenschaften äußern, einige Experten/innen sehen aber auch einen Trend zu vernetzten Produkten und mehr Service:

- E1 sieht in den Branchen des Kreises (Möbel, Logistik, Maschinen, Metall) einen Trend zu mehr Dienstleistungen

aus einer Hand. Unternehmen bieten mehr vor- und nachgelagerte Dienstleistungen, vor allem in der Logistik und im Service. Dadurch werden sie für Kunden attraktiver.

- E20: „Unsere Produkte sind stark auf die Kundenwünsche angepasst, das heißt, dass wir viel mit den Kunden kommunizieren und unsere Produkte auf seine Bedürfnisse abstimmen. Das beginnt in der Planung und endet bei der Montage und beim Service."

E20 folgert aus diesen Anforderungen an Produkte auch Qualifikationsbedarfe an die Mitarbei-ter/innen:

- E20: „Uns ist sehr daran gelegen, dass wir Mitarbeiter haben, die auch vor- und nachgelagerte Produktionsschritte kennen und unterstützen darum, wenn Mitarbeiter dort schnuppern oder sogar eine zweite Ausbildung machen."

Der Trend zu höherwertigen Produkten geht somit mit den oben beschriebenen Trends zu einem Bedeutungsgewinn formal-abstrakten Wissens sowie Hochschulbildung und Weiterbildung einher.

Kritik an vollschulischen Bildungsgängen

Der Kreis Herford leidet unter einer schlechten Angebots-Nachfrage-Relation auf betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. auch Indikator 12). Dies führt – unter anderem – zu einem hohen Anteil von Jugendlichen in vollschulischen Bildungsgängen der Kollegs. Von Seiten der Unternehmen wird diese Ausbildung jedoch als praxisfern kritisiert:

- E3: „Berufskollegs haben das Ohr zu wenig am Markt. Vor allem die vollschulische Ausbildung ist zu praxisfern. Die Absolventen kennen betriebliche Praxis zu wenig. Hier sollte man mehr Praktika einschieben und den Dialog mit Unternehmen intensivieren."
- E3: „Die Berufskollegs betrachte ich auf verschiedenen Ebenen: Das Angebot an Bildungsgängen ist ok, die Öffnung der Berufskollegs zu Betrieben und Hochschulen ist aber nicht ok."
- E4: „Die Jugendlichen gehen lieber weiter zur Schule als eine Ausbildung zu machen."
- E6: „Viele Jugendliche sagen sich: ‚Schule kenne ich, das mache ich einfach weiter.' Aber die wissen nicht, dass ihnen eine schulische Ausbildung keinen Arbeitsplatz bringt."
- E16: „Die Kollegs wollen ihre Kurse voll kriegen und beraten die Jugendlichen so, dass sie lieber weiter zur Schule gehen als eine Ausbildung zu machen.

Vor allem die Unternehmens-Interviews offenbarten eine Art Konkurrenzdenken zwischen Unternehmen und Kollegs um ausbildungswillige Jugendliche. Diese Einschätzung wurde auch in Unternehmen geäußert, die sich mit der Bewerber/innen-Zahl zufrieden zeigten; diese Unstimmigkeit konnte in den Interviews nicht ausgeräumt werden.

Anforderungen an berufliche Orientierung und Beratung

Während berufliche Orientierung, berufliche Beratung und Berufswahlberatung von bildungspolitischen Akteuren als Instrumente zur Unterstützung der Emanzipation von Jugendlichen zu einer selbständigen Wahl von Berufen und dem Ansteuern einer existenzsichernden Beschäftigung verstanden werden, sehen Unternehmensvertreter/innen darin häufig Instrumente der Lenkung von Jugendlichen zu bestimmten Bedarfen. Berufliche Orientierung, berufliche Beratung und Berufswahlberatung werden dabei – wie übrigens auch in der Sicht der Jugendlichen (vgl. Kapitel „Schüler/innen-Perspektive") – synonym verstanden. Vor diesem Hintergrund ist der in Unternehmens-Interviews artikulierte Wunsch nach einer „besseren" Berufsberatung zu verstehen.

- E3: „Der Kreis und die Agentur sollten mehr PR für gewerblich-technische Berufe an Realschulen machen. Realschüler sind eigentlich bestens für gewerblich-technische Berufe geeignet, wollen aber lieber eine kaufmännische Ausbildung machen und konkurrieren dort gegen Abiturienten".
- E5: „Die Agentur für Arbeit macht Werbung für die modernen Berufe und die Jugendliche versprechen sich davon viel Arbeit mit Computern und Zukunftsfähigkeit. Aber bei uns kann nicht jeder am Computer arbeiten, wir brauchen auch noch die ‚alten' Fertigkeiten."

Sicht auf Kollegs als Dienstleister

Die Gespräche mit Unternehmensvertretern/innen dienten auch dazu, die Sicht der Betriebe auf Kollegs zu untersuchen, um eine „Kundensicht" auf deren Angebote zu generieren. Dabei kann als generelle Einschätzung eine hohe Zufriedenheit mit den Angeboten der Kollegs attestiert werden – in keinem der Unternehmens-Interviews wurde ein konkretes Kolleg kritisiert. Auch positive Rückmeldungen – zum Beispiel zu engagierten Lehrkräften, flexiblen Kursangeboten und einem engen Dialog – wurden nicht auf spezielle Kollegs bezogen, sondern allgemein auf „die Kollegs". Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang auch, dass selbst Personalleiter/innen von Unternehmen mit einer großen Zahl von Ausbildungsstellen oft nicht den Namen des Kollegs nennen konnten, sondern eher Namen von Ansprechpartnern nannten. Insgesamt wurden jedoch „alle Kollegs" als kompetent und flexibel bewertet.

Kritik wurde vielmehr generell an vollschulischen Bildungsgängen geäußert (s.o.) sowie an der Praxisferne mancher Lehrkräfte. In diesem Zusammenhang wünschten sich viele Unternehmen mehr Dialog zwischen Unternehmen und Kollegs. Am „eigenen Kolleg" – also dem Kolleg, an dem die Ausbildung der Auszubildenden statt findet – wurde jedoch in keinem Interview Kritik geäußert.

Die Interviews gestatten somit einen Blick in die Wahrnehmung der Kollegs aus Sicht der Unternehmen. Dabei wurde deutlich,

dass die Unternehmen nicht zwischen Kollegs unterscheiden – nicht zwischen den Kollegs des Kreises, aber auch nicht zwischen diesen und Kollegs anderer Kreise, sondern den Begriff „Kolleg“ als Sammelkategorie aller Kollegs verstehen und diese gleich bewerten. In den Unternehmen konnte kein „Markenbewusstsein“ nachgezeichnet werden, nach dem ein bestimmtes Kollegs gezielt genutzt wird. Dies kann mit der Aufteilung der Bildungsgänge zwischen den Kollegs zusammenhängen, die keine Markenbildung für eine Zuordnung nötig macht. Trotzdem wurden auch für die beiden kaufmännisch ausgerichteten Kollegs oder Kollegs aus anderen Kreisen mit ähnlichen Zuschnitten wie den Herforder Kollegs keine Präferenzen geäußert. Die Kollegs werden von den Unternehmen als zusammengehörig und qualitativ ähnlich (gut) verstanden. Sie bewerten damit nicht die Akteure, sondern nur einige Angebotsformen (duale Ausbildung wird als positiv, vollschulische als negativ empfunden). Eine ähnliche Sicht legen übrigens auch die Jugendlichen über die Angebote an beruflicher Beratung an den Tag – auch sie interessieren sich nicht für Anbieter, sondern nur für Angebotsformen (vgl. Kapitel „Perspektive der Jugendlichen“).

4.2 Meso-Trends: Entwicklungen in verschiedenen Berufsfeldern

Gewerblich-technische Berufe

Bedarf an „alten“ Berufen

Unternehmen im produzierenden Gewerbe haben die Zeit seit der Einführung des Mechatroniker/in-Berufsbildes genutzt, um ihre quantitativen Ausbildungsverhältnisse auszutarieren. Während in den ersten Jahren noch Verschiebungen zwischen Ausbildungsplätzen für Mechaniker/innen, Elektroniker/innen und Mechatroniker/innen statt gefunden haben, stellen E4, E5 und E16 fest, dass sich ihre Bedarfszahlen in diesen Berufen in den nächsten Jahren nicht mehr verändern sollen. Hierbei ist jedoch ein demographischer Aspekt zu beachten: Da es sich bei dem Berufsbild „Mechatroniker/in“ um eine relativ neue Ausbildung handelt, verlassen keine Mitarbeiter/innen mit dieser Ausbildung das Unternehmen aus Altersgründen. Gleichzeitig gehen jedoch Elektroniker/innen und Mechaniker/innen in Rente. Geht man nun aber davon aus, dass die Unternehmen ihre Bedarfszahlen austariert haben und in der Regel jeden Arbeitsplatz auch mit den gleichen Anforderungen neu besetzen, könnte dies zu einem steigenden Bedarf an „traditionellen“ Be-rufen führen. In allen befragten metallverarbeitenden Unternehmen wurde die Frage diskutiert – übereinstimmend erklärten die Unternehmensvertreter/innen, dass ausscheidende „alte“ Berufe auch wieder mit diesen besetzt werden sollen. E5 prognostiziert sogar wieder eine „Rückbesinnung“ auf die „alten“ Berufe, da deren Spezialisierung Vorteile im Zuge der höherwertigen Produktion (s.o.) bietet:

- E5: „Ich könnte mir vorstellen, dass wir in Zukunft lieber wieder einen Mechaniker und einen Elektroniker einstellen als zwei Mechatroniker."

In der Folge ist mit einer wieder ansteigenden Nachfrage nach diesen Berufen im Vergleich zum/r Mechatroniker/in zu rechnen. Im Gegensatz dazu ist das Interesse der Jugendlichen eher auf die „IT-affine" und „zukunftsfähige" Mechatronikerausbildung gerichtet.

Trend zu Fremdsprachen in produzierenden Berufen

Der allgemeine Trend zu steigenden Anforderungen an Mehrsprachigkeit findet sich auch in produzierenden Unternehmen und dort in gewerblich-technischen Tätigkeitsfeldern. Internationalisierung von Beschaffung und Vertrieb, engerer Kundenkontakt durch individuelle Produkte, der Einbezug von Service und Wartung in Produktkonzepte sowie hochwertige Produkte machen eine Kommunikation mit Kunden auch für gewerblich-technische Mitarbeiter wichtiger.

Rückgang einfacher Tätigkeiten

Die Trends zu mehr formal-abstraktem Wissen, steigenden Anforderungen innerhalb der Berufsbilder, steigenden Fremdsprachenanforderungen, höherwertigen Produkten und mehr IT in der Produktion führen zu einem Rückgang einfacher Tätigkeiten in gewerblich-technischen Arbeitsfeldern. Gering qualifizierte Tätigkeiten werden dabei von zwei Seiten angegriffen: Vormals gering qualifizierte Tätigkeiten werden durch steigende Anforderungen aufgewertet, gleichzeitig fallen viele der verbleibenden einfachen Tätigkeiten weg.

Viele Jugendliche können diesen Trends jedoch nicht folgen. Ihre Leistungsprofile werden weniger eingesetzt, sodass sich ihre Chancen auf berufliche Integration in Zukunft weiter verschlechtern dürften. Da viele einfache Tätigkeiten in Unternehmen an Leiharbeitsunternehmen „ausgegliedert" wurden, sind gering Qualifizierte damit auch deren Beschäftigungsanforderungen ausgesetzt, die vielfach als weiter dequalifizierend oder demotivierend empfunden werden. In diesem Kontext ist dringender Handlungsbedarf aufgezeigt, da die nicht gelingende berufliche Integration auch auf den Kreis zurück fallen wird (vgl. Kapitel „Regionale Profil und Handlungsbedarfe").

Beschäftigungspotenziale im Garten-/Landschaftsbau

Obwohl mit dieser Branche nur ein Interview geführt wurde und die Einschätzungen somit nicht kontrastiert und belastbar gemacht werden konnten, soll kurz auf die Potenziale der Branche „Garten-und Landschaftsbau" eingegangen werden, weil sie das oben beschriebene Problem der Integration gering qualifizierter Jugendlicher tangiert. So sieht E19 Beschäftigungspotenziale im Garten-/Landschaftsbau:

- E19: „Der Garten-und Landschaftsbau ist eine der letzten verbliebenen Branchen, in denen noch wachsende Be-

schäftigungspotenziale für die Beschäftigung von gering Qualifizierten liegen."

Kaufmännische Berufe

Hohe Attraktivität führt zu steigenden formalen Anforderungen an Bewerber/innen

In den Unternehmens-Interviews wurde unter anderem die Zahl der Bewerbungen pro Ausbildungsplatz abgefragt. Aus dieser Relation kann die Attraktivität bestimmter Ausbildungsplätze abgeleitet werden. Als Ergebnis dieser Relationsbestimmung wird eine große Attraktivität von kaufmännischen Berufen auf Jugendliche deutlich: Über alle Branchen wurden in den kaufmännischen Ausbildungen deutlich mehr Bewerbungen pro Ausbildungsplatz gezählt als in gewerblichtechnischen oder sozialen Berufen. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem im Schüler/innen-Workshop produzierten Befunden, die zudem Differenzierungen nach Einsatzbranchen gestatten (vgl. Kapitel „Perspektive der Jugendlichen"). Als Folge dieses „Bewerberandrangs" hat sich in den Unternehmen eine Art „Numerus-clausus-Effekt" eingestellt: Die Anforderungen an eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch liegen in kaufmännischen Berufen deutlich höher als in den anderen Berufsgruppen. Zwar geben Unternehmens-Vertreter/innen an, „auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss einzuladen", aber in der Regel kämen Bewerber/innen mit allgemeiner Hochschulreife zum Zuge. Als Gründe werden neben deren höheren Alters vor allem „bessere Schulleistungen" und „mehr Lebenserfahrung" angegeben. E8 berichtet, sein Unternehmen stelle für kaufmännische Ausbildung nur Schüler/innen mit AHR ein.

Die verkürzten Ausbildungen zum/r Verkäufer/in stehen jedoch auch Schülern/innen ohne AHR offen, hier konnten die Experten/innen jedoch keinen Trend zur Entwicklung der Ausbildungszahlen bestimmen.

Trend zu formaler Weiterbildung

Analog zum Makro-Trend nach steigenden Anforderungen an Hochschulzugang und Weiterbildung gehen Experten/innen und Unternehmensvertreter/innen von einem anhaltenden Trend zu formaler Weiterbildung in kaufmännischen Berufen aus. Fachwirt und Fachkaufmann sind vor allem für die Jugendlichen attraktive Abschlüsse, aber auch Unternehmen berichten, auf formale Weiterbildung Wert zu legen:

- E8: „Unsere Kaufleute bekommen nach der Ausbildung alle eine aufbauende interne Weiterbildung, da unser Niveau über dem der Ausbildung liegt."

Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kommunikation

In Übereinstimmung mit dem Makro-Trend sowie dem Meso-Trend bei gewerblich-technischen Berufen prognostizieren auch Experten/innen sowie Unternehmensvertreter/innen für kaufmänni-sche Berufe eine steigende Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen für berufliche Tätigkeiten. Hier ist die Deckung mit den Wünschen der Jugendlichen jedoch größer als bei den Jugendlichen, die eine technisch-gewerbliche Tätigkeit anstreben: Jugendliche, die sich für eine kaufmännische Ausbildung interessieren, bringen ein größeres Interesse an der Arbeit in einer Fremdsprache mit als Jugendliche mit Interesse an gewerblich-technischer Ausbildung.

Soziale Berufe

Ausbildungspotenzialen in Gesundheitsberufen stehen systemische Hemmnisse entgegen

Übereinstimmend erklären vier Vertreter/innen von Unternehmen mit Ausbildung in sozialen Berufen (Gesundheit, Erziehung), mehr Jugendliche ausbilden zu können, sodass in diesem Tätigkeitsfeld Ausbildungspotenziale vorhanden sind. Dieser Befund muss jedoch auf mehreren Ebenen differenziert werden.

Als ein Problem beschreiben die Unternehmen einen qualitativen Bewerbermangel. Zwar gehen quantitativ zahlreiche Bewerbungen pro Ausbildungsplatz ein, von den Bewerbern/innen seien jedoch viele noch nicht „ausbildungsreif“ und zu jung für die angestrebte Ausbildung. Besonders deutlich wird dies an der Einschätzung von E9:

- E9: „Wir bekommen für 50 Ausbildungsplätze rund 300 Bewerbungen. Von denen haben jedoch nur 200 das notwendige Mindestalter; von den 200 wiederum sagen so viele ab, dass wir die 50 Plätze nicht besetzen können. Und dann verlieren wir während der Ausbildung noch eine ganze Menge Auszubildende, sodass die Klassen am Schluss sehr klein sind.“

Hier treffen verschiedene Problemlagen aufeinander: Für einige Gesundheitsberufe ist ein Mindestalter vorgeschrieben, sodass zu junge Bewerber/innen formal nicht geeignet sind. Außerdem erreichen viele der Bewerber/innen nicht die vom Unternehmen erwartete Ausbildungsreife, die sich etwa in Selbstkompetenz, Allgemeinbildung, Zuverlässigkeit oder beruflicher Orientierung ausdrückt. Hier führen die Unternehmen eine Verantwortung gegenüber den Jugendlichen und den zu Pflegenden an, da beide vor zu geringer Ausbildungsreife geschützt werden müssten.

Zudem werden die Arbeitsbedingungen in vielen Gesundheitsberufen als schlecht empfunden: Geringe Bezahlung, Schichtarbeit, körperliche Arbeit sowie fehlende Aufstiegsmöglichkeiten (keine Durchlässigkeit zwischen medizinischem und pflegendem Personal) führen zu unattraktiven Arbeitsbedingungen.

