

Alexandra Brutzer

Niedrigschwelligkeit in personenbezogenen Dienstleistungsberufen

Der gegenwärtige Bedarf an Fachkräften erfordert ein Umdenken bei der Gewinnung potenzieller Nachwuchskräfte. Bei der Fachkräfterekrutierung sind nicht nur junge Menschen mit guten bis sehr guten Ausgangsvoraussetzungen zu berücksichtigen, sondern ebenso Personen mit ungünstigen bzw. weniger guten Voraussetzungen. Niedrigschwellige Konzepte können hier Perspektiven eröffnen.

Schlüsselwörter: Niedrigschwelligkeit, personenbezogene Dienstleistungen, Fachkräftebedarf, Fachkräfteentwicklung

1 Einleitung

In den kommenden Jahren wird für die Bundesrepublik Deutschland in unterschiedlichen Bereichen ein zunehmender Fachkräftebedarf prognostiziert. Der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften resultiert u.a. aus dem durch die Demographie bedingten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung und dem Rückgang der Schüler- und Schülerinnenanzahlen. Der Fachkräftebedarf wird jedoch nicht flächendeckend einsetzen und kann sowohl auf Ebene der Branchen als auch auf Ebene der Qualifikationen beobachtet werden. In besonderer Weise gilt dies für das Segment der personenbezogenen Dienstleistungsberufe, v.a. versorgende, betreuende/erziehende/unterstützende oder pflegende Berufe. Das komplexe Beschäftigungssegment personenbezogener Dienstleistungen erfordert gut qualifizierte Fachkräfte auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen, sowohl auf Assistenzebene als auch auf der Fach- und Führungskraftebene. Geht man von der gegenwärtigen Beschäftigungsstruktur aus, d.h. ein hoher Anteil an nicht einschlägig qualifizierten Arbeitskräften und prekären Arbeitsbedingungen bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust einfacher Tätigkeiten bzw. Dienstleistungen, erhält die Frage der Fachkräftegewinnung bzw. -sicherung besondere Bedeutung (vgl. Brutzer, 2013, S. 6ff.).

2 Fachkräftebedarf erfordert neue Zugänge zur Fachkräftegewinnung

Analysen zum branchenspezifischen Bedarf gehen davon aus, dass v.a. der Dienstleistungssektor eine hohe Nachfrage nach Fachkräften haben wird. Gliedert man den Dienstleistungssektor auf, betrifft dies bei den primären Dienstleistungsberufen das Berufshauptfeld der Gastronomie- und Reinigungsberufe (u.a. Berufsfeld Hauswirtschaft) und bei den sekundären Dienstleistungsberufen insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen (u.a. Berufsfeld Pflege) (vgl. Helmrich, Zika, Kalinowski & Wolter, 2012, S. 9; Bildungsberichterstattung, 2010, S. 163; Hummel, Thein & Zika, 2010, S. 95; Helmrich & Zika, 2010).

Der Bedarf, vorrangig im personenbezogenen Segment, hat mehrere Gründe. Zu nennen sind die eingangs erwähnten demographischen Entwicklungen. Modellberechnungen des Statistischen Bundesamtes gehen davon aus, dass bis 2060 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre) insgesamt um 15% bis 21% zurückgehen wird (vgl. Statistisches Bundesamt (StBA), 2009). Auch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Eltern, insbesondere auch Müttern erzeugt eine Nachfrage an haushalts- und familienunterstützenden Dienstleistungen. Ferner ist eine zunehmende Nachfrage von Schulen, Kindertageseinrichtungen oder Institutionen der Erwachsenenbildung an Dienstleistungsangeboten aus dem Bereich der Alltags- bzw. Haushaltsführungskompetenz zu verzeichnen. Des Weiteren werden verstärkt Dienstleistungen für Freizeit, Wellness und Gesundheit nachgefragt (vgl. Hummel, Thein & Zika, 2010, S. 87, 98; Institut der deutschen Wirtschaft (IDW), 2011, S. 103; Feulner, 2009; Friese & Brutzer, 2009, S. 7). Besonders gilt dieser Bedarf für Personen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung bzw. zweijähriger Berufsfachschule. Analysen zum qualifikationsspezifischen Bedarf zeigen hingegen, dass gegenwärtig ein Trend zur Höherqualifizierung, v.a. auf Fachhochschul-/bzw. Universitätsniveau zu verzeichnen ist, so dass der Bedarf an Arbeitskräften mit akademischen Abschlüssen zukünftig wahrscheinlich weitgehend gedeckt werden kann. Anders stellt sich hingegen die Situation auf der mittleren Qualifikationsebene (duale Berufsausbildung/zweijährige Berufsfachschule) dar. Hier gehen die Analysen davon aus, dass aufgrund der insgesamt sinkenden Schüler- und Schülerinnenzahlen, der altersbedingt ausscheidenden Fachkräfte und der genannten Tendenz zu akademischen Abschlüssen dieser Bedarf in Zukunft nicht gedeckt werden kann. Zusammengefasst heißt dies, dass zu wenige junge Menschen sich für eine grundständige Berufsausbildung im dualen oder vollzeitschulischen Berufsbildungssystem entscheiden (vgl. Hummel, Thein & Zika, 2010, S. 98; Helmrich & Zika, 2010, S. 59ff.; Helmrich, Zika, Kalinowski & Wolter, 2012, S. 2; Kalinowski & Quinke, 2010, S. 121).

