

**Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr: Anmerkungen und einführende Worte zum Workshop 22 der Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg Essen**

---

Der demographische Wandel und seine Effekte für Qualifikationsstruktur, (Aus-)Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt haben unübersehbar Einzug in die öffentliche Debatte gehalten und sind inzwischen auch sehr deutlich zentraler Teil der bundesdeutschen berufsbildungspolitischen Diskussion geworden. Dies bedeutet keinesfalls, dass der Problemdruck, der unser Berufsbildungssystem in den letzten 10 Jahren in Gestalt des Übergangssystems, also gleichsam vom anderen Ende her, obsolet geworden wäre. Denn trotz des insgesamt deutlichen Rückgangs bleiben die Strukturprobleme des Übergangssystems virulent; sie werden allerdings inzwischen vermehrt in einem anderen Kontext diskutiert: Denn erstens ist die zwischenzeitlich in erfreulichem Umfang gesunkene Zahl der Schülerinnen und Schüler in diesem Segment des Bildungssystems von rund 550.000 im Jahr 2009 auf gegenwärtig deutlich weniger als 300.000 Jugendlichen mit hoher Plausibilität nur zu geringen Anteilen ein Effekt der berufsbildungspolitischen Reformbemühungen in Bund und Ländern sowie in beruflichen Schulen und ausbildenden Betrieben. Vergleichsweise deutlich stärkere Effekte dürften andere sozialstrukturelle und konjunkturelle Entwicklungen der letzten Jahre im Beschäftigungssystem aufweisen, insbesondere zählen hierzu auch die Effekte des zunehmend spürbarer werdenden demographischen Wandels.

Aber wie auch immer sich diese Effekte sozialstrukturellen Wandels auswirken: Mit Blick auf den Problemzusammenhang von Fachkräftemangel und Übergangssystem kann dies eigentlich nur bedeuten, dass wir – genau so, wie auch das Duale und das Schulberufssystem – auch das Übergangssystem in anderen bzw. in neuen Kontexten zu diskutieren haben: Weniger als Belastung und Problem (obwohl dieses „Übergangssystem“ ganz ohne Zweifel noch sehr lange ein „problematisches“ Segment im Bildungssystem bleiben wird), sondern zu diskutieren sein wird dieser Bereich eher im Sinne einer zu nutzenden Ressource im Zeichen knapper werdender Neubewerber im Ausbildungssystem. Migration und Inklusion, sozialstrukturelle Benachteiligung und soziale Ungleichheit als Grundprobleme des Übergangssystems erhalten angesichts des Fachkräftemangels eine gleichsam neue Bedeutung und höhere Wertigkeit, weil sich überall und bei allen Akteuren, vor allem natürlich in Schulen und Betrieben, die Erkenntnis durchsetzt, dass qualifizierte Arbeitnehmer eine zunehmend knappe Ressource sind und dass deren Entwicklung und Förderung mehr denn je zu den zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben zählen wird. Um es klar zu formulieren: Wenn die Hebung und Fruchtbarmachung der personellen Ressourcen im Übergangssystem von den Betrieben gewünscht wird, werden diese in naher Zukunft auch ihre Anstrengungen und ihr Engagement in der Qualifizierung dieses Segments der Jugendlichen deutlich verstärken müssen.

Freilich ist die Erfahrung knapper werdender Ressourcen kein Problem, welches auf die Zahl der Jugendlichen im Übergangssystem beschränkt werden kann: Akademisierung und Ver-

wissenschaftlichung als Megatrends in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sind angesichts der deutlich steigenden Zahl studierwilliger Jugendlicher – inzwischen haben diese einen Anteil von mehr als 50% eines jeden Altersjahrgangs erreicht – im Besonderen auch eine Bedrohung für den beruflichen Karrierepfad und die daran geknüpften beruflichen Bildungsgänge, besonders und namentlich auch des Dualen Systems. Die doppelte Bedrohung des mittleren beruflichen Qualifizierungsniveaus sowohl von unten (Übergangssystem und Jugendliche ohne Abschluss bzw. berufliche Qualifizierung) als auch von oben – durch die steigende Studierwilligkeit sowie die arbeitsmarktorientierten und kurzfristigen Bachelor-Abschlüsse begünstigt – könnte leicht dazu verführen, neue Krisenszenarien für das Duale System und den beruflichen Bildungsweg aufzuzeichnen. Und in der Tat sind die potenziellen Bedrohungen der tradierten und gewachsenen Strukturen des bundesdeutschen Berufsbildungssystems gerade durch die rückläufige Zahl von Jugendlichen im Qualifizierungssystem zweifelsohne massiv; hierin gleicht das Berufsbildungssystem anderen Sozialsystemen wie etwa Rente und Pflege, die ebenfalls unzureichend auf diesen sozialstrukturellen Trend vorbereitet sind.