Kaum eine andere Berufsgruppe bleibt für so wenige Jahre in ihrem Tätigkeitsfeld wie Pfleger/innen, sodass die Branche ein Nachbesetzungsproblem aufweist. Die schlechten Arbeitsbedingungen werden von den Jugendlichen jedoch nicht als Ausschlusskriterium bewertet: Im Schüler/innen-Workshop wurde die Branche „Gesundheitsdienstleistungen" explizit als attraktiv beschrieben, auch Berufsbilder im zusammengefassten Bereich „Pflege und Ernährung" bezeichnen die Jugendlichen trotz der erkannten schlechten Arbeitsbedingungen als attraktiv. Hier führen die Jugendlichen vor allen Argumente wie „etwas Sinnvolles tun" und „Menschen helfen" als Vorteile an.

Insgesamt erscheinen die Ausbildungspotenziale der Gesundheitsbranche – vor allem vor dem Hintergrund des großen Interesses der Jugendlichen – als nicht ausgeschöpft. Beschäftigungspotenziale sind jedoch von systemimmanenten Faktoren abhängig.

Beschäftigungspotenziale sind vor allem in der ambulanten Pflege vorhanden – hier profitieren zahlreiche Unternehmen von der Vorgabe des Gesundheitssystems „ambulant vor stationär", so dass eine Ausweitung der Beschäftigung zu erkennen und weiterhin zu erwarten ist. Doch die ambulante Pflege bildet nicht im Maße aus, in dem sie Fachkräfte nachfragt, so dass ein Bedarf an Qualifizierung besteht.

Auch die in OWL vorhandenen Einrichtungen der Rehabilitation bilden ein Beschäftigungspotenzial, das jedoch im Ausbildungsmarktmonitoring nicht ausreichend quantifiziert werden konnte. Hier könnten weitere Untersuchungen lohnend sein.

Die Gesundheitsbranche berichtet zwar von steigenden Anforderungen an die Pflegedokumentation und damit wachsenden Bedarfen an IT-Kompetenz bei den Beschäftigten; trotzdem dürfte die Pflege auch weiterhin Potenziale für Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen bieten, so dass sich vor dem Hintergrund der Überlegungen zur beruflichen Integration dieser Zielgruppe insgesamt positive Qualifizierungspotenziale für den Kreis durch diese Branche ergeben.

Einschränkend muss jedoch die Geschlechterverteilung der Auszubildenden in Gesundheitsberufe aufgeführt werden: Nach wie vor scheuen Jungen eine Ausbildung in dieser Branche, sodass deren Potenziale überwiegend Mädchen zu Gute kommen würden.

Ausbildung und Beschäftigung in der Gesundheitsbranche werden jedoch nicht von den üblichen Marktmechanismen geregelt, denn Pflegesätze geben den Arbeitgebern Ausbildungs- und Beschäftigungsquoten zum Teil vor. So kann hier nicht von einer Erhöhung der Ausbildung bei erhöhtem Bedarf ausgegangen werden. Diese „systemimmanenten Zwänge" bedürfen einer Auflösung von Außen.

Ausbildung in Erziehungsberufen stehen finanzielle Hürden entgegen

Eine teilweise ähnliche Situation wie in der Pflege lässt sich für Erziehungsberufe nachzeichnen. Auch dort verfügen die Ausbildungsakteure über freie Ausbildungskapazitäten, können diese aber aus finanziellen Gründen nicht füllen. Gleichzeitig suchen viele Jugendliche eine Ausbildung in dieser Branche: Im Schüler/innen-Workshop wurde die Branche „Erziehung/Soziales" als besonders attraktiv für Jugendliche bewertet. Interessant hierbei ist, dass sich die Jugendlichen über die negativen Aspekte dieser Branche – geringes Gehalt, unsichere Beschäftigung, Stress – im Klaren sind, diese jedoch positiven Aspekten – „mit Kindern arbeiten", „etwas Sinnvolles tun", „Menschen helfen" – unterordnen. Erziehungsberufe üben auf Jugendliche trotz negativer Faktoren eine hohe Attraktivität aus.

4.3 Mikro-Trends: Entwicklungen in speziellen Bedarfen

„Numerus-clausus-Effekte" bei großen Unternehmen

Im Rahmen der Unternehmens-Interviews wurden die Zahl der von den befragten Unternehmen angebotenen Ausbildungsstellen, der Bewerber/innen sowie der nicht besetzten Stellen erhoben. Außerdem wurde abgefragt, in welchen Berufen sich die Unternehmen mehr oder „andere" Bewerber/innen wünschen. Ein Ergebnis dieser Zusammenstellung ist eine Staffelung der Bewerber/innen-Zahl pro Ausbildungsplatz, die nach verschiedenen Branchen, Berufsbildern sowie Mitarbeiter/innen-Zahl der befragten Unternehmen differenziert werden kann.

Eine besonders eindeutige Differenzierung kann entlang der Größe der ausbildenden Unternehmen vorgenommen werden: Große Unternehmen erhalten deutlich mehr Bewerbungen pro Ausbildungsplatz als kleine. Die Anzahl der Unternehmens-Interviews reicht nicht aus, um hierzu statistisch auswertbare Zahlen zu liefern; eine grobe Schätzung kann jedoch die Dimension des beobachteten Effekts einschätzen helfen. So gehen bei vier der größten Arbeitergeber rund 20-30 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz ein, während bei zwei kleineren Unternehmen rund 2 Bewerbungen pro Platz eingingen. Zudem berichtete ein Vertreter der Handwerkskammer von Problemen kleiner Handwerksunternehmen, genügen Bewerber/innen für Ausbildungsplätze zu bekommen, um den Unternehmen eine Auswahl zu gestatten. Dieser Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Bewerbungsaufkommen wurde im Schüler/innen-Workshop hinterfragt und durch die Jugendlichen so erklärt, dass große Unternehmen einerseits spezifische Vorteile bieten (Aufstiegsmöglichkeiten, Weiterbildung, gutes Gehalt), andererseits aber auch einfach bekannter sind und daher von vielen Jugendlichen in die Wahl der Ausbildungsentscheidung einbezogen werden: „Zuerst bewirbt man sich halt bei den Unternehmen, die man kennt." Hier kommt großen Unternehmen

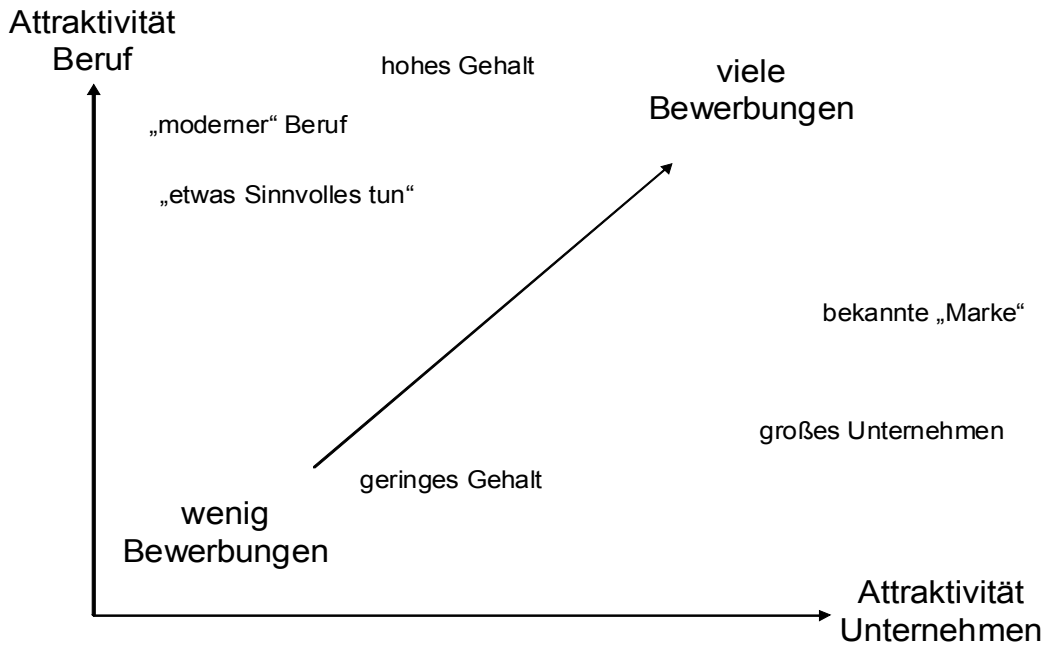
ihr Bekanntheitsgrad durch zahlreiche Beschäftigte sowie der Wert ihrer „Marke“, aber auch ihre personellen Möglichkeiten bei der Teilnahme an Job-Messen, Tagen der offenen Tür oder Besuchen in Schulen zu Gute.

- E9: „Wenn die Firma Brax einen super Stand auf der Messe hat und wir mit unserem Tapeziertisch daneben stehen, kommt bei uns natürlich keiner vorbei.“

Ähnliche Zusammenhänge lassen sich zwischen Ausbildungsberufen und Bewerbungszahl sowie zwischen Branche und Bewerbungszahl erkennen. Den stärksten Einfluss auf die Bewerbungszahl scheint jedoch die Unternehmensgröße zu haben.

Die Zahl der Bewerbungen pro Ausbildungsplatz hat für die Jugendlichen einen – ebenfalls in den Unternehmens-Interviews offen gelegten – Effekt: Je mehr Bewerbungen pro Ausbildungsplatz ein Unternehmen erreichen, desto höher setzt dies die formalen Kriterien zur Auswahl von Bewerbern/innen für Bewerbungsgespräche. Dieser Effekt ist aus der Besetzungspraxis von Studienplätzen als „Numerus-clausus-Effekt“ bekannt. In den Unternehmen mit den meisten Bewerbungen pro Ausbildungsplatz konnte ein deutlich höherer Anteil von Jugendlichen mit allgemeiner Hochschulreife ermittelt werden als in solchen mit nur zwei Bewerbungen pro Platz. Vor allem für schulschwache Jugendliche lässt sich daraus eine – statistisch betrachtet – geringere Chance auf einen Ausbildungsplatz als in kleinen Unternehmen oder solchen aus vermeidlich „unattraktiven“ Branchen oder in „unattraktiven“ Berufen ableiten.

Abb. 4.4.1: Schematische Darstellung zur Erklärung der Zahl der Bewerbungen pro Ausbildungslatz



(Quelle: Unternehmens-Interviews, Experten/innen-Interviews, Schüler/innen-Workshop)

5 Perspektive der Jugendlichen

5.1 Methodische Vorbemerkungen

Das Ausbildungsmarktmonitoring verbindet unterschiedliche Perspektiven auf den Ausbildungsmarkt des Kreises Herford miteinander: Neben der Sicht des Kreises -also der politischen und administrativen Perspektive -sind abstrahierende Blicke von Experten/innen sowie subjektive Einschätzungen von „Betroffenen“ – in erster Linie von Unternehmen und Jugendlichen – bedeutsam. Auch die Art der einbezogenen Informationen ist mehrperspektivisch: Statistische Daten werden mit qualitativen Einschätzungen von Experten/innen sowie der subjektiven Sicht von „Betroffenen“ in Verbindung gesetzt, um ein möglichst vielschichtiges und umfassendes Bild des Ausbildungsmarktes zu erhalten. Diese unterschiedlichen Perspektiven und Informationsarten fügen sich zum beschriebenen „Puzzle“ zusammen (vgl. Methodik des Ausbildungsmarktmonitorings), das durch eine synoptische Interpretation den Anforderungen verschiedener Akteure an das Monitoring Rechnung trägt.

Um Wissen, Einschätzungen und Bewertungen von Jugendlichen einfließen zu lassen sowie um deren Wünsche und Verhalten abschätzen und prognostizieren zu können, wurde ein Workshop mit Jugendlichen durchgeführt. Da die Jugendlichen für die Interessen und Ansichten möglichst vieler Zielgruppen (Unterschiede in Alter, Migrationshintergrund, Geschlecht, besuchten Bildungsgängen, Abschlüsse) sprechen sollten, wurden SV-Sprechen/innen eingeladen und diese zu Beginn des Workshops darauf hingewiesen, dass der Workshop das Ziel verfolgt, verallgemeinerte Aussagen über die Interessen von „allen Jugendlichen im Kreis Herford“ zu generieren, also nicht nur der teilnehmenden Jugendlichen selbst, sondern derer, die sie als SV-Sprecher vertreten und aus dem peer-Kreis kennen. Um von Einzelmeinungen zu Meinungen darüber zu gelangen, was „alle Jugendlichen im Kreis Herford“ denken, wollen, wissen, wurde eine spezielle Form des „Delphi“-Designs angewendet: Die Jugendlichen wurden zunächst jeder für sich gebeten, die Sicht „aller Jugendlichen im Kreis Herford“ auf ein Thema zu formulieren. Dann wurde eine moderierte Diskussionsrunde durchgeführt, in der die Jugendlichen miteinander über diese Einschätzungen sprachen und Argumente für unterschiedliche Einschätzungen austauschten. In einem dritten Schritt konn-ten die Jugendlichen ihre Einschätzungen aus dem ersten Schritt revidieren – oder bei ihnen bleiben. Die Methodenliteratur zum „Delphi-Design“ lässt bei diesem Vorgehen eine Reduzierung der „Streuung“ der Meinungen sowie eine Ausweitung der Einzelperspektiven der Teilnehmenden über ihren eigenen Horizont hinaus erkennen. Genau diese Erweiterung der individuellen Perspektive auf die Reflexionsebene „alle Jugendlichen im Kreis Herford“ ist das Ziel des hier eingesetzten Verfahrens.

Konkret wurde dieser „Delphi-Ansatz“ in der Moderation durch die Bepunktung von Thesen und Fragen auf Plakaten umgesetzt. Dabei wurden zunächst „Punkte“ mit einer Pinnnadel auf die Moderationswände angepinnt, erst nach der gemeinsamen Diskussion wurden sie wirklich „aufgeklebt“. Im Laufe der Moderation wurde das Verfahren jedoch geändert: Die Jugendlichen diskutierten bereits während der Punkte-Vergabe über die Positionierung „ihrer“ Punkte und malten sie dann mit einem Filzstift auf.

Erkenntnisinteresse

Die Fragestellungen des Workshops leiten sich aus zwei Erkenntnisinteressen ab: Erstens ist die Sicht der Jugendlichen als Akteure des Ausbildungsmarktes ein zentraler Pfeiler im Konzept des Ausbildungsmarktes, das nach dem beschriebenen „Puzzle“-Ansatz arbeitet. Ohne eine Berücksichtigung der Ziele, Motivationen und des Wissens von Jugendlichen kann das Monitoring kaum Prognosen zum Verhalten dieser Akteursgruppe aufstellen. Zweitens wurden mit dem Workshop aber auch gezielt offene Fragen nach Einsatz der bisher verwendeten Instrumente aufgegriffen: Dort wo die Gespräche in der Steuerungsgruppe, die im Ausbildungsmarktmonitoring analysierten Daten, die Unternehmens-Interviews oder die Experten/innen-Interviews Fragen zu Wissen, Einstellungen und Verhalten der Jugendlichen aufwarfen, wurden diese in den Themenspeicher für den Schüler/innen-Workshop gesichert. In diesem Erkenntnisinteresse dient der Workshop der Schließung von punktuellen Wissenslücken.

Dieses doppelte Erkenntnisinteresse findet sich in den Fragestellungen des Workshops wieder, die einerseits die Rolle der Jugendlichen als Nachfrager von Ausbildung, andererseits aber auch – Thesen geleitet – spezielle Themen wie Interesse an Fremdsprachen oder Hochschulzugang zum Thema haben.

Für das erste Erkenntnissinteresse – das also die Jugendlichen als Akteure begreift – wurde zwischen „Wollen“ und „Wissen“ der Jugendlichen unterschieden: Der Workshops sollte Hinweise auf die beruflichen Wünsche sowie das vorhandene Wissen um Beschäftigung in bestimmten Tätigkeitsfeldern liefern und – wenn vorhanden – Zusammenhänge sichtbar machen. Den Hintergrund für diese Unterscheidung bildet die Annahme, dass sich berufliche Wünsche durch unterschiedliche Faktoren bilden; von diesen das berufliche Wissen aber am besten durch die im Kreis vertretenen Akteure aufgegriffen werden kann, während andere Entscheidungsgrundlagen – etwa erwartetes Gehalt oder Empfehlung von Eltern – außerhalb der Reichweite dieser Akteure liegen. Die Experten/innen-Interviews sowie die Unternehmensbesuche hatten zudem den Schluss nahe gelegt, dass viele Jugendliche Ausbildungsentscheidungen auf Grund der Attraktivität von Tätigkeitsfeldern sowie ihres Wissens darüber treffen.

Das „Wollen“ von Jugendlichen wurde im Rahmen des Workshops über den Begriff der Attraktivität operationalisiert, da die teilnehmenden Jugendlichen durch die Frage nach Attraktivität statt nach dem individuelleren „Wollen“ von ihrer individuellen Sicht abstrahieren und auf ihre Rolle als Sprecher/in für viele Jugendliche hingewiesen werden sollten. Konkret wurde die Attraktivität von bestimmten Branchen, Tätigkeitsfeldern sowie Unternehmensgrößen aus der Sicht „aller Jugendlichen im Kreis“ abgefragt. In einem weiteren Schritt wurde gefragt, wie viel „alle Jugendlichen im Kreis“ über diese Tätigkeitsfelder wissen. Als Tätigkeitsfelder wurden zunächst die 11 im Ausbildungsmarktmonitoring als relevant identifizierten Branchen im Kreis abgefragt. Daneben wurde aber auch die Attraktivität von Berufsgruppen abgefragt, da sich Jugendliche eher für einen Beruf als für eine Branche entscheiden. In einer weiteren Abfrage wurde zwischen verschiedenen Unternehmensgrößen unterschieden – hier war die These leitend, dass für viele Jugendliche die Größe eines Unternehmens Einfluss auf den Wunsch eines Ausbildungsplatzes hat, da Unternehmen verschiedener Größen unterschiedliche Vor-und Nachteile zugeordnet werden. So berichteten Experten/innen sowie Unternehmensvertreter/innen, Jugendliche würden gezielt große Unternehmen aufsuchen „um Karriere zu machen“ oder „im Team zu arbeiten“ sowie kleine, „um nicht in einem Großunternehmen unterzugehen“. Abschließend wurden Wünsche an den Kreis sowie – als Differenzierung daraus – die Bewertung von Angeboten der Berufsberatung abgefragt. Den Schluss bildeten Fragen zum Interesse an Hochschulzugang und Fremdsprachenlernen – beides „Wissenslücken“ aus den vorangegangenen Instrumenten.