Der skizzierte Bedarf an Fachkräften zeigt die Notwendigkeit der gezielten Fachkräftegewinnung. Die rückläufigen Schüler- und Schülerinnenzahlen tragen u.a. zur Verschärfung der Situation bei, nicht nur weil dem Markt zukünftig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden, sondern weil sich auch der gegenwärtige

Niedrigschwelligkeit in Dienstleistungsberufen

Wettbewerb der Unternehmen um leistungsstarke Schulabsolventinnen und -absolventen weiter intensivieren wird (vgl. Frommberger & Friese, 2010, S. 5; Euler, 2010, S. 5, 21; Euler, 2011, S. 3). Diese Entwicklungen sind kritisch zu betrachten, denn einer nicht unerheblichen Zahl an jungen Menschen gelingt der nahtlose Übergang in Ausbildung nach Ende der allgemein bildenden Schule nicht, sodass ihnen in aller Regel nur der Weg ins sogenannte Übergangssystem bleibt. Hiervon sind vor allem junge Menschen mit fehlenden bzw. niedrigen Schulabschlüssen betroffen (vgl. Sickling, 2012, S. 4f.; Friese, 2012, S. 476; Bildungsberichterstattung, 2012, S. 7, 102). Die Gründe für den nicht gelingenden Übergang sind vielfältig. Zu nennen sind neben individuellen Aspekten ebenso strukturelle Schwierigkeiten (vgl. Benachteiligungstypologie nach Enggruber, 2011, S. 3f.). Die rückläufigen Zahlen bei den Neuzugängen ins Übergangssystem (2010: 30,7% gegenüber 2011: 28,6%; vgl. Bildungsberichterstattung, 2012, S. 102), u.a. aufgrund der bereits skizzierten demographischen Entwicklungen, werden jedoch voraussichtlich nicht zur Lösung des Problems „Warteschleife Übergangssystem“ beitragen. Diese Annahme ist mit den Rekrutierungsstrategien der Unternehmen zu begründen. Zum einen werben Unternehmen bei der Ausbildungsstellenbesetzung bevorzugt junge Menschen mit höheren Abschlüssen an. Zum anderen verfolgen Unternehmen alternative Strategien zur Stellenbesetzung und rekrutieren beispielsweise Fachkräfte aus angrenzenden Qualifikationsbereichen. Hinzu kommt die eigentliche Ausrichtung der Maßnahmen im Übergangssystem und somit ein „Systemfehler“: Die im Rahmen der Maßnahmen verorteten Kompetenzen sind nur eingeschränkt auf eine sich anschließende Ausbildung anrechenbar bzw. es fehlt an verbindlichen Anrechnungsmöglichkeiten. Der damit verbundene Ressourcenaufwand (finanziell, personell, etc.) den das Übergangssystem nach sich zieht, ist sowohl aus individueller Sicht als auch aus volkswirtschaftlicher Sicht kritisch zu hinterfragen (vgl. Frommberger & Friese, 2010, S. 5; Euler, 2010, S. 5, 21; Euler, 2011, S. 3). Berücksichtigt man ferner, dass am Arbeitsmarkt der Bedarf an gering qualifizierten Personen zunehmend zurückgeht und das gering qualifizierte Personen ein ungleich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko gegenüber Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung haben, stützt dies ebenfalls die Notwendigkeit einer adäquaten Qualifizierung (vgl. Braun, Bremser, Schöngen & Weller, 2012; Helmrich, Zika, Kalinowski & Wolter, 2012, S. 4; Bundesagentur für Arbeit (BA), 2011, S. 8ff.; Hummel, Thein & Zika, 2010, S. 100). Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass Personen mit ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen stärker in den Blick zu nehmen sind. Sie stellen ein wichtiges „Fachkräftereservoir“ dar, denen mittels adäquater Förder-/Qualifizierungskonzepte der Zugang zum mittleren Qualifikationsniveau eröffnet werden sollte. Ziel muss es hier sein, Anschlussperspektiven in Richtung Ausbildungsabschluss zu eröffnen (vgl. Helmrich & Zika, 2010, S. 59ff.; Baethge, Laging, Philipps & Wieck, 2010, S. 3ff.).