Aber gerade die Erfahrung der letzten hundert Jahre mit der deutschen Variante der Berufsbildung und dem Dualen System als dessen historischem Kern, dessen Prognose vom baldigen Ende seit den 80er und 90er Jahren geradezu zum Topos der wissenschaftlichen Diskussion geworden ist, belegt doch deutlich, dass unser System, genauer: dass das Gesamtgefüge und die Relationen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, sich durch eine ganz erstaunliche Elastizität und Reformfähigkeit auszeichnen. Insoweit kann weniger die Frage im Zentrum der Diskussion stehen, warum und zu welchem Zeitpunkt spätestens das gesamte System der beruflichen Qualifizierung – gleichsam wegen Personalmangel und sinkender Attraktivität – zusammenbricht; sondern zu fragen ist vielmehr nach den Bedingungen der Möglichkeit des Fortbestands dieses traditionsreichen Systems. Sicher scheint nach aktueller Lage der Dinge jedenfalls, dass bereits in 10 Jahren die Personalsituation im Bildungs- und Beschäftigungssystem so sein wird, dass viele Prozesse und Mechanismen, an deren Tragfähigkeit und auf deren verlässliche Funktionsweise wir uns zu verlassen gewöhnt haben, dann in dieser Form nicht mehr funktionieren werden. Sicher ist aber auch – dafür ist die Geschichte der bundesdeutschen Berufsbildung so etwas wie ein empirischer Beleg – dass Reformfähigkeit und Reformwille, dass Flexibilisierung tradiertter Strukturen immer schon zu den besonderen Stärken des bundesdeutschen Modells beruflicher Qualifizierung zählten.

Während die 17. Hochschultage berufliche Bildung 2013 unter dem Rahmenthema des demographischen Wandels und der Anpassungsnotwendigkeiten von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem insgesamt standen, wurde angesichts stark veränderter sozialstruktureller Rahmenbedingungen im Workshop 22 unter dem Titel „Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr“ nach neuen Perspektiven gerade für diejenigen Jugendlichen gesucht, die eher das untere Viertel des Systems beruflicher Qualifizierung repräsentieren. Denn es wäre sicher ein folgenschwerer Fehler, die Anstrengungen für die Zukunftsaufgabe der Fachkräftesicherung nur auf jene Segmente des Bildungs- und Berufsbildungssystems zu fokussieren, welche qua Ausbildung bereits zu den Fachkräften zählen – sei es als berufliche, sei es als akademische Professionals. Die Suche nach Reserven kann (und muss) sich einerseits darauf richten, den beruflichen Bildungsweg attraktiver zu gestalten – und zwar einschließlich einer gesicherten

Perspektive zum Anschluss und Einstieg in den tertiären Bereich unseres Bildungssystems. Politische Maßnahmen für die Liberalisierung des Hochschulzuganges sind bereits 2009 durch einen entsprechenden Beschluss der KMK zur Öffnung des Hochschulzuganges eingeleitet und inzwischen auch in allen Bundesländern umgesetzt worden – wenn auch in durchaus landesspezifischer und insoweit unterschiedlicher Form. Andererseits muss sich indes der Blick verstärkt auch auf jene Jugendlichen richten, die – in der Regel – aufgrund struktureller, d.h.: nicht selbst verantworteter Schwierigkeiten ohne Einstieg in berufliche Qualifizierungsprozesse geblieben sind: Trotz deutlich gesunkener Zahlen (s.o.) sind dies bundesweit aktuell immer noch rund 280.000 Jugendliche, die unter bestimmten Bedingungen und wenigstens teilweise als Reservarmee für qualifizierte Facharbeit gewonnen werden könnten.