5.2 Attraktivität von Branchen

Hintergrund

Die Interviews mit Experten/innen für bestimmte Branchen sowie die Unternehmens-Interviews hatten angedeutet, dass Jugendliche verschiedene Branchen als unterschiedlich attraktiv bewerten und sich diese Bewertung in der Entscheidung für eine bestimmte Branche als Ausbildungs- und Arbeitsfeld wiederfindet. Dies hat für die Schulentwicklungsplanung zwei Folgen: Zum einen kann eine hohe Attraktivität bestimmter Tätigkeitsfelder in entsprechend qualifizierenden Bildungsgängen zu starker Nachfrage führen; zum anderen sind in „attraktiven“ Feldern Verdrängungseffekte in der Konkurrenz um betriebliche Ausbildungsplätze sowie Arbeitsplätze zu erwarten. Konkret bedeutet dies in bestimmten Branchen eine sehr hohe Anzahl von Bewerbungen pro Ausbildungsplatz, die die in „unattraktiven“ um das bis zu 20fache pro Ausbildungsplatz übersteigt. In „attraktiven“ Branchen offenbaren die Unternehmensinterviews eine Art „Numerus-clausus-Effekt“: Die große Zahl von Bewerbungen führt dazu, dass die durch die Unternehmen angelegten formalen Anforderungen für die Einladung zu einem

Vorstellungsgespräch stark steigen; Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen finden dort nur selten einen Ausbildungsplatz (vgl. Ergebnisse der Unternehmens-Interviews).

KURZ GEFASST: Wenn es gelingt, die Attraktivität von bestimmten Berufsfeldern (Branchen, aber auch Tätigkeitsfelder und Unternehmensgrößen) zu messen, können daraus Schlüsse für das Angebot an Ausbildung in diesen Feldern, aber auch Hinweise auf mögliche Steuerungsziele in der Beratung von Jugendlichen abgeleitet werden.

Attraktive Branchen

Die Möbel-Branche ist einer der wichtigsten Arbeitgeber im Kreis und wird von den Jugendlichen als sehr attraktiv bewertet. Dieses Ergebnis lässt sich mit dem Image der Branche im Kreis erklären: Im Kreis sind insbesondere große Unternehmen mit einer hohen Reputation und einem guten Marken-Image angesiedelt. Als positiv wurde von den Jugendlichen auch der Auftritt der Möbel-Branche bei Veranstaltungen in Schulen sowie im Rahmen der Job-Messen im Kreis bewertet. Wei-tere Attraktivitätsmerkmale sind: „eigene Ausbildungswerkstätten", „sinnvolles Produkt" und „gute Job-Aussichten". Etwas überraschend ist dagegen die Einschätzung des Wissens zur Beschäftigung in der Möbel-Branche: Hier wurde nur ein mittlere Bewertung erreicht, obwohl die Jugendlichen mehrere im Kreis ansässige Unternehmen aufzählen konnten und auch berichteten, mit Bekannten über diese Branche zu sprechen. Ein Interpretationsansatz kann in der großen Vielfalt von unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Branche gesucht werden, da die Möbelbranche sowohl Holz, als auch Metall und Kunststoff verarbeitende Berufe umfasst.

Unerwartet positiv wurde die Branche „Gesundheitsdienstleistungen" bewertet. Hier hatten die Unternehmens-Interviews sowie zwei Expertengespräche die Situation einer unattraktiven Branche angedeutet. Als Argumente wurden dabei eine geringe Bezahlung, Schichtdienst sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten und geringe Aufstiegsmöglichkeiten genannt. All diesen Argumenten folgten die Jugendlichen jedoch nicht und bewerteten die Gesundheitsdienstleistungen als ein „für alle Jugendlichen im Kreis" attraktives Beschäftigungsfeld. Der Unterschied zur Einschätzung durch die Unternehmen lässt sich durch eine Gegenüberstellung der Argumente erklären: Die Jugendlichen schätzen an den Gesundheitsdienstleistungen vor allem „die Möglichkeit Menschen zu helfen", „eine sinnvolle Tätigkeit" sowie „Pflegekräfte braucht man immer, der Job ist sicher." Außerdem erzielt die Branche eine hohe Bewertung in Bezug auf das Wissen der Jugendlichen zu den beruflichen Tätigkeiten: „Im Krankenhaus oder beim Arzt war jeder schon mal – da weiß man so ungefähr, was man da arbeiten kann." Hier scheinen positives Image sowie der hohe Bekanntheitsgrad der Branche schwerer zu wiegen als die als unattraktiv empfundenen Arbeitsbedingungen.

Erwartungsgemäß wurde der Wirtschaftszweig „Verwaltung/ Büro/Dienstleistungen“ positiv bewertet. Hier hatten bereits mehrere Unternehmens-Interviews sehr hohe Bewerberzahlen pro Aus-bildungsplatz offenbart und damit eine hohe Attraktivität angedeutet. Die wichtigsten Argumente für die positive Bewertung sind: „Zukunftssicher“, „mit Computern arbeiten“, „hohes Gehalt“ und „bequem“. Insgesamt zeichneten die Jugendlichen für diesen Wirtschaftszweig das Bild positiver Beschäftigung vor allem für Jugendliche, die eher hohe formale Bildungsabschlüsse erzielen, karriereorientiert denken und keine körperlichen Tätigkeiten ausüben wollen. Auch hier ist das Wissen um Tätigkeiten hoch, denn Bürotätigkeiten kennen viele Jugendliche aus Medien (in denen sie überproportional oft dargestellt werden), aber auch durch eigene Erfahrungen mit Verwaltungen.

Im Wirtschaftszweig „Erziehung/Soziales“ überrascht die hohe Attraktivität ebenso wie bei der Branche „Gesundheitsdienstleistungen“. Hier hatten zwei Unternehmens-Interviews sowie zwei Experten/innen-Interviews vor allem geringe Bezahlung, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, körperlich belastende Tätigkeiten und Stress als negative Argumente hervor gehoben. Doch auch hier weichen die Jugendlichen in der Wahl der Argumente von den Praktikern/innen und Experten/innen ab: Statt der schlechten Arbeitsbedingungen werden eher das positive Bild der Berufe sowie sinnhafte Tätigkeiten gesehen. Damit wird eine Branche als attraktiv empfunden, obwohl die Jugendlichen ihr eher unattraktive Beschäftigungsverhältnisse attestieren. Eine weitere Erklärung für die positive Bewertung liefert das Wissen um die beruflichen Tätigkeiten und Inhalte, denn: „Im Kindergarten und auf der Schule waren wir alle. Da weiß man doch, was den Beruf ausmacht.“

Leicht positiv wird die Branche „Handel“ bewertet; hier schätzen die Jugendlichen vor allem die Argumente „Kontakt mit Menschen“ und „interessante Produkte“ als wichtig ein. Diskussion und Nachfragen brachten keine weiteren Argumente. Ebenso überraschend war auch die schlechte Beurteilung des Wissens über diesen Beschäftigungszweig, da eigentlich von einer hohen Berührungsdichte und somit einem breiten Wissen über Handelsberufe ausgegangen werden kann. Trotzdem schätzten die Teilnehmenden das Wissen der Jugendlichen über Berufe im Handel als eher gering ein. Ein Erklärungsansatz kann in einer Differenzierung nach verschiedenen Zielgruppen gesucht werden, zum Beispiel nach Alter und Geschlecht, wobei hier der Workshop jedoch nicht ausreichend belastbare Einschätzungen lieferte.

Insgesamt hat die Bewertung der Attraktivität neue Einblicke in die Branchenbewertung der Jugendlichen gestattet: Obwohl sie viele unattraktive Elemente sehen, empfinden sie Gesundheitsdienstleistungen und Erziehung als attraktiv. Im Gegensatz dazu werden in den beiden anderen attraktiven Branchen – Möbel und Büro – gerade die guten Beschäftigungsbedingungen als Ausschlag gebend bewertet. Die Jugendlichen differenzieren

offenbar zwischen verschiedenen Ziel-gruppen, die an unterschiedlichen Brachen verschiedene Vorzüge schätzen. Diese Differenzierung kann als Ausgangspunkt von Überlegungen der Schulentwicklungsplanung sowie der Berufsberatung genutzt werden: Welche Bildungsgänge und welche Beratungsangebote sind für welche Jugendlichen interessant? Es besteht jedoch Forschungsbedarf bei der Beschreibung dieser Zielgruppen.

KURZ GEFASST: Attraktiv sind: Möbel-Branche, Gesundheitsdienstleistungen, Verwaltung/Büro/Dienstleistung, Erziehung/Soziales und Handel. Eine wichtige Rolle bei der Einschätzung der Attraktivität einer Branche spielen bekannte Unternehmen im Kreis, Job-Sicherheit sowie das Ansehen einer Branche und als sinnhaft empfundene Tätigkeiten. Gute Verdienstmöglichkeiten sind vor allem für Jugendliche wichtig, die sich für kaufmännische oder produzierende Berufe interessieren. In Gesundheitsdienstleistungen und Erziehung/Soziales rangieren Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und „Kontakt mit Menschen" vor finanziellen Interessen.

Unattraktive Branchen

Die geringste Attraktivität der elf Branchen weisen die Jugendlichen der Branche „Warendienstleistungen" zu, da sie hiermit vor allem das Beschäftigungsfeld „Lager/Logistik" und überwiegend gering qualifizierte Tätigkeiten verbinden. Diese Einschätzung korrespondiert mit dem oben beschriebenen Befund, dass das Tätigkeitsfeld „Lager/Logistik" als eines der letzten in größerem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernte Beschäftigte bietet. Insgesamt lässt sich die Einschätzung der Jugendlichen in einem Bild zusammenfassen, das den Wirtschaftszweig als reinen „Helfermarkt" beschreibt. Mit der geringen Attraktivität korrespondiert auch geringes Wissen über diese Branche, denn alle Teilnehmer/innen schätzten das Wissen „aller Jugendlichen im Kreis" zur Warendienstleistungsbranche als sehr gering ein. Dadurch bleibt das Branchenbild auf die grobe Einschätzung als Helfermarkt konzentriert. Sollten Jugendliche für diese Branche interessiert werden, müsste zunächst über deren Arbeitsinhalte informiert werden.

Ein Unternehmens-Interview hatte für die Kunststoffbranche geringe Bewerberzahlen pro Ausbildungsplatz – zumindest im gewerblichen Bereich – offenbart. Im Gegensatz dazu hatten zwei Experten/innen-Interviews der Branche eine hohe Bekanntheit und Attraktivität im Kreis attestiert, sodass vor dem Workshop keine eindeutige These zur Attraktivität formuliert werden konnte. Die Jugendlichen messen der Kunststoffbranche eine sehr geringe Attraktivität bei. Während der Diskussion zur Attraktivität trat jedoch ein interessanter Effekt ein: Zunächst war die Bewertung noch schlechter ausgefallen und einige Jugendliche fragten, warum die Kunststoffbranche überhaupt abgefragt werde. In der Diskussion wurden dann die Namen einiger Kunststoff verarbeitender Unternehmen genannt, worauf die Bewertung leicht verbessert wurde. Dieser Effekt deutet auf den hohen Wert bekannter Unternehmen und

„Marken“ hin; Jugendliche bewerten das Abstraktum „Branche“ damit auf Basis bekannter und greifbarer Bezugsgrößen wie Unternehmensnamen. Trotz dieser Verbesserung der Bewertung wird die Kunststoffbranche insgesamt als unattraktiv beschrieben; das bestimmende Argument blieb aber auch nach der Diskussion fehlendes Wissen über diesen Wirtschaftszweig. Nur über die Warendienstleistungsbranche wissen die Jugendlichen so wenig wie über die Kunststoffbranche.

Als eher unattraktiv – trotz auch positiver und mittlerer Bewertungen – wurde die Baubranche beschrieben. Hier offenbarte die Diskussion ein invertiertes Bild der Diskussion zu den Büroberufen (s.o.): Während die Baubranche für Jugendliche attraktiv ist, die Argumente schätzen wie „mit den Händen arbeiten“ oder „etwas Konkretes tun“, wird sie von Jugendlichen als unattraktiv bewertet, die genau diese Argumente negativ bewerten. Auch hier scheinen die Jugendlichen bestimmte Zielgruppen vor Augen zu haben, wenn sie die Attraktivität für „alle Jugendlichen im Kreis“ bewerten: Für Jugendliche, die körperliche Arbeit und greifbare Ergebnisse ihrer Arbeit schätzen, stellt die Baubranche ein attraktives Beschäftigungsfeld dar.

KURZ GEFASST: Unattraktiv sind: Warendienstleistungen, Kunststoff, Bau. Die Bewertung als „Helferbranche“ lässt Warendienstleistungen und zum Teil auch Bau als unattraktiv erscheinen, bei der Kunststoffbranche führt fehlende Bekanntheit der Branche zu diesem Urteil.

Uneinheitliche Bewertungen zur Attraktivität von Branchen

Zwei Bewertungen der Attraktivität widersprachen den vor dem Workshop formulierten Thesen und überraschten insofern deutlich: Sowohl die Metall- und Elektro-, als auch die Informationstechnologiebranche waren in Vorgesprächen mit Unternehmen und Experten/innen als besonders attraktiv für Jugendliche beschrieben worden. Zum Teil konnte in der Metall- und Elektrobranche auch eine hohe Zahl von Bewerbungen pro Ausbildungsplatz – als dem Gradmesser von Attraktivität – beobachtet werden. Doch die Jugendlichen bewerteten beide Branchen mit einer breiten Streuung von geringer bis hoher Attraktivität. Beide Branchen sind damit „für alle Jugendlichen im Kreis“ nur mittelmäßig attraktiv. Die Diskussion der Ergebnisse konnte diese grobe Einschätzung jedoch nach Zielgruppen differenzieren und damit die mittelmäßige Attraktivität schlüssig erklären: Beide Branchen werden als reine „Jungen-Branchen“ bewertet, die auf Jungen hohe, auf Mädchen hingegen geringe Attraktivität ausüben. Dieses Argument scheint die größte Erklärungskraft zu besitzen, denn weitere Argumente wie „bekannte Unternehmen“ (Metall- und Elektro) oder „Zukunftsberufe“ (Informationstechnologien) bewerteten die Jugendlichen als nicht so ausschlag-gebend für die Attraktivität wie die Gender-Frage. Auf Mädchen üben beide Branchen trotz dieser positiven Argumente keine Attraktivität aus. Für die Informationstechnologiebranche spielen die fehlenden – oder

zu wenig präsenten – Unternehmen im Kreis jedoch auch bei den Jungen eine Rol-le bei der Bewertung der Attraktivität, denn die Jugendlichen stützten ihre negativen Bewertungen auch auf das Argument „dass man im Kreis eh' nicht in der IT arbeiten kann".

Die Ernährungsbranche wird als mittel attraktiv bewertet. Auch hier ist eine Streuung der Bewertungen zu beobachten, die auf gendersensible Präferenzen deutet. Ernährungsberufe werden als „Mädchenberufe" gesehen, die für Jungen nur geringe Attraktivität versprechen. Trotzdem scheint hier die Abneigung nicht so groß zu sein wie die der Mädchen gegenüber Metall-/ Elektro- und IT-Berufen. Dieser Befund konnte jedoch nicht weiter diskutiert werden.

KURZ GEFASST: Metall- und Elektro- sowie Informationstechnologiebranche werden von der Hälfte der Jugendlichen – den Mädchen – als wenig attraktiv empfunden. Berufliche Vorzüge scheinen eine hohe Gendersensibilität aufzuweisen.

Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Die eingesetzte Methode des Workshops mit an das Delphi-Design angelehnten Diskussionen „produziert" keine repräsentativen Aussagen, sondern generiert Hintergrundwissen und Wissen zu Zusammenhängen. Daher sind aus dem Workshop keine quantitativen Schlüsse für die Schulentwicklungsplanung abzuleiten, sondern eher Aussagen zu Zusammenhängen. Im Sinn der oben beschriebenen zwei Verwertungszusammenhänge des Workshops können Aussagen zu Bildungsgängen und zur Beratungssituation (berufliche Beratung und berufliche Orientierung) getroffen werden.

Deutlich wurde, dass kein Interesse an Tätigkeiten in der Warendienstleistung sowie der Kunststoffindustrie besteht. Da aus der Kunststoffindustrie aber durchaus Bedarf an Bewerbern/innen signalisiert wurde, ist darüber nachzudenken, hier Jugendliche stärker auf positive Aspekte dieses Wirtschaftszweiges aufmerksam zu machen, um den in den Unternehmens-Interviews geäußerten Bedarf an Auszubildenden zu decken. Da ein „Hemmschuh" offenbar in der geringen Bekanntheit der Branche besteht, könnten zum Beispiel Jugendliche auf entsprechende Unternehmen aufmerksam gemacht werden.

Die Berufskollegs im Kreis bieten derzeit nur wenige Bildungsgänge im Bereich der Informationstechnologien (Informationstechnische/r Assistent/in, Kaufmannische/r Assistent/in für Informationsverarbeitung, einjährige Berufsfachschule für Informations-und Telekommunikationstechnik) an. In Unternehmens-Interviews war die Forderung geäußert worden, hier Bildungsgänge zu etablieren, um Wege in Kollegs von Nachbarkreisen zu verkürzen und „eigenes Know-How" im Kreis anzusiedeln. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Schüler/innen-Workshops ist hiervon abzuraten.