3 Das Konzept der Niedrigschwelligkeit, ein Ansatz zur Fachkräftegewinnung

Niedrigschwellige Konzepte können zur Fachkräftesicherung und -gewinnung einen wichtigen Beitrag leisten. Durch die gezielte Förderung vorhandener Potenziale junger Menschen kann das Konzept der Niedrigschwelligkeit Wege in Richtung Ausbildung/Erwerbstätigkeit eröffnen. Dies ist in doppelter Hinsicht ein Gewinn: Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive wird hier ein wichtiger Beitrag zum Erhalt und zur Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandortes Deutschland geleistet, indem junge Menschen Schritt für Schritt gezielt an Ausbildung/Erwerbstätigkeit herangeführt werden und somit die sozialen Sicherungssysteme entlastet werden. Aus individueller Perspektive ermöglichen solche Konzepte durch die Förderung der vorhandenen Potenziale gesellschaftliche Teilhabe und soziale Integration, indem jungen Menschen im Sinne des „lebenslangen Lernens“ Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven eröffnet werden (vgl. Brutzer, 2013).

Was ist unter dem Konzept der Niedrigschwelligkeit in der beruflichen Bildung zu verstehen? Eine einheitliche Definition zur Thematik der Niedrigschwelligkeit ist bislang nicht vorhanden. Das Konzept ist in der berufspädagogischen Fachdebatte von randständiger Bedeutung und vorrangig der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik zuzuordnen. Es versteht sich dort als Gestaltungsprinzip. In der Berufspädagogik wird das Konzept, ohne dabei den Begriff der Niedrigschwelligkeit zu verwenden, vor allem im Kontext der berufspädagogischen Integrationsförderung diskutiert. Gründe hierfür waren die seit den 1980er Jahren sich zunehmend ausweitende angespannte Ausbildungsplatzsituation, die damit drohende Exklusion leistungsschwächerer Jugendlicher und die beginnende Etablierung des heutigen Übergangssystems als reguläre Sozialisations- und Bildungsinstanz (vgl. Brutzer, 2013, S. 23ff.; Friese, 2012; Bojanowski, Eckardt & Ratschinski, 2005, S. 11ff.). Die Angebote der berufspädagogischen Integrationsförderung sind im Schnittbereich von Arbeitsmarkt, Bildung und Jugendhilfe angesiedelt. Ausgehend von den vier Handlungsfeldern der beruflichen Integrationsförderung, 1) der Berufsorientierung, 2) der Berufsvorbereitung, 3) der Berufsausbildung sowie 4) der beruflichen Nachqualifizierung (vgl. Good-Practice-Center (GPC), 2010), sind niedrigschwellige Konzepte vorrangig der Berufsvorbereitung zuzuordnen. Sie können aber ebenso in der Berufsorientierung und beruflichen Nachqualifizierung Berücksichtigung finden.

Die Zielgruppen für niedrigschwellige Konzepte sind äußerst heterogen, d.h. junge Menschen mit besonderem Förderbedarf, Arbeitslose sowie Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen. In der Regel verfügen diese Personen über brüchige Bildungs- bzw. Erwerbsbiographien und haben meist vielfältige Erfahrungen des Scheiterns gesammelt (vgl. Brutzer, 2013, S. 23f.; BAG ÖRT, 2010, S. 8, 43f.).