Das starke Interesse an Gesundheitsdienstleistungen sollte mit der Nachfrage der Branche nach Bewerbern/innen in Deckung gebracht werden. Da die Branche über zu wenig qualifizierte

Bewer-ber/innen klagt, die Jugendlichen diese Branche aber als attraktiv bezeichnen, sollte die Schnittstelle näher untersucht werden. Sie bietet die Möglichkeit, Wünsche von Jugendlichen und einen Unternehmensbedarf in Deckung zu bringen. Eine Lösung muss jedoch auch die Anforderungen und Eigenheiten der Branche berücksichtigen: In den Interviews wurde zwar eine zu geringe Zahl „geeigneter" Bewerber/innen bemängelt, gleichzeitig aber eine hohe Zahl von „ungeeigneten". Konkret bewerben sich dort viele Jugendliche, die aus Sicht der Branche zu jung für eine Ausbildung sind. Schulentwicklungsplanung sollte den Wunsch junger – und teilweise auch gering qualifizierter – Jugendlicher nach einer Ausbildung in dieser Branche zur Kenntnis nehmen und durch geeignete Konzepte mit den Anforderungen der Branche in Deckung bringen.

Aus der Perspektive des Gender Mainstreaming sollte außerdem auf eine geschlechtersensible berufliche Beratung hingesteuert werden. Die Einschätzungen zu den Branchen „Metall/Elektro", „Informationstechnologien" und „Ernährung" haben gezeigt, dass viele Jugendliche Berufe nach Geschlechterstereotypen bewerten und hierdurch Beschäftigungschancen verspielt werden.

5.3 Attraktivität von Berufsfeldern

Hintergrund

Die Entscheidung für eine Ausbildung oder einen Beruf fällt meist nicht nach der Branche, in der dieser Beruf ausgeübt wird, sondern nach dem Tätigkeitsprofil des Berufes selber. Doch für Jugendliche in der Phase der beruflichen Orientierung oder der Berufsfindung gehen Branche und Beruf ineinander über oder bedingen sich doch zumindest gegenseitig und erst aus der Zusammenschau von Branche und Berufsfeld ergibt sich ein Bild über die beruflichen Wünsche. Für das Ausbil-dungsmarktmonitoring ist es darum wichtig, neben den Branchenpräferenzen gezielt nach den Berufswünschen von Jugendlichen zu fragen. Da die eingesetzte Methode nicht geeignet ist, differen-zierte Einschätzungen zu einer Vielzahl spezialisierter Berufsbilder zu erheben, wurden vier Berufsgruppen gebildet, die die im Kreis angebotenen Bildungsgänge ebenso berücksichtigen wie die in den Unternehmens- und Experten/innen-Interviews als bedeutsam hervorgehobenen Tätigkeiten.

Attraktive Berufsfelder

Als besonders attraktiv bewerteten die Jugendlichen kaufmännische Berufe. Hier wurden als Argumente eine gute Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und angenehme Arbeitsbedingungen wie Team-Arbeit, Arbeit am Computer und Arbeit mit modernen Arbeitsmitteln genannt. Diese Berufsgruppe wird für beide Geschlechter gleichermaßen als attraktiv gesehen und erhielt darum keine negativen Bewertungen, wie sie bei „geschlechtstypischen Berufen" vorzufinden sind. Kaufmännischen Berufen

attestieren die Jugendlichen auch eine gute Zukunftsfähigkeit „da man ja auch in anderen Unternehmen oder Branchen arbeiten kann". Diese Bewertung deckt sich mit den Einschätzungen aus den Unternehmens-Interviews sowie den Experten/innen-Interviews. Auch dort war von hohen Bewerber/innenzahlen pro Ausbildungsplatz und großer Nachfrage der Jugendlichen, z.B. in der Berufsberatung zu kaufmännischen Ausbildungen, berichtet worden. Zusätzlich kann zur Erklärung der Attraktivität die Verbreitung von kaufmännischen Tätigkeiten über verschiedene Branchen sowie deren „Sichtbarkeit" für Jugendliche herangezogen werden. Auch auf Grund der Tatsache, dass „man ja weiß, was man in kaufmännischen Berufen macht", gaben die Jugendlichen an, dass „alle Jugendlichen im Kreis" viel über kaufmännische Berufe wissen.

Als zweites Berufsfeld wurden Berufe aus den Bereichen Metallverarbeitung, Holzverarbeitung und Logistik zusammengefasst, da sie einen Großteil des im Kreis ansässigen produzierenden Gewerbes abbilden. Auch dieses Berufsfeld erhielt eine sehr hohe Bewertung der Attraktivität, überraschenderweise spielte hier die Gender-Frage keine Rolle in der Diskussion. Für die Jugendlichen ist das Berufsfeld für „alle Jugendlichen im Kreis" gleich attraktiv. Der Widerspruch zur oben erarbeiteten Abneigung von Mädchen gegenüber der Metall- und Elektrobranche konnte im Workshop nicht aufgelöst werden. Wie auch bei der Abfrage zum Wissensstand der Jugendlichen über Tätigkeiten in den Branchen „Metall und Elektro" sowie „Möbel" zeichneten die Teilnehmer/innen ein eher mittleres Wissensniveau der Jugendlichen zum Berufsfeld Metallverarbeitung, Holzverarbeitung und Logistik. Dieses scheint die Attraktivität von Branche und Berufsfeld aber nicht negativ zu beeinflussen. Jugendliche empfinden diese Berufe auch bei nur mittlerem Hintergrundwissen als attraktiv.

Ebenfalls positiv, wenn auch mit einigen nur mittleren Bewertungen, wird das Berufsfeld „Dienstleistungen" gesehen. Dieses Berufsfeld lässt sich nicht trennscharf von den Feldern „kaufmännische Berufe" und „Pflege" abgrenzen, wurde aber dennoch in dieser Form abgefragt, weil es die Sicht der Jugendlichen auf Dienstleistungsberufe allgemein abfragen und damit einen Anschluss an die oben skizzierten groben Trends in der Beschäftigungsverteilung innerhalb der Europäischen Union leisten sollte (vgl. oben: Europäische Rahmenbedingungen). Dienstleistungsberufe werden von den Jugendlichen als grundsätzlich attraktiv beschrieben, jedoch auch mit negativen Assoziationen („man stellt ja nichts Konkretes her") verbunden. Dennoch ist eine Attraktivität dieses als wachsend prognostizierten Berufsfeldes zu erkennen. Positiv könnte sich auch die große Nähe der Jugendlichen zu Dienstleistungsberufen in ihrem täglichen Leben auf die unterstellte Attraktivität auswirken, denn in diesem Berufsfeld wurde das Wissen der Jugendlichen als sehr hoch eingeschätzt.

Eine ähnliche Attraktivität wird dem Berufsfeld „Pflege/Ernährung" beigemessen. Damit ist dieses Feld etwas weniger

attraktiv als die Branche „Gesundheitsdienstleistungen“ (s.o.), was durch die Zusammenlegung mit der weniger attraktiven Branche „Ernährung“ in einem Berufsfeld erklärt werden kann. In der Diskussion wurde deutlich, dass die Jugendlichen nicht zwischen den Branchen und Berufsfeldern unterscheiden. Insofern können hier die Ergebnisse der Branchenbetrachtung auf die Berufsfelder übertragen werden.

Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Der Kreis Herford ist Träger von zwei Berufskollegs mit kaufmännischen Bildungsgängen. Aus Sicht der Jugendlichen ist zumindest der damit einhergehende Schwerpunkt zu rechtfertigen, da kaufmännische Berufe klar die Attraktivitätsliste anführen. Ein Vorteil dürfte hierbei die Gleichverteilung der Attraktivität für beide Geschlechter sein.

Der europaweite Trend zu mehr Dienstleistungsberufen und einem Schrumpfen der produzierenden Berufe spiegelt sich nur zum Teil in den beruflichen Wünschen der Jugendlichen wider: Zwar wird dem Wachstumsfeld Dienstleistung Attraktivität beigemessen, deutlich attraktiver sind jedoch Berufe im produzierenden Gewerbe. Hier ist auch in Zukunft von einer großen Nachfrage nach Bildung durch Jugendliche auszugehen, wenn Unternehmen des produzierenden Gewerbes weiterhin einen guten Ruf im Kreis genießen und weiterhin Berührungspunkte mit Jugendlichen suchen (z.B. Tage der offenen Tür in Betrieben, Praktikumsplätze, Aussteller auf Job-Messen).

5.4 Attraktivität von Unternehmensgrößen

Hintergrund

Neben Berufen und Einsatzbranchen ist für viele Jugendliche auch die Größe des Unternehmens entscheidend bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes. Kleinen Unternehmen (1-5 Mitarbeiter/innen) werden dabei Vorteile wie Kunden- und Produktnähe, mittleren (5-50 Mitarbeiter/innen) und größeren (mehr als 50 Mitarbeiter/innen) hingegen Vorteile wie höheres Gehalt oder bessere Aufstiegschancen unterstellt. In den Unternehmens-Interviews zeichneten sich zudem große Unterschiede in der Bewerber/innenanzahl pro Ausbildungsplatz ab: Große Unternehmen erhalten deutlich mehr Bewerbungen als kleine. In Folge dieses Zusammenhangs konnten bei großen Unternehmen höhere formale Kriterien bei der Auswahl von Bewerbern/innen festgestellt werden (siehe Kapitel Perspektive der Unternehmen). Wenn es gelingt, die Präferenzen von Jugendlichen für bestimmte Unternehmensgrößen abzubilden, lassen sich daraus Empfehlungen für berufliche Orientierung und Beratung ableiten. Für die Schulentwicklungsplanung lassen sich Hinweise auf sinnvolle Kooperationen mit Unternehmen gewinnen.

Befunde

Für „alle Jugendlichen im Kreis" sind große Unternehmen attraktivere Arbeitgeber als kleine – dies deckt sich mit den Bewerber/innenzahlen pro Ausbildungsplatz, die in den Unternehmens-Interviews nachgezeichnet werden konnten. In der Diskussion wurde deutlich, dass vor allem karriereorientierte sowie formal höher qualifizierte Jugendliche große Unternehmen bevorzugen. Auffällig ist, dass eine Gruppe von Teilnehmern/innen kleine Unternehmen als explizit unattraktiv bezeichneten. Diese Jugendlichen sehen in kleinen Unternehmen insbesondere schlechte Aufstiegsmöglichkeiten sowie keine Gelegenheit zur Teamarbeit und die Abhängigkeit „von einem Chef". Es gibt jedoch auch eine Gruppe von Jugendlichen, die kleine Unternehmen bevorzugen; diese sehen in kleinen Unternehmen Vorteile wie „Kundenkontakt vom ersten Tag an", den direkten und alle Arbeitsschritte umfassenden Kontakt zum Produkt sowie die Möglichkeit, in allen Arbeitsstellen eines Unternehmens Erfahrungen sammeln zu können. Insgesamt schätzen diese Jugendlichen die Arbeit in kleinen Unternehmen als „konkreter" und „fassbarer" als in großen Unternehmen. Das Wissen um Tätigkeiten in kleinen Unternehmen ist bei den Jugendlichen jedoch gering. Dies ist auf die geringen Möglichkeiten zur Selbstdarstellung der kleinen Unternehmen (z.B. im Rahmen von Jobbörsen oder Tagen der offenen Tür – auch Schulen –) zurückzuführen.

KURZ GEFASST: Große und kleine Unternehmen weisen unterschiedliche Bewerber/innenzahlen pro Ausbildungsplatz und damit unterschiedliche Chancen für formal gering qualifizierte Jugendliche auf. Jugendliche haben teils Präferenzen für kleine, teils für große Unternehmen. Hier lassen sich Gruppen von Jugendlichen nach Wünschen für ihre Beschäftigung unterscheiden.

Hinweise für die Berufsberatung

Die Wünsche von Jugendlichen in Bezug auf die Unternehmensgröße eines Ausbildungsbetriebes decken sich mit den Befunden der Unternehmens-Interviews: Große Unternehmen werden als attraktiver als kleine wahr genommen. Dies führt in großen Unternehmen zu einem „Numerus-clausus-Effekt", also der Verdrängung formal geringer Qualifizierter. Auf der anderen Seite berichten kleine Unternehmen von größeren Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Hier kann eine Passung mit der Gruppe von Jugendlichen gefunden werden, die explizit Vorteile in kleinen Unternehmen sehen (Tätigkeiten sind „konkreter" und „fassbarer"). Kleine Unternehmen bieten zudem formal gering qualifizierteren Schülern/innen statistisch bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Vor allem große Unternehmen mit bekannten „Marken" sind hingegen bei „allen Jugendlichen im Kreis" sehr beliebte Arbeitgeber und bedürfen keiner weiteren Vorstellung.

5.5 Wünsche von Jugendlichen an den Kreis

Hintergrund

In einer offenen Frage wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Unterstützung sie sich vom Kreis in Bezug auf den Beobachtungsgegenstand des Ausbildungsmarktmonitorings wünschen. Dabei wurde bewusst eine Einengung auf nur eine Nennung pro Jugendlichem vorgegeben, um eine Priorisierung der Handlungsaufträge zu erreichen. Auch hier sollten die Teilnehmenden wieder aus ihrer Rolle als SV-Sprecher/innen „für alle Jugendlichen im Kreis" sprechen, gleichzeitig sich aber die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten des Kreises vor Augen halten, um keine unrealistischen Bedarfe zu artikulieren („Ausbildungsplätze für alle…").

Befunde

Das Ergebnis der Abfrage ist erstaunlich eindeutig: Trotz der Offenheit der Frage lassen sich von sechs artikulierten Unterstützungsbedarfen fünf dem Handlungsfeld „berufliche Beratung und Information" zuordnen. Die Jugendlichen fordern: „kompetentere (Berufs)Berater", „eine bessere Aufklärung über die verschiedenen Berufe", „einfache Information und bessere Beratung", „persön-liche Information und Unternehmensvorstellungen" sowie „individuelle Berufsvorbereitung, abhängig vom Berufsabschluss". Dieses eindeutige Votum für eine Verbesserung der beruflichen Beratung kann somit als Handlungsauftrag für den Kreis Herford interpretiert werden. Da der Kreis jedoch bereits eine breite Palette von Angeboten bereit hält, wurde dieses Votum in der Diskussion durch die Moderation mit der Vielzahl der bereits bestehenden Angebote der beruflichen Orientierung sowie der Berufsberatung kontrastiert. Dabei wurden die einzelnen vorhandene Beratungsangebot im Kreis einer differenzierten Bewertung unterzogen (siehe nächster Abschnitt).

KURZ GEFASST: Jugendliche wünschen sich vom Kreis vor allem eine Verbesserung der beruflichen Beratung (die synonym zu beruflicher Orientierung gesehen wird).

5.6 Einschätzungen zu vorhandenen Angeboten der Berufsberatung im Kreis

Hintergrund

Die offene Abfrage nach Wünschen an den Kreis hatte eine eindeutige Forderung nach besserer Berufsberatung offenbart. Um diesen Befund zu differenzieren (Welche Beratung wird kritisiert? Wie sollte Beratung aussehen?) wurden die Jugendlichen nach ihrer Bewertung der ihnen bekannten Angebote der Berufsberatung gefragt.

Befunde

Trotz der Bitte, möglichst konkret die bereits wahrgenommenen Beratungsangebote im Kreis (Berufsberatung der Agentur für Arbeit/der ARGE, Studien- und Berufswahlkoordinatoren/innen, Schülerlotsen der ARGE, Berufseinstiegsbegleiter/in, ehrenamtliche Ausbildungspaten etc. zu bewerten, lassen die Ergebnisse der Abfrage nur in einem Fall die Bewertung eines konkreten Angebots (Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit, „BIZ") zu. Die Jugendlichen bewerteten statt der Angebote eher Angebotsformen (persönliche Gespräche, Veranstaltungen, Praxisbesuche) und gestatten damit einen wichtigen Einblick in ihre Wahrnehmung der Beratungsangebote: Sie nehmen weniger den Träger eines Angebots (Schule, Betriebe, Kreis Herford, Agentur für Arbeit), als vielmehr die Angebotsform wahr. Hier lassen sich wichtige Unterscheidungen anstellen.

Positiv bewertete Beratungsangebote

Die beste Bewertung erhalten Beratungsangebote, die eine hohe Individualisierung aufweisen: Vor allem persönliche Beratungsgespräche haben für die Jugendlichen den größten Wert. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Gespräche mit Bekannten oder im Freundeskreis statt finden oder von „offiziellen" Trägern veranstaltet werden. Aus Sicht der Jugendlichen zählt die Angebotsform, nicht der Anbieter.

Nach persönlicher Beratung werden Veranstaltungen (z.B. in Schulen, aber auch Messen und Tage der offenen Tür in Betrieben) als zweit sinnvollste Angebotsform bewertet. Hier schätzen die Teilnehmenden die Individualität zwar geringer, dafür den Praxisbezug aber höher ein.

Als ebenfalls sinnvoll werden Kontakte mit der „Praxis" bewertet: Sowohl Besuche von Unternehmen in Schulen, als auch Praktika oder Besuche von Jugendlichen in Unternehmen (z.B. Tag der offenen Tür) erhalten eine gute Bewertung.

Negativ bewertete Beratungsangebote

Während bei der Frage nach positiven Beratungsangeboten keine konkreten Angebote, sondern nur Angebotsformen unterschieden wurden, ist das Votum der Teilnehmenden zumindest über einige Angebote der Agentur für Arbeit deutlich: Vor allem beim BIZ, das zunächst einmal als Informationsangebot konzipiert ist, wird seitens der Jugendlichen der Wunsch nach mehr individuel-ler Beratung deutlich.

Unterschiedlich bewertete Beratungsangebote

EDV-gestützte Angebote erhielten unterschiedliche Bewertungen: Computer-Tests (wie unter anderem von der Agentur für Arbeit angeboten) wurden als zu unflexibel kritisiert, Datenbanken mit Informationen zu Berufen wurden jedoch als gute Basis für eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema bewertet, auf die jedoch persönliche Gespräche folgen sollten.

KURZ GEFASST: Je individueller und persönlicher ein Beratungsangebot, desto positiver wird es von den Jugendlichen bewertet. Pluspunkte sammeln auch Beratungsangebote von Praktikern/innen und in den Betrieben. Kritisiert wurden das BIZ, aber auch andere Angebote der Agentur für Arbeit.