Niedrigschwellige Konzepte zielen auf die Aktivierung bzw. (Wieder-)eingliederung in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt sowie den Erwerb (erster) beruflicher Handlungsfähigkeit unterhalb des Fachpraktiker-/Facharbeiterniveaus in ausge-

Niedrigschwelligkeit in Dienstleistungsberufen

wählten Tätigkeitsfeldern. Sie sind meist zeitlich kurzfristig angelegt, in ausbildungs-/arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingebunden und sozialpädagogisch begleitet. Neben der Vermittlung fachbezogener Inhalte orientieren sie sich an der Lebenswelt der in der Blick genommenen Zielgruppen, um so Anchlüsse zu ermöglichen und den Selbstwert der Personen zu stärken bzw. zu stabilisieren (vgl. Brutzer, 2008; Brutzer, 2013, S. 23f.; Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit e.V. (BAG ÖRT), 2010, S. 11f.).

Das Konzept der Niedrigschwelligkeit findet sich mit seinen Grundgedanken im Konzept der Inklusion wieder. Im Zentrum steht hier „(...) das Recht auf volle und uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensphasen sowie -bereichen“ (Stöppler & Schuck, 2011, S. 1). Konkretisierung findet sich das Inklusionskonzept in der im Jahr 2006 verabschiedeten Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen und dessen Ratifizierung im Jahr 2009 durch die deutsche Bundesregierung. Das Inklusionskonzept hat einen Paradigmenwechsel zur Folge, d.h. weg von der institutionellen und hin zu einer personenbezogenen Förderung. In der beruflichen Bildung, genauer gesagt in der berufspädagogischen Integrationsförderung, wird gegenwärtig die Frage der Umsetzung des Inklusionsgedankens diskutiert. Dabei wird die eigentliche Zielgruppe, Menschen mit Behinderung, etwas weiter gefasst. Ausgehend vom Idealfall bedeutet Inklusion für die berufliche Bildung, dass alle jungen Menschen mit Behinderungen oder einer Benachteiligung Angebote beruflicher Bildung zusammen mit nicht behinderten oder benachteiligten Menschen durchlaufen können (vgl. Riedl & Schelten, 2013, S. 118). Der mit Anerkennung von Heterogenität und Diversität verbundene Paradigmenwechsel zur personenbezogenen Förderung eröffnet der Zielgruppe niedrigschwelliger Angebote nachhaltige Einmündungschancen in den regulären Ausbildungs-/Arbeitsmarkt und eröffnet die Möglichkeit sozialer Teilhabe. Allerdings ist hierfür ein Perspektivwechsel sowohl auf individueller Ebene als auch auf Systemebene erforderlich. Neben individuellen Förderstrategien (z.B. Erstellung von Förderplänen, Berücksichtigung struktureller Risikofaktoren), sind ebenso strukturelle Veränderungen von Nöten, beispielsweise die Öffnung des Bildungssystems hin zu einem System mit individuellen Einstiegsmöglichkeiten (vgl. Biermann & Bonz, 2011, S. 5f., 16f.; Bylinski & Rützel, 2011, S. 16f.; Oehme, 2011, S. 15; Brutzer, 2013, S. 24f.).

4 Der Stellenwert der Niedrigschwelligkeit in der berufspädagogischen Fachdebatte

Das Konzept der Niedrigschwelligkeit wird innerhalb der berufspädagogischen Fachdebatte kontrovers diskutiert. Neben fehlenden einheitlichen Standards und Qualitätskriterien sehen Kritiker vor allem durch die zeitlich kurzfristige und inhaltlich niedrigschwellige Ausrichtung die Gefahr der Aushöhlung des Berufsprinzips (vgl. u.a. Ehrke & Nehls, 2007). Das Konzept bewegt sich somit in einem Span-

nungsverhältnis zwischen Wahrung bestehender und bewährter Berufsbildungsstrukturen in Deutschland einerseits und der Notwendigkeit von Anpassungsmaßnahmen in Richtung eines flexibleren, durchlässigeren Berufsbildungssystems andererseits. Anzuführen sind in diesem Zusammenhang zwei konkurrierende Konzepte, das Berufskonzept und das Employability-Konzept. Im Kern der Diskussion steht dabei die Frage, ob das Berufskonzept noch zeitgemäß ist, um den sich teils schnell verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entsprechen und daher eine stärker arbeitsmarktorientierte Ausrichtung der Berufsbildungskonzepte im Sinne des Employability-Ansatzes erforderlich ist. Während das Berufskonzept (angebotsorientiert) einer stringenter, zeitlich sowie inhaltlich gegliederten Ordnungslogik folgt und somit ein Mindestmaß an Qualifikationsstandards (berufliche Handlungsfähigkeit/-kompetenz) sicherstellt, ist das Employability-Konzept modular angelegt und kennzeichnet sich durch kleinteilig angelegte, freiwählbare Teilqualifikationen/-abschlüsse (vgl. Frommberger, 2009, S. 23; Ruhlands, 2009, S. 36; Frank, Kremer & Paulini-Schlottau, 2010, S. 120; Busemeyer, 2009, S. 166f.; Münk, 2010, S. 200f.; Schreier, 2010, S. 110; Brutzer, 2013, S. 26ff.).