Hinweise für die Berufsberatung

Jugendliche nehmen Beratungsangebote nicht als veranstalterspezifisch wahr; sie unterscheiden nicht zwischen Angeboten von Betrieben (z.B. Tage der offenen Tür), Kollegs (z.B. Informationstage), Kreis (Angebote zur beruflichen Orientierung, Beratung im Übergang Schule-Beruf bzw. Schule Berufskolleg)), sondern bewerten allein die Angebotsform (z.B. persönliches Gespräch, Veranstaltung, Computer-Test). Dies ist eine Aufforderung zur stärkeren Zusammenarbeit der Veranstalter, da deren Angebote von den Jugendlichen bereits als zusammengehörig empfunden werden. Außerdem lassen sich aus der Bewertung der Angebotsformen Schlüsse über deren Akzeptanz ziehen: Dabei gilt allgemein, dass mit der Individualisierung der Angebote auch deren Nutzen für die Jugendlichen steigt. Gruppenschulungen werden als zu wenig personalisiert kritisiert, persönliche Beratungen als beste Form bewertet.

Die Beurteilung der Jugendlichen sollte in einem Gesprächsprozess zwischen dem Kreis, der Agentur für Arbeit und weiteren Akteuren aufgegriffen werden. Dabei ist die Einbeziehung der Agentur für Arbeit in diesen Prozess von besonderer Bedeutung, da die Berufsberatung meist den ersten Kontakt der Jugendlichen mit der Agentur darstellt.

5.7 Fremdsprachen

Hintergrund

In vielen Unternehmens-Interviews war ein wachsender Bedarf an Fachkräften mit Fremdspra-chenkenntnissen artikuliert worden. Die Unternehmen verwiesen auf internationale Verflechtungen, die vor allem für produzierende Betriebe zu intensiver Kommunikation mit Zulieferern und Kunden im Ausland – ein wichtiger Bezugspunkt ist Osteuropa – führen. Vor allem mittlere und große Unternehmen sehen einen steigenden Bedarf an Mitarbeitern/innen mit Fremdsprachenkenntnissen und Kompetenzen in interkultureller Kommunikation. Der Workshop sollte das Interesse der Jugendlichen an Fremdsprachen erkunden.

Befunde

Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler sehen bei den Jugendlichen im Kreis ein generelles Interesse an Fremdsprachen und eine Bereitschaft zur Arbeit in einer fremden Sprache. Zwei Differenzierungen erscheinen jedoch wichtig: Zum einen wird Jugendlichen, die sich für kaufmännische Berufe interessieren,

eine höhere Fremdsprachenaffinität zugeschrieben. Dies deckt sich jedoch nicht mit den Ergebnissen der Unternehmens- und Experten/innen-Interviews, nach denen auch in Produktion und Logistik steigende Anforderungen an Fremdspracheneinsatz erwartet werden. Zum anderen schätzen die Jugendlichen das Fremdspracheninteresse bei älteren Jugendlichen höher ein als bei jüngeren. Der Hintergrund kommt in der Einschätzung zum Ausdruck: „Wenn man jung ist, sieht man nicht, was man mit der Sprache machen kann, sondern sitzt nur den Unterricht ab. Aber wenn man schon ein bisschen im Betrieb war, weiß man, was man mit der Sprache konkret anfan-gen kann. Dann ist man viel motivierter."

KURZ GEFASST: Es besteht eine grundsätzliche Bereitschaft zur Arbeit in einer Fremdsprache. Diese ist bei Jugendlichen höher, die einen konkreten Verwendungszusammenhang der Sprache erfahren können – in der Regel wird ein Berufsfeld bezogenes Fremdsprachenlernen bevorzugt.

Hinweise für die Schulentwicklungsplanung

Von Auszubildenden in produzierenden Berufen werden zunehmend Fremdsprachen erwartet (siehe Befunde der Unternehmens- und Experten/innen-Interviews), gerade diese Jugendlichen zeigen jedoch wenig Bereitschaft, in einer fremden Sprache zu arbeiten. Hier gilt es, den Jugendlichen den konkreten Wert der Sprachen aufzuzeigen: Das Fremdsprachenlernen im Unterricht wird als Praxis ungeeignet und wenig motivierend empfunden. Im Gegensatz dazu wünschen sich die Jugendlichen einen Unterricht, der ihnen die Bedeutung der Sprache für den Arbeitskontext verdeutlicht.

Für die Schulentwicklungsplanung lassen sich Ansatzpunkte in einer besseren Abstimmung des Sprachenunterrichts mit Betrieben oder betrieblichen Praktikern/innen sowie arbeitsbezogenen Themen ausmachen. Die Einschätzung, dass Jugendlichen der Wert von Fremdsprachen erst mit steigendem Alter und beruflicher Erfahrung deutlich wird, könnte für eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts in späteren Ausbildungsjahren sprechen – dort verfügen die Jugendlichen auch über das betriebliche Wissen, aus dem sie Anforderungen an ihre eigene Fremdsprachenkompetenz ableiten können.

5.8 Hochschulzugang und Weiterbildung

Hintergrund

Arbeitsorganisatorische Entwicklungen auf europäischer Ebene sowie europäische und nationale politische Ziele skizzieren eine Entwicklung der Beschäftigung in Europa, die auf mehr mittel und höher qualifizierte und weniger gering qualifizierte Tätigkeiten zusteuert (vgl. Europäische Rahmenbedingungen, s.o.). Diese grobe Tendenz bestätigen auch die befragten Experten/innen sowie die Unternehmensvertreter/innen für die

Beschäftigung im Kreis Herford. Vor allem in kaufmännischen Berufen, aber auch in der Produktion, werden steigende Anforderungen an formale Bildung und damit ein Bedarf an Hochschulabsolventen/innen prognostiziert. Viele Unternehmensvertreter/innen berichteten in den Interviews auch vom Wunsch vor allem gut qualifizierter und motivierter Jugendlicher nach einem dualen Studium sowie von Fachkräften nach einem anschließenden Hochschulstudium. Dieser „Trend zum Studium“ steht damit in Übereinstimmung zu den Bedarfen auf europäischer, aber auch auf Kreisebene und sollte im Schüler/innen-Workshop überprüft sowie qualitativ erkundet werden. Als Hintergrund schwang dabei die Tatsache mit, dass in 2008 ein Versuch des Kreises, ein duales Studium im Kreis anzubieten, auf Grund mangelnder Beteiligung durch Unternehmen gescheitert war (vgl. Berichtsteil Experten/innen- und Unterneh-mens-Interviews).

Befunde

Die Ergebnisse zur Befragung nach dem Interesse an Hochschulzugang sind analog denen zur Nutzung von Fremdsprachen zu sehen: Die Teilnehmenden attestierten „allen Jugendlichen im Kreis“ ein großes Interesse an Studien- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig wurde jedoch bemängelt, dass im Kreis kaum Möglichkeiten zum Studium geboten werden. Vom Interesse an Hochschulbildung wurden jedoch einige Gruppen ausgeschlossen: Jugendliche, die „jetzt Geld verdienen wollen“, „eher an praktischer Arbeit interessiert sind“ und „nicht mehr lernen wollen“.

KURZ GEFASST: Die Jugendlichen äußern ein großes Interesse an Durchlässigkeit zur Hochschule oder Vereinbarkeit von Ausbildung und Studium sowie anderen Angeboten der hochwertigen Bildung: duales Studium, Weiterbildung (Meister, Fachwirt) und Fernstudium. Hinweise für die Schulentwicklungsplanung Berufskollegs sollten verstärkt über Anknüpfungspunkte an und Durchlässigkeit zu Hochschulen nachdenken. Jugendliche und Unternehmen im Kreis äußern Interesse an Studienmöglichkeiten sowie verstärkter formaler Weiterbildung (z.B. Meister, Fachwirt). Dieser Wunsch sollte vor dem Hintergrund eines regionalen Profils – das keine Hochschule im Kreis verzeichnet, dafür aber gute Erreichbarkeit zahlreicher umliegender Hochschulen – diskutiert werden.

5.9 Fazit

Eines der wichtigsten Handlungsfelder des Kreises ist aus Sicht der Jugendlichen die Verbesserung der beruflichen Beratung (die synonym zu beruflicher Orientierung verstanden wird). Hier sollte Formen der individuellen Beratung Priorität eingeräumt werden. Außerdem werden Kontakte mit Praktikern/innen und betrieblichen Arbeitsumgebungen als sinnvoll bewertet. Da die Jugendlichen nicht in erster Linie unterscheiden, ob ein Beratungsangebot von der Agentur für Arbeit, dem Kreis, Schulen

oder Unternehmen ausgeht, sondern die Angebote nach ihrer Angebotsform (Gespräch, Veranstaltung, EDV-gestützte Beratungsformen) ausgewählt werden, sollte dieser Wahrnehmung auch durch eine bessere Abstimmung der verschiedenen Anbieter Rechnung getragen werden. Hierbei müssen die Anbieter die Trägersicht verlassen und die von den Jugendlichen genutzte Perspektive der Angebotsform in den Vordergrund stellen. So ließe sich über abgestimmte Beratungsgespräche aller Akteure, abgestimmte Online-Angebote aller Akteure sowie abgestimmte Veranstaltungen (z.B. Tage der offenen Tür) aller Akteure nachdenken.

Die Attraktivität von Beschäftigungsfeldern – also sowohl Branchen, als auch Tätigkeiten und Unternehmen – hängt für Jugendliche stark mit ihrem Wissen über diese zusammen. Branchen werden als attraktiv empfunden, wenn mit ihnen bekannte Unternehmen verbunden werden oder wenn sich diese in Schulen oder im Rahmen von Job-Messen vorstellen. Deutlich geworden ist dies am Beispiel der Kunststoff-Branche, die als besonders unattraktiv beschrieben wurde; als in der Diskussion die Namen einiger kunststoffverarbeitender Unternehmen genannt wurden, verbesserten einige Jugendliche ihre Einschätzung zur Attraktivität der Branche. Berufsberatung sollte daher stärker konkrete Unternehmen vorstellen und in die Beratung einbeziehen, um die Vorstellung von Berufen „greifbarer“ zu machen. Eine wichtige Rolle spielen außerdem Job-Sicherheit sowie das Ansehen einer Branche und als sinnhaft empfundene Tätigkeiten.

Für viele Berufsfelder und Branchen besteht eine hohe Gender-Sensibilität. Aus Sicht des Gender Mainstreaming sollte noch stärker an einer geschlechterneutralen Berufsfindung gearbeitet werden.

Die beste Deckung zwischen beruflichen Interessen von Jugendlichen und einer Bewerbernachfrage durch Unternehmen bietet die Gesundheitsdienstleistungsbranche. Hier berichteten Praktiker/innen und Experten/innen von zu geringen Bewerber/innenzahlen, gleichzeitig attestieren die Jugendlichen den entsprechenden Tätigkeiten eine hohe Attraktivität. Hier liegen auch Potenziale für Jugendliche mit niedrigen formalen Qualifikationen. Eine Lösung muss jedoch auch die Anforderungen und Eigenheiten der Branche berücksichtigen: In den Interviews wurde zwar eine zu geringe Zahl „geeigneter“ Bewerber bemängelt, gleichzeitig aber eine hohe Zahl von „ungeeigneten“. Konkret bewerben sich dort viele Jugendliche, die aus Sicht der Branche zu jung für eine Ausbildung sind. Schulentwicklungsplanung sollte den Wunsch junger – und teilweise auch gering qualifizierter – Jugendlicher nach einer Ausbildung in dieser Branche zur Kenntnis nehmen und durch geeignete Konzepte mit den Anforderungen der Branche in Deckung bringen.

In der Berufsberatung kann die Unternehmensgröße eine bislang wenig genutzte Entscheidungsgrundlage für eine Ausbildung sein: Jugendliche unterstellen kleinen und großen Unternehmen

verschiedene Vor-und Nachteile, die von unterschiedlichen Gruppen von Jugendlichen als unterschiedlich wichtig bewertet werden. Kleine Unternehmen erhalten weniger Bewerbungen pro Ausbildungsplatz und sortieren Jugendliche mit geringen formalen Qualifikationen weniger in Verdrängungseffekten aus.

6 Regionales Bedarfsprofil und Handlungsbedarfe

Das folgende Kapitel fasst die fünf wichtigsten im Ausbildungsmarktmonitoring offen gelegten Bedarfe der Region (der Jugendlichen, der Unternehmen und des Kreises als Region) zusammen. Dazu werden Ergebnisse der Experten/innen-Interviews, Unternehmensinterviews und des Schüler/innen-Workshops in Beziehung gesetzt und gemeinsam interpretiert.

6.1 Bedarfsfeld 1: Kompetenzbedarfe

Fremdsprachen/interkulturelle Kompetenzen

Hintergrund: Die Unternehmen im Kreis sind stark exportorientiert und verfügen über Zulieferer aus ganz Europa (vor allem Osteuropa). Diese beiden Geschäftsrichtungen verlangen von den Unternehmen und deren Beschäftigten auf allen Tätigkeitsfeldern verstärkt Fremdsprachenkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen. Durch ihre Ausrichtung auf qualitativ hochwertige Produktion setzen die Unternehmen intensiver auf Individualisierung von Produkten, die Kommunikation mit dem Kunden erfordert. Neben Tätigkeitsfeldern mit traditionellen Anforderungen an Fremdsprachenkompetenzen (z.B. Akquisition, Marketing, Kundenbetreuung, Beschaffung) erfordern da-durch auch Tätigkeitsfelder Fremdsprachen, in denen sie bislang weniger wichtig waren: Produktion, Lager/Logistik und Service/Montage. Der Kreis Herford bietet mit einem hohen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vor allem aus Osteuropa) ein großes Potenzial von Fachkräften mit interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachen. Der Schüler/innen-Workshop hat zudem ein großes Interesse der Jugendlichen am Fremdspracheneinsatz im Beruf gezeigt. Zwei Einschränkungen sind jedoch bedeutsam: Zum einen werden Fremdsprachen eher von Jugendlichen mit Interesse an einer kaufmännischen Ausbildung geschätzt und weniger von Jugendlichen, die einen gewerblichen Beruf anstreben. Doch auch hier äußern die Unternehmen Bedarfe an fremdsprachenaffinen Fachkräften. Zum anderen bestehen nach Einschätzung der Jugendliche Probleme bei der Motivierung von jungen Schülern/innen zum Sprachenlernen, da es im Sprachenunterricht nicht gelingt, die Relevanz von Sprachen für den Beruf deutlich zu machen. Erst Jugendliche mit betrieblicher Erfahrung erkennen den Wert der Fremdsprache für „ihren“ Beruf und weisen dadurch eine höhere Lernmotivation auf. Ein Verbesserungsansatz kann in einer stärkeren Zusammenarbeit von Sprachunterricht und betrieblicher Praxis gesehen werden.

Bedarf: Unternehmen im Kreis suchen Fachkräfte mit interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen – verstärkt auch in produktionsorientierten Tätigkeitsfeldern. Jugendliche sind grundsätzlich an Fremdspracheneinsatz am Arbeitsplatz interessiert. Es gilt jedoch, den Bezug zwischen

(schulischem) Sprachenlernen und (betrieblichem) Einsatz zu verbessern. Ein zweiter Bedarf besteht in der Erhöhung des Interesses an Fremdsprachen bei Jugendlichen, die eine gewerbliche Beschäftigung suchen. Der Kreis Herford kann in diesem Feld positiv an die Arbeiten und Strukturen zur Sprachförderung, aber auch betriebliche Kontakte (z.B. KURS) anknüpfen.

Hochschulzugang/duales Studium

Hintergrund: Jugendliche, vor allem leistungsstarke – interessieren sich immer stärker für formal anerkannte Weiterbildung (z.B. Fachwirt/Fachkaufmann/Meister) oder ein Hochschulstudium als Alternative oder Ergänzung zur Ausbildung. Auch Unternehmen berichten, dass Jugendliche häufiger gezielt nach Weiterbildungen oder dualem Studium fragen. Viele Unternehmen sehen in einem dualen Studium oder einer Weiterbildung eine Möglichkeit, wichtige Fachkenntnisse für das Unternehmen zu gewinnen und gleichzeitig Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Eine Initiative des Kreises zur Einrichtung einer Klasse des dualen Studiums an einer Hochschule scheiterte jedoch 2008 an zu geringen Anmeldezahlen der Unternehmen.

Bedarf: Unternehmen und leistungsstarke Jugendliche suchen nach einer sinnvollen Verknüpfung von Ausbildung und Hochschulbildung oder (formaler) Weiterbildung. Hier sind jedoch Hemmnisse zu umgehen: Eine Initiative des Kreises zum dualen Studium ist gescheitert – Ursachen müssen identifiziert und Alternativen entwickelt werden. Außerdem verfügt der Kreis über keinen eigenen Hochschulstandort. Hier kann die gute Anbindung des Kreises an die umliegenden Hochschulstandorte positiv genutzt werden. So weisen die Indikatoren 10 und 11 auf die dichte Pendlerbewegung zwischen dem Kreis Herford und der Stadt Bielefeld hin. Auch für eine Anbindung an Kreis externe Hochschulstandorte müssen Konzepte entwickelt werden.

Steigende IT-Anforderungen

Hintergrund: Vor allem die hochwertige Produktion, aber auch ein genereller Trend zu einem verstärkten IT-Einsatz machen den Einsatz von IT in allen Produktionsschritten fast aller im Kreis ansässigen Branchen erforderlich.

Bedarf: Ein genereller Bedarf besteht nicht: Die Unternehmen zeigen sich mit der IT-Kompetenz der Jugendlichen sowie der Kollegs zufrieden. Auch die Jugendlichen zeigen keine Berührungsängste mit IT, sondern bewerteten im Rahmen des Schüler/innen-Workshops IT am Arbeitsplatz als Attraktivitätsmerkmal eines Berufes. Es gibt jedoch Zielgruppen spezifische Bedarfe: Auch ungelernte und angelernte Tätigkeiten erfordern in Zukunft immer mehr IT-Kompetenzen, so ist z.B. mit einem wachsendem IT-Einsatz im Bereich Lager/Logistik zu rechnen. Dieser Bereich bietet zur Zeit eines der letzten großen Betätigungsfelder für Jugendliche ohne Abschluss. Es müssen also entsprechende Bildungsangebote für gering qualifizierte

Jugendliche vorgehalten werden. Auch in der Pflege geht mit steigenden Anforderungen an die Pflegedokumentation ein IT-Einzug in weitere Arbeitsfelder einher, in denen IT-Kompetenzen bislang nicht benötigt wurden.

6.2 Bedarfsfeld 2: Fachkräftebedarfe

Sektorenbedarfe

Hintergrund: Im Kreis Herford sind 2009 rund 121.000 Menschen erwerbstätig, von ihnen sind rund 84.000 sozialversicherungspflichtig angestellt. Seit 1997 ist der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe im Kreis Herford von 42,3% auf 35,9% – absolut um 6.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – gesunken. Gleichzeitig stieg der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor von 55,9% auf 62,5% – insgesamt um 10.100 Beschäftigte (vgl. Indikator 6 Beschäftigtenstruktur). Beide Trends dürften sich abschwächen, jedoch in der Richtung fortsetzen. Der Kreis Herford schließt damit an den bundesdeutschen, sowie europäischen Strukturwandel an (vgl. Kapitel „Europäische Rahmenbedingungen"): Immer mehr Menschen sind im Dienstleistungssektor beschäftigt, immer weniger in der Produktion. Trotzdem bleibt das verarbeitende Gewerbe im Kreis der größte Wirtschaftsabschnitt, wie eine Betrachtung der drei größten Wirtschaftsabschnitte des Kreises zeigt: 32.869 Menschen arbeiten im verarbeitenden Gewerbe, 13.442 in „Handel und Instandhaltung", 13.016 im Bereich „Erziehung, Gesundheit und Sozialwesen". Diese drei größten Wirtschaftsabschnitte machen über zwei Drittel (70,6%) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis aus. Das verarbeitende Gewerbe bleibt damit trotz sinkender Beschäftigtenzahlen der wichtigste Beschäftigungspfeiler des Kreises (vgl. Indikator 6 Beschäftigtenstruktur).

Bedarf: Im Kreis werden mittelfristig mehr Menschen in Dienstleistungsberufen und weniger in der Produktion beschäftigt sein. Dennoch können die neu entstehenden Dienstleistungsberufe produktionsbezogen sein – etwa in Form von Beratung oder Service. Diese Schnittstelle bietet wichtige Qualifizierungs- und Beschäftigungspotenziale (vg. Kapitel „Perspektive der Unternehmen"). Es gilt, der wichtigen Funktion des produzierenden Gewerbes gerecht zu bleiben und gleichzeitig vom Wachstum der Dienstleistungsberufe zu profitieren. Ein Wachstumsfeld auf Seiten der Ausbildungsnachfrage durch Jugendliche sind soziale und pflegende Berufe. Diese Felder werden von den Jugendlichen als besonders attraktiv bezeichnet (vgl. Kapitel „Perspektive der Jugendlichen"). Außerdem sollte dem Interesse der Jugendlichen an den Branchen „Gesundheitsdienstleistungen" und „Soziales/Erziehung" Rechnung getragen werden, da hier auch von den Branchen-Experten/innen Wachstumspotenziale gesehen werden.

Spezifische Branchenbedarfe

Hintergrund: Durch preiswertere IT-Lösungen für den Bereich Lager/Logistik wird ein Einsatz von führerlosen Fahrzeugen/ Lagerhallen auch für mittlere Unternehmen erschwinglicher – als Folge ist mit höheren IT-Anforderungen für die Beschäftigten (s.o.) und weniger Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte zu rechnen.

Bedarf: Es müssen Lösungen zur Qualifizierung der bedrohten gering Qualifizierten gefunden werden. Diese können in IT-Qualifizierungen oder im Bereich Fremdsprachen liegen.

Hintergrund: Der Bereich Pflege/Gesundheit ist für Jugendliche trotz körperlich schwerer Tätigkeiten, geringer Entlohnung, Schichtdienst und systemischen Nachteilen wie fehlenden Karriereperspektiven (Medizinstudium als Hürde) attraktiv – zu diesem Ergebnis kommen die Jugendlichen im Workshop, aber auch eine Analyse der Ausbildungsdaten. Bei den 27 Berufsgruppen stehen die „Übrigen Gesundheitsberufe" auf Platz 6 (vgl. Indikator 6) und stellen damit neben Bürokommunikation und Warenkauf den beliebtesten Dienstleistungsberuf. Gleichzeitig ist die Gesundheitsbranche ein Wachstumsfeld, das auch benachteiligten Jugendlichen Beschäftigung bietet.

Bedarf: Die Passung zwischen Interessen der Jugendlichen und Potenzialen der Branche kann fruchtbar gemacht werden, wenn systemische Hemmnisse umgangen werden. Dazu sollte der Kreis in einen Dialog mit der Branche treten und Bedingungen für eine Ausweitung der Ausbildung und Beschäftigung ausloten. Die Potenziale der Beschäftigung und Ausbildung in der Gesundheitsbranche müssen auch gegen systemimmanente Zwänge eröffnet werden.

Kompetenzschneidung

Hintergrund: Die Ausrichtung der „traditionellen" Branchen des Kreises auf hochwertige Produkte erfordert immer stärker die Verzahnung unterschiedlicher Arbeitsfelder. So führt die Individualisierung von Produkten zu einem Zwang, Service und Montage auch in der Produktion „mitzudenken". Viele Unternehmen berichten, diesem Trend durch interne Schulungen aus vor- oder nachgelagerten Produktionsschritten nachzukommen. So werden z.B. Monteure in der Kalkulation oder Produktionsmitarbeiter im Bereich Logistik geschult.

Bedarf: Fachkräfte mit Wissen aus vor- oder nachgelagerten Produktionsschritten sind für Unternehmen attraktiv, da sie die Wertschöpfung des Unternehmens besser „verstehen". Dieses Wissen bietet Jugendlichen Karrierechancen.

6.3 Bedarfsfeld 3: Demographische Bedarfe

Allgemeine demographische Bedarfe

Hintergrund: Die Bevölkerung im Kreis Herford wird von 2008 bis 2020 um 3,9% schrumpfen – dies entspricht einem Rückgang um rund 800 Bürger/innen pro Jahr. Ein leichtes Wachstum verzeichnet nur die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil wird vor allem in den jungen Altersgruppen zunehmen (vgl. Indikator 1 und 3). Für den Altersbereich der SEK II werden folgende Entwicklungen prognostiziert: Die Zahl der Schüler/innen geht von knapp 13.000 in 2009 bis 2012 auf rund 12.000 Schüler/innen zurück, bleibt danach aber einige Jahre bei dieser Marke. Da im Altersbereich der SEK I von 2007 bis 2015 die Zahl der SEK I-Schüler/innen von knapp 18.000 auf rund 16.000 sinkt, ist jedoch mit einem weiteren Rückgang auch der SEK II-Schüler/innen nach 2015 zu rechnen (vgl. Indikator 2 Altersstruktur).

Bedarf: Die Region benötigt einen Schulentwicklungsplan, der die sinkenden Schülerzahlen berücksichtigt.

Angebots-Nachfrage-Relation von betrieblichen Ausbildungsplätzen

Hintergrund: Der Kreis Herford weist bundesweit das schlechteste Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen Jugendliche auf – nirgendwo stehen die Chancen von (im September unvermittelten, vgl. Erläuterungen im Indikator 12) Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz so schlecht wie im Kreis. Der Grund hierfür ist weniger die geringe Zahl von Ausbildungsplätzen – diese sinkt zwar seit Jahren, jedoch nicht deutlich unter dem Bundestrend – als vielmehr die vergleichsweise große Zahl von Jugendlichen. Diese sind gleichzeitig das größte Potenzial des Kreises, denn sie stellen ein Reservoir von Fachkräften für den bevorstehenden Fachkräftemangel dar (vgl. Indikator 12 Verhältnis angebotene/nachgefragte Ausbildungsplätze).

Bedarf: Es gilt einerseits mehr Ausbildungsplätze zu schaffen; andererseits müssen nun jedoch aktiv Strategien gesucht werden, die „unversorgten" Jugendlichen zu qualifizieren. Jugendliche benötigen in Anbetracht absehbar fehlender betrieblicher Ausbildungsstellen eine weitere Perspektive. Dabei werden vollschulische Bildungsgänge eine größer werdende Rolle übernehmen. Diese Entwicklung ist nicht unkritisch: vollschulische Bildungsgänge erfordern mehr Ressourcen als duale Ausbildung, außerdem sind die Einmündungsquoten in eine existenzsichernde Beschäftigung geringer. Es ist daher eine Herausforderung für die Region, vollschulische Ausbildung so zu gestalten, dass die von Unternehmen als Einstellungshindernis bezeichnete Praxisferne nivelliert wird. Dies kann durch einen stärkeren Praxisbezug, aber auch durch eine explizite Herausstellung der Vorteile einer vollschulischen Ausbildung erfolgen:

Als ein Ansatzpunkt kann beispielsweise die geforderte Fremdsprachenkenntnis/interkulturelle Kompetenz genutzt werden.

Doppelter Abitur-Jahrgang 2013

Hintergrund: Im Jahr 2013 erreichen zwei Jahrgänge („G8“) in NRW gleichzeitig das Abitur. Hierdurch werden die aufnehmenden Systeme (Hochschulen erwarten rund 75% der Schulabgänger mit AHR, Berufsschulsystem: 25%) vor verschiedene Herausforderungen gestellt, die mit diesem „Kohorteneffekt“ (also eine Gruppe von Jugendlichen, die gemeinsam altert) verbunden sind:

- Die „Kohorte“ fragt gleichzeitig Bildung(sressourcen) nach, und dies über die gesamte Ausbildungszeit.
- Studienplätze können erweitert werden (Beschluss der Kultusministerkonferenz), aber woher kommen betriebliche Ausbildungsplätze?
- Die Jugendlichen verdrängen sich gegenseitig, sodass benachteiligte Jugendliche noch weiter in die Benachteiligung rücken.
- In den nachfolgenden Jahren münden weniger Jugendliche ein.
- Es ist mit einer Erhöhung der Studierenden (statt 75% könnten nach Schätzungen rund 85% der Schüler/innen mit AHR zur Hochschule gehen) sowie der Schüler in vollschulischen Bildungsgängen an den Berufskollegs zu rechnen. Die Klassen des Dualen Systems werden wahrscheinlich nicht entsprechend stärker.

Bedarf: Es müssen Lösungen gefunden werden für die quantitative Bewältigung, aber auch die qualitative: Wie wird die zusätzliche Benachteiligung ausgeglichen? Wie wird der Qualitätsstand gehalten? Wie kann den Jugendlichen im Kreis die gewünschte Bildungsform angeboten werden?

6.4 Bedarfsfeld 4: Bedarfe besonderer Zielgruppen

Die Benachteiligung von Zielgruppen kann für den Kreis einen erheblichen Handlungsbedarf darstellen, da sie gleichzeitig verschiedene Effekte hervorrufen kann, die alle den Kreis treffen: Scheitert die berufliche Integration bestimmter Zielgruppen, entstehen für den Kreis Kosten in Form von Unterstützungsleistungen. Gleichzeitig werden Kreis und Kommunen als regionale Bezugspunkte zuerst von möglichen Konflikten getroffen. Und in einer dritten Dimension schädigt nicht gelingende Integration von bestimmten Zielgruppen die Wirtschaftskraft einer Region, wenn ihr deren Fachkräftepotenziale nicht zur Verfügung stehen. Für den Kreis und die Kommunen ist die Beobachtung von durch fehlschlagende Integration gefährdeten Zielgruppen darum ein wichtiges Handlungsfeld. Das Ausbildungsmarktmonitoring kann Aussagen zu zwei von fehlender beruflicher Integration bedrohten Zielgruppen treffen.

Gering qualifizierte Jugendliche

Hintergrund: Die Unternehmen im Kreis bauen langfristig wie fast alle industrialisierten Volkswirtschaften Beschäftigung in einfachen Tätigkeiten ab. Gering qualifizierte Tätigkeiten sind in nennenswertem Umfang im Kreis Herford nur noch in den Branchen Lager/Logistik, Garten-/Landschaftsbau, Pflege/Gesundheit, in einigen Dienstleistungsbrachen (Reinigung, Bewachung) sowie über Zeitarbeitsunternehmen zu finden. Doch auch hier werden gering qualifizierte Tätigkeiten weiter reduziert. So steigen die Anforderungen an Beschäftigte in den Bereichen Lager/Logistik und Pflege durch weitere IT-Einführung sowie Fremdsprachenanforderungen. Zusätzlich verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen gering qualifizierter Jugendlicher durch die schlechte Angebots-Nachfrage-Relation von betrieblichen Ausbildungsplätzen (vgl. Indikator 12) sowie den doppelten Abitur-Jahrgang (2013). Beides dürfte zu Verdrängungseffekten auf betriebliche Ausbildungsstellen führen. Die Unternehmens-Interviews haben zudem einen „Numerus-clausus-Effekt" bei größeren Unternehmen aufgezeigt: Die Anzahl der Bewerber/innen pro Ausbildungsplatz hängt von der Unternehmensgröße ab und ist bei großen Unternehmen bis zu 20fach höher als bei kleinen. Darauf reagieren große Unternehmen mit einer Anhebung der formalen Hürden für die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch: Gering qualifizierte Jugendliche werden hier deutlich seltener eingeladen oder ausgebildet als in kleinen Unternehmen. Dies dürfte bei den Jugendlichen zu erheblichen Frustrationserfahrungen führen. Ein ähnlicher Effekt kann in bestimmten als besonders attraktiv empfundenen Branchen nachgezeichnet werden: Die Möbelindustrie sowie die Branche Verwaltung/Büro/Dienstleistungen verzeichnen mehr Bewerber/innen pro Ausbildungsplatz als „unattraktivere" Branchen wie Kunststoffindustrie oder Warendienstleistungen. Beide Zusammenhänge wurden im Kapitel „Perspektive der Unternehmen" als Matrix dargestellt. Sie sind für die Zielgruppe gering qualifizierter Jugendlicher relevant, da sie helfen, Chancen auf einen Ausbildungsplatz nach Branche und Unternehmen differenziert zu prognostizieren.

Bedarf: Es müssen Angebote zur Weiterbildung gering Qualifizierter vorgehalten werden, die die steigenden Anforderungen in den bislang für gering Qualifizierte offen stehenden Tätigkeitsfeldern abdecken. Wo Anforderungen in „gering qualifizierten" Tätigkeiten steigen, müssen auch Bildungsangebote diese Lücken schließen können. Dazu muss diese Zielgruppe als Querschnittsaufgabe in verschiedenen Angeboten des Kreises „mitgedacht" werden: Was heißt z.B. Bildungsberatung für gering Qualifizierte? Außerdem sollten die Potenziale in den wenigen Beschäftigungsfeldern für gering Qualifizierte – zum Beispiel Garten-/Landschaftsbau und Pflege – genutzt werden. Eine weitere Chance besteht in der Nutzung der unterschiedlichen Bewerbungssituation in kleinen und großen Unternehmen (vgl. Kapitel „Perspektive der Unternehmen). Sie bieten gering qualifizierten Jugendlichen statistisch bessere Chancen als große

Unternehmen, in denen ein hoher Bewerberandrang zu einer Erhöhung der formalen Hürden führt.

Steigender Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Hintergrund: Während der Anteil von Ausländern/innen in OWL seit Jahren – auch auf Grund von Einbürgerungen – sinkt, steigt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (also der Menschen, die entweder selber im Ausland geboren sind oder von denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde) an der Gesamtbevölkerung in ganz OWL. Die Region hat einen höheren Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund als NRW (23,9% in OWL im Regierungsbezirk Detmold?, 22,7% in NRW). Vor allem in den Altersgruppen der Sekundarstufe I und II sind Migranten/innen in OWL im Vergleich zu NRW stark vertreten. Dies trägt auch zum insgesamt jungen Durchschnittsalter der Menschen im Kreis und in der Region bei. Der Migrantenanteil wird in den kommenden Jahren durch eine – im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund – höheren Geburtenziffer steigen (vgl. Indikator 2 und 3). Ein hoher Migrantenanteil sollte durch eine entsprechende Aufmerksamkeit in der Gestaltung arbeits-und bildungspolitischer Instrumente reflektiert werden – zahlreiche Studien weisen auf die Gefahren einer nicht gelingenden Integration von Migranten hin. Die Ergebnisse der PISA-und IGLU-Studien nennen vor allem den familiären Sprachgebrauch als wichtigen Faktor gelingender Integration – Schüler/innen, die zuhause Deutsch sprechen, haben wesentlich bessere Chancen auf eine berufliche Integration als solche, die zuhause eine andere Sprache sprechen.

Bedarf: Es müssen Wege gefunden werden, die positive Vielfalt an Sprachen, die die Migranten/innen im Kreis sprechen, für deren berufliche Integration zu nutzen. So kann an den Wunsch vieler Unternehmen nach Auszubildenden mit Fremdsprachenkenntnissen angeknüpft werden. Auch die Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund" sollte als Querschnittsaufgabe in allen Angeboten des Kreises „mitgedacht" werden.

6.5 Bedarfsfeld 5: Bedarfe an Beratung und Transparenz

Hintergrund: Der im Rahmen des Schüler/innen-Workshops am deutlichsten geäußerte Handlungsauftrag an die Region ist der Wunsch nach besserer beruflicher Beratung. Hier hat der Workshop zwei wichtige Einblicke in die Entscheidungs-, Bewertungs- und Auswahlstrategien der Jugendlichen ermöglicht: Zum einen selektieren die Jugendlichen Beratungsangebote nicht nach Anbietern (Unternehmen, Schulen, Kreis, Agentur für Arbeit), sondern nach Angebotsformen (persönliche Beratungsgespräche, Messen, Praxis-und Praktiker/innen-Kontakte, EDV-gestützte Beratung). Die Anbieterebene wird oft nicht zur Kenntnis genommen, teilweise auch ignoriert: Vielfach können

die Jugendlichen Angebote der beruflichen Beratung gar nicht einem Anbieter zuordnen.