Der Kritik der kurzfristigen Nutzbarmachung für den Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Aushöhlung des Berufskonzepts kann nur dann begegnet werden, so der Hinweis einiger Vertreter der Berufsbildungsforschung, wenn bei der Konzeption niedrigschwelliger Angebote didaktisch-curriculare Konstruktionsprinzipien der beruflichen Bildung berücksichtigt werden bzw. ordnungsrechtliche Vorgaben beachtet werden (vgl. Münk, 2010, S. 202f.; Frommberger, 2009, S. 26f.). Gemeint sind hier beispielsweise die Ausrichtung niedrigschwelliger Konzepte an den inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsordnungen oder die Erstellung eines Qualifizierungsbildes entlang der Berufsausbildungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO), wie dies bei den Qualifizierungsbausteinen der Fall ist. Somit wird eine wichtige Grundlage zur Gestaltung der jeweiligen Übergänge geschaffen.

Auch wenn die Diskussion um die Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems in Teilen sehr kontrovers geführt wird, sind mit einer möglichen Öffnung des Systems hin zu mehr Flexibilität, Chancen in Richtung einer verbesserten Schnittstellengestaltung möglich. Die Modernisierungsbestrebungen der letzten Jahre zeigen bereits erste Ansätze hin zu einem flexibleren Bildungssystem, u.a. im 2005 novellierten Berufsbildungsgesetz (z.B. Qualifizierungsbausteine, Zulassung zur Kammerprüfung für vollzeitschulische Bildungsgänge), die Ergebnisse des Innovationskreises Berufliche Bildung (10 Leitlinien) oder im Rahmen der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (z.B. Einordnung der hauswirtschaftlichen Berufe in den Qualifikationsrahmen und Entwicklung des Curriculums für Haushaltsbezogene Dienstleistungen, vgl. Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (dgh e.V., 2013).

Diese Flexibilisierungsansätze haben bereits in unterschiedlicher Weise Einzug in die berufliche Integrationsförderung genommen. Zu nennen sind hier beispiels-

Niedrigschwelligkeit in Dienstleistungsberufen

weise die optionale Anrechnung vorberuflich erworbener Kompetenzen im Rahmen der betrieblichen Einstiegsqualifizierung oder der Weg zur Fachkraft (mittlere Qualifikationsebene) über die Ausbildung zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin. Vor dem Hintergrund des kleinformatischeren Zuschnittes niedrigschwelliger Konzepte und der damit verbundenen Reduktion von Zugangshürden stellen die Flexibilisierungsansätze eine wichtige Grundlage zur Schnittstellengestaltung dar, weil sie die Voraussetzungen zur Anerkennung von (modularisierten) Teilqualifikationen auf sich anschließende Berufsausbildungen schaffen.

5 Zusammenfassung

Das Konzept der Niedrigschwelligkeit kann einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Richtung mittlerer Qualifikationsebene leisten. Junge Menschen mit ungünstigen Ausgangsvoraussetzungen können mit diesem Konzept durch gezielte Förderung beruflicher Grundkompetenzen schrittweise an eine Ausbildung/Erwerbsarbeit herangeführt werden, der Ausbildungs-/Erwerbseinstieg eröffnet bzw. erleichtert werden sowie gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden. Niedrigschwellige Konzepte sind gegenüber den bestehenden Konzepten der beruflichen Integrationsförderung deutlich kleinschrittiger angelegt, indem sie stärker die individuellen Lebenslagen der Zielgruppe in den Blick nehmen und so eine Brücke zwischen beruflichen Anforderungen und individuellen Bedürfnissen schlagen.