Als zweites Ergebnis können persönliche Beratungsgespräche als mit Abstand am sinnvollsten erachtete Beratungsform herausgestellt werden. Dabei unterscheiden die Jugendlichen – s.o. – nicht zwischen Beratungsgesprächen im privaten Bereich und „offiziellen", sondern agieren nach einem Phasenplan: Zuerst werden EDV-gestützte Angebote sowie Messen zur groben Orientierung genutzt, dann werden persönliche Beratungsgespräche sowie Praxiskontakte gesucht. Der umgekehrte Weg wird als wenig hilfreich beschrieben, denn wenn sich Jugendliche bereits – z.B. durch persönliche Gespräche im Bekanntenkreis – für einen Beruf interessieren, können Veranstaltungen und EDV-Tools oft keine weiteren Einsichten liefern. Lediglich Praktiker/innen- und Praxiskontakte (die auch im Rahmen von Messen oder Tagen der offenen Tür stattfinden können) werden dann noch als sinnvoll wahr genommen.

Das dritte Ergebnis betrifft die Beurteilungen der Angebote der Agentur für Arbeit durch die Jugendlichen. Konkret wurde Kritik am BIZ als Veranstaltungsform geäußert. Aus Sicht der Jugendlichen sollte das Informationsangebot des BIZ um persönliche und individuelle Beratung erweitert werden. Der Wunsch der Jugendlichen nach einer Verbesserung der beruflichen Beratung und Orientierung deckt sich mit von Unternehmen geäußerten Wünschen. Dabei lassen sich zwei Kritikpunkte für mehrere Branchen nachzeichnen: Zum einen kritisieren Unternehmen, dass Jugendliche zu wenig über den jeweils angestrebten Ausbildungsberuf wüssten und dadurch von der tatsächlichen Ausbildung oft überrascht würden. Zum anderen bewerben sich immer mehr Jugendliche für kaufmännische Berufe, obwohl sie – aus Sicht der Unternehmen – eher für gewerblich-technische Tätigkeiten geeignet sind. Dieser Befund lässt sich mit den Ergebnissen des Schüler/innen-Workshops in Deckung bringen: Kaufmännischen Berufen wird eine hohe Attraktivität unterstellt.

Bedarf: Die Wahrnehmung der Jugendlichen gegenüber den vorhandenen Beratungsangeboten lässt sich zu folgenden Bedarfen verdichten: Die verschiedenen Akteure der beruflichen Beratung und Orientierung sollten ihre Angebote besser aufeinander abstimmen, da die Jugendlichen bereits jetzt nicht zwischen Anbietern differenzieren. Stattdessen sollten Angebote in der von den Jugendlichen bevorzugten Angebotsformperspektive präsentiert werden: So ließe sich eine gemeinsame Vorstellung aller persönlichen Beratungsangebote der Akteure oder aller Veranstaltungen/Messen/Tage der offenen Tür und aller EDV-gestützten Angebote vorstellen. Auch von den ausstellenden Unternehmen wurde kritisiert, dass die verschiedenen Job-Messen im Kreis miteinander konkurrieren, statt sich im Sinne der Aussteller abzusprechen. Hier könnten Lösungsansätze in thematischen Fokussierungen (z.B. Job-Messe für kaufmännische Berufe) oder zeitlicher Entzerrung (jedoch bei

Beachtung der Ausbildungskalender der Unternehmen und Prüfungskalender der Schulen) liegen.

Die wichtige Bedeutung, die auch privaten Beratungsgesprächen beigemessen wird, kann positiv aufgenommen werden, indem z.B. Eltern Materialien zu beruflichen Orientierung zur Verfügung gestellt werden (vgl. ein Angebot des Bildungsbüros im Kreis Gütersloh).

Der von den Jugendlichen genutzte „Phasenplan“ sowie die positive Bewertung von persönlichen Gesprächen lässt sich fruchtbar machen, indem Angebote der persönlichen Beratung gesteigert werden und zeitlich verstärkt vor anderen Beratungsangeboten (z.B. der Job-Messe und den Besuchstagen an den Kollegs) angeboten werden. Dabei sollten bewusst auch persönliche Beratungen in Betrieben, allgemein bildenden Schulen und von weiteren Akteuren – zum Beispiel im Rahmen eines „Netzwerks Beratungsgespräch“ – einbezogen werden.

Die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit insbesondere in den Schulen sollten den Wunsch der Jugendlichen nach mehr individueller Beratung und weniger Gruppenansprachen berücksichtigen.

7 Handlungsempfehlungen

1. Netzwerk Beratung
   Alle Akteure der – im Kreis weit ausdifferenzierten und umfangreichen – beruflichen Beratung, Orientierung und Berufswahl sollten in einem „Netzwerk Beratung“ in Abstimmung gebracht werden. Dabei muss die Akteursperspektive zu Gunsten der Nutzungsperspektive aufgegeben werden: Die Jugendlichen wählen Beratung nicht nach Anbietern, sondern nach Beratungsformen sowie einem Phasenplan. Insgesamt sollte es weniger um die Veränderung der bestehenden Angebote gehen, sondern vielmehr um eine Darstellung der Angebote, die es den Jugendlichen erlaubt, aus diesem Portfolio begründet und auf eine Übersicht gestützt diejenigen Angebote auszuwählen, die sie als zielführend betrachten.
2. Fremdsprachen
   Fremdsprachen sollten intensiver auch in produktionsbezogenen Berufen und insgesamt stärker arbeitsbezogen vermittelt werden. Hier bietet sich eine Zusammenarbeit mit vorhandenen Kooperationsstrukturen (vor allem KURS) an. Hintergrund ist der wachsende Bedarf an Fachkräften mit Fremdsprachenkenntnissen, aber auch Chancen für die berufliche Integration von Migranten/innen. Die Intensivierung des Erlernens von Fremdsprachen dienen auch der Förderung der Integration der – im Kreis stark vertretenen – Migranten/innen und der Erhöhung der Unternehmenspotenziale.
3. Schulschwache Jugendliche
   Der Kreis sollte den Dialog mit Akteuren von Branchen suchen, die Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale auch für schulschwache Jugendliche bieten. In erster Linie bietet sich hier die Gesundheitsbranche an. Hier sollte über die Kreisgrenzen hinweg gedacht werden, denn im Kreis sind zwar Krankenpflegeschulen ansässig, nicht jedoch Altenpflegeschulen. Für die Zielgruppe schulschwacher Jugendlicher kann auch ein Dialog mit Unternehmen der Leiharbeitsbranche Gewinn bringen, da diese Branche noch immer ein großes Beschäftigungsfeld für gering Qualifizierte bietet. Dabei muss es jedoch gelingen, Leiharbeit als Qualifizierungszeit zu nutzen, da eine reine „Helfer“-Beschäftigung, die in dieser Branche einen Großteil der Beschäftigten ausmacht, den Beschäftigten kaum Perspektiven bietet.
4. Hochschulzugang und formale Weiterbildung
   Trotz der gescheiterten Bemühungen um ein duales Studienangebot im Kreis sollte dieser Ansatz weiter verfolgt werden. Die Jugendlichen im Kreis sehen Hochschulzugang und Weiterbildung als wichtige Bausteine ihrer Karriereplanung und Existenzsicherung; Unternehmen versprechen sich Know-how-Gewinn und eine Möglichkeit der Fachkräftebindung. Auch hier sollte der Kreis über seine regionalen

Grenzen hinweg aktiv werden, denn im Kreis sind weder Hochschulen, noch eine Verwaltungsfachschule ansässig. Im Einzugsgebiet einer Stunde Fahrtzeit sind jedoch zahlreiche Fachhochschulen und Universitäten erreichbar (vgl. „Geographisches Profil“).

5. Berufskollegs
   Integration von Migranten/innen, Chancen für schulschwache Jugendliche, Fremdsprachen, demographischer Wandel und Durchlässigkeit zur Hochschule sowie Anbindung an formale Weiterbildung sollten zu Themen des Schulentwicklungsgesprächs werden, da mit den in diesem Gremium vertretenen Berufskollegs wichtige und potente Partner für eine Bearbeitung der in diesem Bericht skizzierten Handlungsfelder versammelt sind. Die – vom Kreis getragenen – Berufskollegs verfügen über die Angebote, die Größe und das Know-how, sich durch ihre Qualifizierungsangebote als Akteure der regionalen Wirtschaftsförderung und Förderung von beruflicher Integration zu positionieren. Dabei können die Kollegs eine Rolle als Vermittler zwischen regionalen Bedarfen und regionalen Angeboten an Qualifizierung und Beratung einnehmen, wenn es ihnen gelingt, Antworten auf systemische Herausforderungen auf zwei Ebenen zu finden: Die erste Ebene ist die der „Sandwich-Position“ der Kollegs zwischen den Anforderungen von Jugendlichen, abgebenden Schulen, Unternehmen, Konkurrenz durch andere Bildungsanbieter, regionaler Wirtschaft und regionaler Entwicklung. Hier muss es gelingen, Brüche zwischen dem Berufsschulsystem und den vorgelagerten allgemein bildenden Schulen zu überbrücken und Jugendlichen einen leichten und leicht verständlichen Wechsel zwischen den Sekundarstufen I und II zu ermöglichen. Die Arbeiten an „SchülerOnline“ weisen hier sicherlich einen guten Weg. Außerdem müssen Differenzen zwischen dem Berufsschulsystem und den regionalen Bedarfen beobachtet und ständig ausgeglichen werden. Auch hier ist der Kreis durch eine Vielzahl von installierten Gremien mit ausdifferenzierten Kommunikationsstrukturen auf einem guten Weg. In einer zweiten Ebene müssen die Kollegs jedoch ihre interne Verfasstheit den äußeren Anforderungen und den bereits manifesten äußeren Wahrnehmungen anpassen. So unterscheiden sowohl die Betriebe wie auch die Jugendlichen kaum zwischen einzelnen Kollegs – auch nicht zwischen denen des Kreises und anderer Kreise –, sondern nehmen diese als einen einzigen Bildungsanbieter bzw. Bildungsangebot wahr. Es bleibt eine Herausforderung, die die unterschiedlichen Kollegs als einheitlichen Ansprechpartner und Bildungsanbieter für die Nutzer/innen zu etablieren und nach Außen hin als Akteur auftreten zu lassen, der sich an den regionalen Bedarfen an Ausbildung orientiert.

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 2.2.1:	Anschluss an Vorarbeiten des Kreises durch Indikatorengestaltung im Ausbildungsmarktmonitoring	21
Abb. 2.2.2:	Gliederungsansätze zur Beschreibung von Indikatoren	23
Abb. 2.2.3:	Zeitplan und „methodisches Puzzle“ nach dem „Pyramiden-Modell“	26
Abb. 2.2.4:	Beschäftigungsprognose EU-25 bis 2020 nach Bildungsniveaus	27
Abb. 2.2.5:	Beschäftigungsprognose EU-25 für 2020 nach Tätigkeiten	28
Abb. 2.2.6:	Beschäftigungsprognose EU in Dienstleistungsbranchen	29
Abb. 2.2.7:	Arbeitsplatzbilanz nach Beschäftigungsfeldern, EU-25, 2006-2020	29
Abb. 3.3.1:	Der Kreis Herford und Nachbarkreise	32
Abb. 3.3.2:	Bevölkerungsentwicklung im Kreis Herford und in Nordrhein-Westfalen von 1977 bis 2007	35
Abb. 3.3.3:	Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford von 2009 bis 2015 (ab 2010 Prognose mit Stichtag 01.01.)	41
Abb. 3.3.4:	Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Kreis Herford und in Nordrhein-Westfalen am 31.12.2007	44
Abb. 3.3.5:	Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen im Kreis Herford vom 31.12.1977 bis 31.12.2007	45
Abb. 3.3.6:	Wanderungen im Kreis Herford für die Jahre 2001 bis 2007	66
Abb. 3.3.7:	Überschuss der Zu-(+) bzw. Fortgezogenen (–) über die Gemeindegrenzen je 1.000 Einwohner in NRW und dem Kreis Herford im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2007 nach Altersgruppen	68
Abb. 3.3.8:	Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im Juni 2009 differenziert nach den Rechtskrei-sen SGB III und SGB II	94
Abb. 3.3.10:	Auspendler – Arbeit und Ausbildung – mit Wohnort Kreis Herford und ihren Zielorten 2008	110
Abb. 3.3.11:	Ausbildungspendler aus dem Kreis Herford 2008 nach Zielort	110

Abb. 3.3.12:	Einpendler in den Kreis Herford 2008 nach Wohnort	112
Abb. 3.3.13:	Quantitative und qualitative Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt: Entwicklung des Nachfragepotentials der Jugendlichen in Deutschland 2008	116
Abb. 3.3.14:	Ausbildungsmarktbilanzierung in der Bildungsberichterstattung zum 30. September	117
Abb. 3.3.15:	Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen im Agenturbezirk Herford 2004 und 2007	118
Abb. 3.3.16:	Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen in Nordrhein-Westfalen 2007 bis 2009	119
Abb. 3.3.17:	Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/-innen im Regierungsbezirk Detmold 2007 bis 2009	120
Abb. 3.3.18:	Betriebliche Ausbildungsstellen und Bewerber bei der Agentur für Arbeit Herford 2001-2009	121
Abb. 3.3.19:	Vergleich der unversorgten zu den gemeldeten Bewerbern und unbesetzte Stellen zu den gemeldeten Stellen im Agenturbezirk Herford 2009	125
Abb. 3.3.20:	Gesamtangebot und –nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Agenturbezirk Herford von 1997 bis 2008	126
Abb. 3.3.21:	Vergleich des Verhältnisses gemeldete Stellen zu gemeldeten Bewerbern/innen 2008/09 nach verschiedenen Agenturbezirken	127
Abb. 3.3.22:	Wachstum und Anteil der 11 ausgewählten Branchen im Kreis Herford von 1999 bis 2008	141
Abb. 3.3.23:	Regionalportfoliodiagramm. Wachstum und Anteil der 11 ausgewählten Branchen im Kreis Herford	143
Abb. 3.3.24:	Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber im Kreis Herford 2009 nach den 11 ausgewählten Branchen	146
Abb. 4.4.1:	Schematische Darstellung zur Erklärung der Zahl der Bewerbungen pro Ausbildungslatz	160

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 3.3.1:	Reisedauer zu Zielen außerhalb des Kreises Herford (Start: Herford Stadtmitte)	32
Tab. 3.3.2:	Bevölkerungsstand des Kreises Herford von 31.12.1977 bis 31.12.2007	34
Tab. 3.3.3:	Bevölkerungsentwicklung im Kreis Herford, im Regierungsbezirk Detmold und in Nordrhein-Westfalen	36
Tab. 3.3.4:	Bevölkerungs- sowie Siedlungs- und Verkehrsdichte im Kreis Herford Ende 2007	37
Tab. 3.3.5:	Bevölkerung und Bevölkerungsdichte nach Städten und Gemeinden des Kreises Herford 2007	37
Tab. 3.3.6:	Relation der Alterstypischen Bevölkerung und Schüleranzahl im Kreis Herford 2006/07	39
Tab. 3.3.7:	Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford von 2000 bis 2015 (bis 2007 mit Stichtag 31.12. und als Prognose ab 2008 mit Stichtag 01.01.)	40
Tab. 3.3.8:	Anzahl und Entwicklung der alterstypischen Bevölkerung im Kreis Herford für die Jahre 2000 bis 2015	42
Tab. 3.3.9:	Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen im Kreis Herford 2007	43
Tab. 3.3.10:	Prozentuale Verteilung der Altersgruppen für den Kreis Herford und für NRW im Jahr 2007 (Stichtag 31.12.)	44
Tab. 3.3.11:	Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte in NRW und der Ostwestfalen-Lippe-Region 2007	48
Tab. 3.3.12:	Ausländische Bevölkerung in NRW und Ostwestfalen-Lippe 2007	49
Tab. 3.3.13:	Bevölkerungsstand nach Nationalität und Altersgruppen im Kreis Herford (Stichtag: 31.12.2008)	49
Tab. 3.3.14:	Schülerinnen und Schüler nach Verwaltungsbezirk im Schuljahr 08/09	50
Tab. 3.3.15:	Ausländische Schülerinnen und Schüler nach Nationalitäten im Kreis Herford im Schuljahr 08/09	52
Tab. 3.3.16:	Anteil der ausländischen Schülerinnen und Schüler sowie Aussiedlerinnen und Aussiedler differenziert nach den einzelnen Schulformen für den Regierungsbezirk Detmold im Schuljahr 2005/2006	54

Tab. 3.3.17:	Schulabsolventen in NRW und im Kreis Herford 2007/08 nach Nationalität und Schulart	55
Tab. 3.3.18:	Ausländische Beschäftigte in NRW, des Regierungsbezirks Detmold und den angehörigen Kreisen 2007	55
Tab. 3.3.19:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach Nationalität in NRW und dem Regierungsbezirk Detmold im Jahr 2005 und 2007	56
Tab. 3.3.20:	Ausländische Teilzeitbeschäftigte in NRW, Kreisen und kreisfreien Städten des Regierungsbezirks Detmold 2006 /07	57
Tab. 3.3.21:	Arbeitslose und ausländische Arbeitslose im Regierungsbezirk Detmold und angehörigen Kreisen und kreisfreien Städten 2008	58
Tab. 3.3.22:	Ausländische Auszubildende in NRW, Ostwestfalen-Lippe und im Kreis Herford am 31.12.2007	59
Tab. 3.3.23:	Einbürgerung von Ausländern in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford von 2000 bis 2008	60
Tab. 3.3.24:	Bevölkerungstand und -bewegung im Kreis Herford von 2001 bis 2007	64
Tab. 3.3.25:	Wanderungen über die Gemeindegrenzen des Kreises Herford im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2007	67
Tab. 3.3.26:	Durchschnittliche Wanderungssalden für den Kreis Herford für die Jahre 2003 bis 2007	68
Tab. 3.3.27:	Größte Zuwanderungsströme in den Kreis Herford 2007 nach Quellgemeinde	70
Tab. 3.3.28:	Größte Fortwanderungsströme aus dem Kreis Herford 2007 nach Zielgemeinde	71
Tab. 3.3.29:	Größte positive Wanderungssalden des Kreises Herford 2007 nach Quellgemeinden	72
Tab. 3.3.30:	Größte negative Wanderungssalden des Kreises Herford 2007 nach Zielgemeinden	73
Tab. 3.3.31:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Kreis Herford von 30.6.1995 bis 30.6.2007 nach Beschäftigungsumfang	77
Tab. 3.3.32:	Erwerbspersonenprognose für den Kreis Herford 2003 bis 2020	78
Tab. 3.3.33:	Erwerbstätige in den drei Sektoren* im Kreis Herford von 1997 bis 2007	80