Für das Segment der personenbezogenen Dienstleistungsberufe gilt dies in besonderer Weise, da hier mit Blick auf die aktuellen Beschäftigungsstrukturen Qualitätsverluste aufgrund der nachrangigen Bedeutung von Qualifikation und Arbeitsorganisation vermieden und perspektivisch Fachkräfte gewonnen werden können. Dem Vorwurf, dass niedrigschwellige Konzepte dem schon bereits „spannungsbehafteten“ Segment personenbezogener Dienstleistungsberufe mehr Schaden zufügen und die Problemlagen des Segments manifestieren, ist entgegenzuhalten, dass durch professionelle Förderung und flankierende Beratung der Weg zur qualifizierten Fachkraft konsequent vorbereitet werden kann.

Anmerkung

Der Beitrag basiert auf der von der Autorin an der Justus-Liebig-Universität Gießen verfassten Dissertationsschrift „Niedrigschwellige Qualifizierung in der beruflichen Bildung. Am Beispiel des Berufsfeldes Hauswirtschaft“. Die dazugehörige Veröffentlichung wird im Laufe des Jahres 2014 erscheinen.

Literatur

- Baethge, M., Laging, J., Philipps, V. & Wieck, M. (2010). Perspektiven von Ausbildung und Arbeit im demographischen Wandel. *Mitteilungen aus dem SOFI*, 10, 1-5. [www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/Mitteilungen_10.pdf].
- Biermann, H. & Bonz, B. (2011). Risikogruppen in der Berufsbildung – zugleich eine Einführung zu diesem Band. In H. Biermann & B. Bonz (Hrsg.), *Inklusive Berufsbildung - Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung* (S. 4-11). Baltmannsweiler: Schneider.
- Bildungsberichterstattung (Autorengruppe) (2012). *Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: WBV.
- Bildungsberichterstattung (Autorengruppe) (2010). *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*. Bielefeld: WBV.
- Bojanowski, A., Eckardt, P. & Ratschinski, G. (2005). Annäherung an die Benachteiligtenforschung – Verortung und Strukturierungen. In A. Bojanowski, G. Ratschinski & P. Strasser (Hrsg.), *Diesseits vom Abseits. Studien zur beruflichen Benachteiligtenförderung* (S. 10-40). Bielefeld: WBV.
- Braun, U., Bremser, F., Schöngen, K. & Weller, S. (2012). Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? *BIBB Report*, 17. [www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_17_12_def.pdf]
- Brutzer, A. (2013). *Niedrigschwellige Qualifizierung in der beruflichen Bildung am Beispiel des Berufsfeldes Hauswirtschaft*. (unveröffentlichte Dissertation). Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland.
- Brutzer, A. (2008). Niedrigschwellige Qualifizierung (Karteikarte). *Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 112.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.). (2011). *Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland*. [www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf].
- Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit e.V. (BAG ÖRT) (Hrsg.). (2010). *Niedrigschwellige Integrationsförderung. Eine explorative Studie zur Fachlichkeit niedrigschwelliger Angebote in der Jugendsozialarbeit*. [www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Expertise_Niedrigschw_Instrumente_Mai_2010.pdf].
- Busemeyer, M. R. (2009). *Wandel trotz Reformstau: die Politik der beruflichen Bildung seit 1970*. Frankfurt: Campus.
- Bylinski U. & Rützel, J. (2011). „Ausbildung für alle“ braucht eine Pädagogik der Vielfalt. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2, 14-17.

Niedrigschwelligkeit in Dienstleistungsberufen

- Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.(dgh e.v.) (Hrsg.). (2013). *Curriculum Haushaltsbezogene Dienstleistungen. Dienstleistungsqualität sichern – Kundenzufriedenheit steigern – Berufsperspektiven eröffnen*.
[http://dghev.de/files/dgh_Curriculum_haushaltsnahe_Dienstleistungen.pdf].
- Ehrke, M. & Nehls, H. (2007). „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1, 38-42.
- Enggruber, R. (2011). Versuch einer Typologie von „Risikogruppen“ im Übergangssystem – und damit verbundene Risiken. *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, Workshop 15.
[www.bwpat.de/ht2011/ws15/enggruber_ws15-ht2011.pdf].
- Euler, D. (2011). Führt der demografische Wandel zu einem Verschwinden des Übergangssystems? *Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 130, 2-8.
- Euler, D. (2010). *Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*. [www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32525_32526_2.pdf].
- Feulner, M. (2009). *Hauswirtschaftler/in: Fachkraft nach der Ausbildung! Fachkraft in der Praxis?*
[www.dghev.de/files/BAGHW_2009_Nov_FFM_Gespraech_Vortrag_Feulner.pdf].
- Frank, I., Kremer, M. & Paulini-Schlottau, H. (2010). Berufsprinzip und Konsensprinzip: Noch zeitgemäß? – oder „Totgesagte leben länger“. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten* (S. 119-129). Bonn: BIBB.
- Friese, M. (2012). Wandel der berufspädagogischen Integrationsförderung: Strukturelle Problemlagen, Förderansätze und Professionalisierung des pädagogischen Personals. In G. Niedermair (Hrsg.), *Evaluation als Herausforderung der Berufsbildung und Personalentwicklung* (S. 475-494). Linz: Trauner.
- Friese, M. & Brutzer, A. (2009). Modellprojekt BertHa – „Kompetenzentwicklung für Haushaltsnahe Dienstleistungen. Berufliche Qualifizierung – Anerkannte Zertifizierung“. In kiezküchen (Hrsg.), *Arbeitsmaterial zum Modellvorhaben BertHa* (S. 7-11). Berlin. (unveröffentlicht).
- Frommberger, D. (2009). Theorie Deutschland: Formen der curricularen Standardisierung und Differenzierung in der beruflichen Bildung in Deutschland. In M. Pilz (Hrsg.), *Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich* (S. 21-34). Bielefeld: WBV.
- Frommberger, D. & Friese, M. (2010). Durchlässigkeit in Bildung und Berufsbildung. Hintergründe, Ansätze, Herausforderungen. *Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 25, 4-7.
- Good-Practice-Center (GPC) (Hrsg.). (2010). *Benachteiligtenförderung*.

- [www.good-practice.de/2759.php#glossar2842].
- Helmrich, R., Zika, G., Kalinowski, M. & Wolter, M. I. (2012). Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. *BIBB Report*, 18.
- Helmrich, R. & Zika, G. (2010). Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB Modellrechnung zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In dies. (Hrsg.), *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025* (S.13-62). Bielefeld: WBV.
- Hummel, M., Thein, A. & Zika, G. (2010). Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. Modellrechnungen des IAB. In R. Helmrich & G. Zika (Hrsg.), *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025* (S. 81-102). Bielefeld: WBV.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IDW) (2011). *Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*. [www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/qualifizierungsmonitor-zweite-welle,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf].
- Kalinowski, M. & Quinke, H. (2010). Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2025 nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. In R. Helmrich & G. Zika (Hrsg.), *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025* (S. 13-62). Bielefeld: WBV.
- Münk, D. (2010). Fest gemauert in Erden? Der europäische Integrationsprozess und die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. In G. Bosch, S. Krone & D. Langer (Hrsg.), *Das Berufsbildungssystem in Deutschland* (S. 189-220). Wiesbaden: VS.
- Oehme, A. (2011). Inklusion und Jugendsozialarbeit – inklusive Jugendsozialarbeit? *Dreizehn. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Sonderausgabe zum 14. Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag*, 5, 14-16.
- Riedl, A. & Schelten, A. (2013). *Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung*. Göttingen: Franz Steiner.
- Ruhlands, H. (2009). Praxis Deutschland. Flexibilisierung und Differenzierung in der Berufsausbildung. In M. Pilz (Hrsg.), *Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich* (S. 35-58). Bielefeld: WBV.
- Schreier, C. (2010). *Modularisierung in der beruflichen Bildung. Ansätze aus der Benachteiligtenförderung in ausgewählten europäischen Ländern*. Paderborn: Eusl.

Niedrigschwelligkeit in Dienstleistungsberufen

Statistisches Bundesamt (StBA) (Hrsg.). (2009). *Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11, Reihe 2.*

[www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen2110100097004.pdf?__blob=publicationFile].

Stöppler, R. & Schuck, H. (2011). Berufliche Bildung bei Menschen mit geistiger Behinderung. Auf dem Weg zur beruflichen Integration/Inklusion!?

bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 02.

[www.bwpat.de/ht2011/ft02/stoeppler_schuck_ft02-ht2011.pdf].

Verfasserin

Dipl. Päd. Alexandra Brutzer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Berufspädagogik/Arbeitslehre

Justus-Liebig-Universität Gießen

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

Karl-Glöckner-Str. 21B

D-35394 Gießen

E-Mail: alexandra.brutzer@erziehung.uni-giessen.de

Internet: www.erziehung.uni-giessen.de/bp