Tab. 3.3.34: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis Herford am Arbeitsort am Stichtag 30.6.2007 nach Wirtschaftszweigen 81
Tab. 3.3.35: Vergleich von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Schülern in den Fachklassen im Dualen Systems und Arbeitslosen an den 5 Berufkollegs im Kreis Herford nach den 27 Berufsgruppen 84
Tab. 3.3.36: Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2008 am Arbeitsort 85
Tab. 3.3.37: Arbeitslose und offene Stellen im Kreis Herford im Juni 2009 nach SGB II und SGB III 89
Tab. 3.3.38: Arbeitslose im Kreis Herford im Juni 2009 nach Alter und Geschlecht 90
Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009 91
Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009 (2. Teil) 92
Tab. 3.3.39: Arbeitslose und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen und im Kreis Herford im Juni 2009 (3. Teil) 93
Tab. 3.3.40: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im Juni 2009 nach Rechtskreisen 95
Tab. 3.3.41: Arbeitslosenstatistik für NRW, den Regierungsbezirk Detmold und dazugehörige Kreise im Juni 2009 96
Tab. 3.3.42: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Kreis Herford von 1998 bis 2008 99
Tab. 3.3.43: Zeitreihe Arbeitslosenstatistik für den Kreis Herford nach den Rechtskreisen SGB III und SGB II 100
Tab. 3.3.44: Langzeitarbeitslose im Kreis Herford 2008 und 2009 nach SGB II und SGB III 102
Tab. 3.3.45: Langzeitarbeitslose im Kreis Herford im September 2009 102
Tab. 3.3.46: Arbeitslosigkeit im Kreis Herford im September 2009 nach Rechtskreisen 103
Tab. 3.3.47: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort im Kreis Herford 2008 106
Tab. 3.3.48: Auspendler. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus dem Kreis Herford 2008 nach Arbeitsorten 107
Tab. 3.3.49: Ausbildungsauspendler. Auszubildende aus dem Kreis Herford 2008 nach Arbeitsorten 108

Tab. 3.3.50:	Auszubildende am Wohn-und Arbeitsort im Kreis Herford im Juni 2008	109
Abb. 3.3.11:	Ausbildungspendler aus dem Kreis Herford 2008 nach Zielort	110
Tab. 3.3.51:	Einpendler. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende im Kreis Herford 2008 nach Wohnort	111
Tab. 3.3.52:	Angebots-Nachfrage-Relation 2007/08 und 2008/09 (jeweils: Oktober bis Juni) nach Agenturbezirk	123
Tab. 3.3.53:	Relation von unbesetzter Berufausbildungsstelle je unversorgter Bewerber/in 2008 und 2009	124
Tab. 3.3.54:	Gemeldete Bewerber und Stellen in den Berufsgruppen im Agenturbezirk Herford	129
Tab. 3.3.3.55:	Unternehmen in den Verwaltungsbezirken 2006	133
Tab. 3.3.3.56:	Aktive Betriebe in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford 2006 nach Beschäftigungsgrößenklassen	133
Tab. 3.3.3.57:	Umsatzsteuerstatistik für NRW und den Kreis Herford 2007 nach Wirtschaftsabschnitten	134
Tab. 3.3.58:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort im Kreis Herford von 1994 bis 2008 nach Berufsgruppen	137
Tab. 3.3.59:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in den 11 ausgewählten Branchen in NRW, im Regierungsbezirk Detmold und Kreis Herford von 2007 bis 2009 nach Berufsgruppen	139
Tab. 3.3.60:	Ausbildungsstellen in den 11 Branchen im Agenturbezirk Herford September 2009	145

Veröffentlichungen der Sozialforschungsstelle Dortmund

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund)

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Arne Heise, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Heiner Minssen, Hartmut Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff, Ivars Udris

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammen- führung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeorgnete Sinnzu- sammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz.

Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriesoziologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für LeserInnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen) und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement:	Biblotheken	€ 92,00
	persönl. Abo	€ 69,00
für Studenten gegen Studienbescheinigung		€ 46,00
Einzelheft		€ 26,00

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

Bei institutionellen Beziehungen ist der online-Zugang im Preis enthalten, alle anderen erhalten den Zugang gegen eine zusätzliche Zahlung von € 12,00/Jahr.

zu beziehen über:

Lucius & Lucius
Verlagsgesellschaft
Gerokstraße 51
D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
der Technischen Universität Dortmund
Ingrid Goertz/Ursula Ammon
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

Rezensionsredaktion:

Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft
Dr. Martin Kröll
D-44780 Bochum

e-mail: arbeit@iaw.rub.de

Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung

Hrsg.: Hilf, Ellen / Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Hitzler, Ronald / Howaldt, Jürgen / Naegele, Gerhard / Reichert, Monika

Vor dem Hintergrund sich verschärfender sozialer Risiken und demografischer Herausforderungen sowie einer beschleunigten Veränderungsdynamik in Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur wächst ganz offensichtlich das Bewusstsein eines nur eingeschränkten Problemlösungspotenzials etablierter Steuerungs- und Problemlösungsroutinen.

Je weiter Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur, die natürliche Umwelt, die Arbeits- und Lebenswelt von technischen Innovationen durchdrungen und in hohem Tempo umgestaltet werden, umso mehr gewinnen soziale Innovationen an Bedeutung und öffentlicher Aufmerksamkeit. Mit dem verstärkten Fokus auf soziale Innovationen tritt aber die mit den Sozialwissenschaften verbundene Reflexions- und Gestaltungskompetenz stärker in den Vordergrund.

Zu einer der aktuell wie künftig zentralen gesellschaftlichen Gestaltungsaufgaben gehört der demografische Wandel. Seine Auswirkungen sind vielschichtig. Neben der Bevölkerungsstruktur betreffen die Veränderungen den Arbeitsmarkt, die kommunale Infrastruktur, die Gesundheitsversorgung und das soziale Zusammenleben in der Gesellschaft.

Die Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung versammeln wissenschaftliche Publikationen, die sich mit den damit verbundenen Fragen auseinandersetzen. Die Herausgeber/innen repräsentieren mit der Sozialforschungsstelle Dortmund und der Dortmunder sozialen Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund zwei traditionsreiche Einrichtungen und Standorte sozialwissenschaftlicher Forschung in Deutschland. Sie bilden zugleich einen wichtigen Bestandteil der an der TU Dortmund vertretenen Sozialwissenschaften.

zu beziehen über:

Hrsg.: Howaldt, Jürgen / Jacobsen, Heike
Soziale Innovation: Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Aus der Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung 2010. 396 S. mit 17 Abb. u. 3 Tab. Br. ISBN: 978-3-531-16824-1, 59,95 €uro

Katenkamp, Olaf: Implizites Wissen in Organisationen, Konzepte, Methoden und Ansätze im Wissensmanagement. Aus der Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, 2011. 522 S. mit 30 Abb. u. 56 Tab. Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Jürgen Howaldt. Br., ISBN: 978-3-531-18028-1, 49,95 €uro

Roski, Melanie Birgit: Spin-off-Unternehmen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, Unternehmensgründungen in wissens- und technologieintensiven Branchen. Aus der Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, 2011. 320 S. mit 16 Abb. u. 12 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-18195-0, 39,95 €uro

Pröll, Ulrich / Ammon, Ursula / Maylandt, Jens: Gesundheit bei der Arbeit als Thema von Kammern, Kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement auf der Agenda beruflicher und wirtschaftlicher Selbstverwaltung. Aus der Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, 2011. 225 S. mit 12 Abb. u. 6 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-18299-5, 39,95 €uro

Sporket, Mirko: Organisationen im demographischen Wandel, Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. Aus der Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, 2011. 314 S. mit 46 Abb. u. 19 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-17737-3, 39,95 €uro

LitVerlag
Münster - Hamburg - London

Grevener Str./Fresnostr. 2
D-48159 Münster
Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972
eMail: vertrieb@lit-verlag.de

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von:

Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

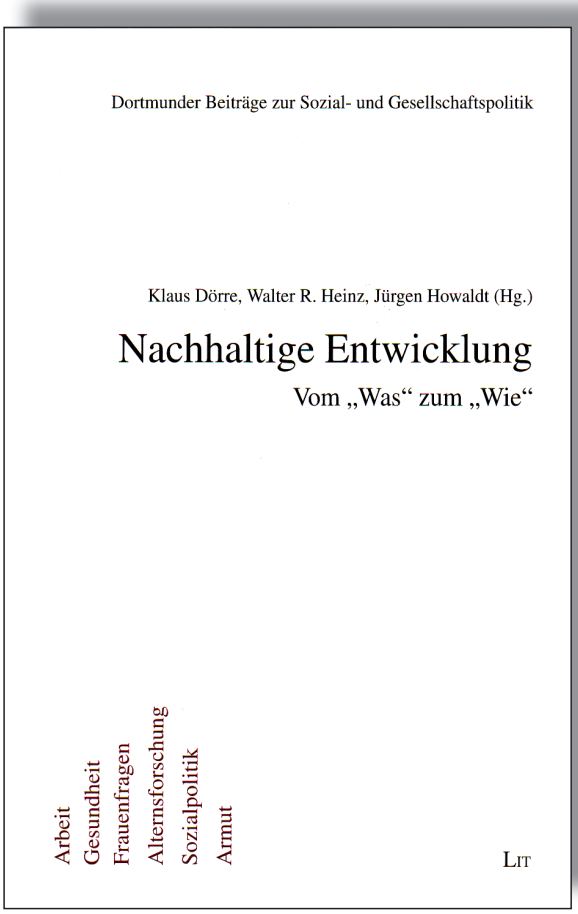
Band 3: Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0

Band 4: Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivil- beschäftigten der alliierten Stationierungsstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3

Band 5: Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung -Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7

Band 8: Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln -Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6

Band 9: Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch- methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7



Band 12: Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

Band 13: Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

Band 14: Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

Band 20: Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8

Band 21: Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

Band 24: Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

Band 25: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

Band 27: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

Band 28: Birgit Mütherich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

Band 29: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

Band 30: Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

Band 31: Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext" (REKO), 2000, 106 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

Band 32: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

Band 37: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

Band 38: Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30.90 €, ISBN 3-8258-6019-1

Band 40: Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5

Band 43: Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

Band 44: Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

Band 46: Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

Band 50: Gerd Peter : Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34.90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

Band 51: Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom „Was“ zum „Wie“, 2004, 178 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-7497-4

Band 52: Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

Band 53: Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19.90 €, ISBN 3-8258-7976-3

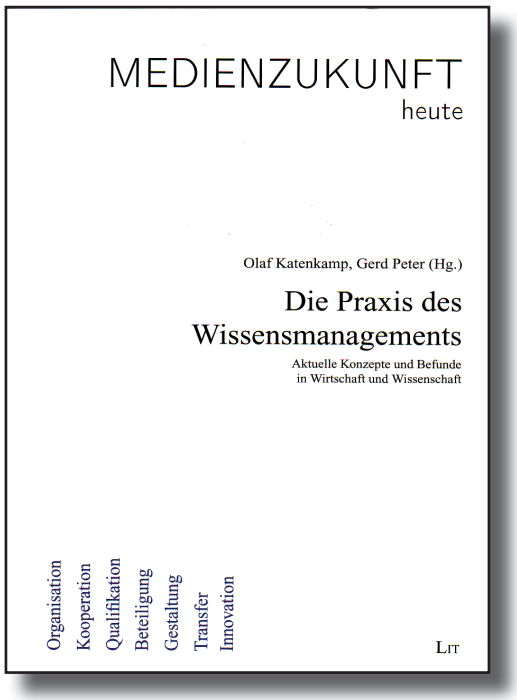
Band 55: Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19.90 €, ISBN 3-8258-8941-6

Band 57: Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29.90 €, ISBN 3-8258-9131-3

Medienzukunft heute

herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH),



Band 1: Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

Band 2: Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

Band 3: Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8

Band 4: Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

Band 5: Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

Band 6: Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

Band 7: Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

Band 8: Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

Band 9: Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7

Beiträge aus der Forschung:

Band 185: *Hartmut Seifert, Hermann Groß, Jens Maylandt:* Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit. Dortmund 2012

Band 184: *Bastian Pelka, Carherine Tiedemann, Sebastian Pehle:* Längsschnittstudie für den Kreis Gütersloh. Befragungen von Jugendlichen in den Bildungsgängen des „Übergangssystems". Dortmund 2012

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 183: *Bastian Pelka, Antonius Schröder, Lena Lohrmann, Jasmin Schwanenberg:* Das Ausbildungsmarktmonitoring des Kreises Herford. Methode, Ergebnisse, Empfehlungen. Dortmund 2012

Band 182: *Wilfried Kruse in Zusammenarbeit mit Armin Albers [JAW Fachdienst]:* Handlungskonzept unr Koordinierung im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt in Schleswig-Holstein, Dortmund 2012

Band 181: *Sebastian Müller:* Wie Wohnen prekär wird. Finanzinvestoren, Schrottimmobilien und Hartz IV, Dortmund 2012

Band 180: *Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff:* Hoyerswerda: ein guter Ort für lebenspraktische Bildung? Beiträge zur Zukunftsdiskussion einer geschrumpften Stadt in der sächsischen Lausitz, Dortmund 2011

Band 179: *ice-Salomon-Berufskolleg Bochum, Louis- Baare-Berufskolleg Bochum,, Ottilie-Schoenewald-Weiterbildungskolleg, Bochum, Bildungsbüro, Stadt Bochum,, Wirtschaftsförderung, Stadt Bochum:* Projekt Teilsystem Erwachsenenbildung in Bochum (TEIB), Dortmund 2010

Band 178: *Alexander Graetz, Sven Kathöfer, Sven, Klaus Kock:* Einstweilig nicht im Ruhestand. Eine empirische Studie über Motive und Hintergründe von Erwerbsarbeit jenseits der Altersgrenze, Dortmund 2010

Band 177: *Wilfried Kruse, Antonius Schröder, Christoph Kaleka, Bastian Pelka:* Hessenkampus 2007-2010. Ein Zwischenbericht aus Perspektive der Wissenschaftlichen Begleitforschung, Dortmund 2010

Band 176: *Hermann Groß:* Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007, Dortmund 2010

Band 175: *Hermann Groß:* Zusammenhang von Regulierung Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung, Dortmund 2010

Band 174: *Kerstin Guhlemann:* Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nacharbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie, Dortmund 2010

Band 173: *Christoph Kaletka, Wilfried Kruse, Bastian Pelka (Hg.):* HESSEBCAMPUS 2007-2009, Veröffentlichungen der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2009

Band 172: *Ulrich Pröll:* Corporate Social Responsibility (CSR) – ein innovatives Instrument für die Stressprävention? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Domund 2009

Band 171: *Christina Meyn:* Kooperatives Arbeitshandeln in sozialen Dienstleistungsorganisationen, Dortmund 2009

Band 170: *Klaus Boeckmann:* Geteilte Zeit – Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern im Strukturwandel, Dortmund 2009

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 169: *Jürgen Strauß, Rainer Lichte (unter Mitarbeit von Christoph Schulte):* Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb – Ergebnisse aus Betriebsfallstudien, Dortmund 2009

Band 168: *Klaus Kock:* Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit, Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet, Dortmund 2009

Band 167: *Katja Radant, Phyllis Paul:* Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Eine qualitative vergleichende Studie, Dortmund 2009

Band 166: *Jens Adamski:* Findbuch. Zum Bestand der „Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Sitz zu Dortmund" im Archiv der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 2008

Band 165: *Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter (Hg.):* Arbeit und Konflikt. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 2, Dortmund 2008

Band 164: *Klaus Kock (Hg.):* Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund 2008

Band 163: *Arno Georg, Gerd Peter:* Analyse und Bewertung subjektivierter Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäte Methodenvergleiche - Abschlussbericht, Dortmund 2008

Band 162: *Klaus Kock:* Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hg.):* Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 3, Dortmund 2008

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 160: *Anne-Marie Scholz:* Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen ind Pflegeeinrichtungen - eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: *Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.):* Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 1, Dortmund 2007

Band 158: *Wilfried Kruse:* „Nachhaltigkeitsreport": Lokale Netzwerke Zur Berufsintegration Von Jungen Migrantinnen Und Migranten Am Ende Der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-Vorhaben im Programm „Kompetenzen fördern" (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: *Rainer Lichte, Wilfried Kruse:* „Rail-Employ" – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: *Gudrun Richter-Witzgall (Hg.):* E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter:* Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 154: *Manfred Koch:* Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: *Hermann Groß, Michael Schwarz:* Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann:* Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: *Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck:* fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

Band 150: *Marcel Braun, Michael Schwarz:* Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizienship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen:* Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner:* Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens:* Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.):* Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der TU Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf:* Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel". Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting:* Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: *Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp:* Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels:* 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/ Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus:* Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus:* Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor" am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

Band 139: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels:* Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: *Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech:* International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens:* Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy , Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech:* Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: *Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess:* organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: *Abschlusstagung des EU-Projektes* „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels". Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: *Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy:* Report on the Policy Conference „Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality", Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: *Monika Goldmann, Birgit Mütherich, Martina Stakkelbeck, Daniel Tech:* Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein:* Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: *Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein:* Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf:* Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: *Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.):* Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: *Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.):* Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber:* Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

Band 125: *Stefan Meier:* Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 124: *Detlef Ilskensmeier:* Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 123: *Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz:* Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm:* Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 121: *Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH):* Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001

Band 120: *Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.):* Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 119: *Gertrud Kühnlein:* Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 118: *Wilfried Kruse, Birgit Mütherich:* Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000

Band 117: *Helmut Martens:* Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 116: *Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff:* Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnittfeld:* Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 114: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf:* Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: *Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder:* Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein:* Elemente einer „Lernenden Verwaltung". Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.):* Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 109: *Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen:* Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999

Band 110: *Hans-Werner Franz:* NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 108: *Antonius Schröder u.a.:* Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 107: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf:* Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 106: *Konstantin Gavriilidis:* Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 105: *Hans-Werner Franz:* Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998