Die interessante Frage ist nun erstens die, welche Bedingungen bislang dazu führten, dass diese „Reservarmee“ nicht beruflich qualifizierter Jugendlicher ungenutzt blieb. Und zweitens muss es um die Beantwortung der Frage gehen, unter welchen Bedingungen eine Integration in den geordneten Qualifizierungsmarkt möglich ist. Während die erste Frage relativ leicht zu beantworten ist, weil sie auf den Tatbestand rekurriert, dass der fast ausschließlich über Marktmechanismen gesteuerte Ausbildungssektor in den letzten 20 Jahren als Angebotsmarkt durch das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze determiniert war, bewirken Faktoren wie der demographische Wandel eine spürbare Verknappung auf der Nachfrageseite, so dass im Effekt aus dem Angebotsmarkt für betriebliche Ausbildungsplätze ein Nachfragermarkt durch Auszubildende wird. Es ist insoweit davon auszugehen, dass sich die vielfachen Beschwerden der Ausbildungsplatzanbieter über „mangelnde Ausbildungsreife“ in dieser Situation, da aus dem Angebots- ein Nachfragermarkt wird, mindestens partiell als ideologisches Konstrukt erweisen wird, welches indes vielfach der öffentlichen Legitimation des (zu) geringen Angebots an Ausbildungsplätzen dient.

Die zweite, wesentlich schwieriger zu beantwortende Frage ist die nach den Ursachen und – vor allem – die Suche nach geeigneten Qualifizierungsstrategien, um Jugendliche zur Ausbildung und zu einem erfolgreichem Berufsabschluss zu befähigen. Zwar besteht gerade im untersten Segment des Berufsbildungssystem ein kaum übersehbarer Dschungel an unterschiedlichen Maßnahmen und Strategien; die (vollzeit-)schulischen Varianten im Übergangssystem unterliegen ohnehin einer Vielzahl landesspezifischer Regelungen. Immerhin hat die Übergangsforschung des letzten Jahrzehnts eindrucksvoll dokumentiert, dass die Ursachen sowie auch die spezifischen Merkmale der betroffenen Jugendlichen, die im Übergangssystem überwintern, weitgehend vergleichbaren Symptomatiken unterliegen. Die besonders aus Sicht der Betriebe gern artikulierte und nahe liegende Diagnose „mangelnder Ausbildungsreife“ (s.o.) erfasst dabei die Gesamtheit der Problemlagen eher nicht, sondern ist vielmehr selbst eher als Symptom und nicht als Ursache des Problems zu betrachten.

Denn das Problem des Übergangssystems, das sich im Verlauf der letzten vierzig Jahre neben Schulberufs- und Dualem System als stabiles (drittes) Segment im bundesdeutschen Berufsbildungssystem etabliert hat, ist ganz ohne Zweifel ein Strukturproblem mit vielfältigen, u.a. gesellschaftlichen, bildungspolitischen, sozialen und ökonomischen Ursachen und Wirkungen. Daneben und (für die Betroffenen Jugendlichen) vor allem ist es ein individuelles Problem, da die Perspektivlosigkeit bereits zu Beginn der berufsbiographisch zentralen Phase der

ersten beruflichen Qualifizierung häufig zu lebenslang diskontinuierlichen und prekären Arbeitsbiographien führt – neben den gesellschaftlichen Kosten bedeutet dies natürlich auch eine enorme psycho-soziale Belastung für die Jugendlichen und auf lange Sicht den weit gehenden Verlust von biographischen Gestaltungs- und gesellschaftlichen Teilhabechancen.

Zudem ist das Übergangssystem als Strukturproblem auch ein regionales Phänomen: Obwohl es sich um ein bundesweites Strukturproblem handelt, sind die spezifischen Ausprägungen und Ursache-Wirkungszusammenhänge vor allem regional geprägt, schon deswegen, weil – ganz anders als etwa bei Hochschulabsolventen – Qualifizierungschancen des Marktes und auch die Bereitschaft, solche Angebote anzunehmen jedenfalls in diesem Qualifizierungssegment nicht von der Bereitschaft zu regionaler Mobilität begleitet ist. Dabei sind nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Betriebe in diesem Zusammenhang als Anbieter und Promotoren beruflicher Bildung in der Region, ebenso natürlich auch die vielfältigen Förderinitiativen des Bundes und der Länder, die gleichermaßen einen regionalen Fokus aufweisen und auf lokale und regionale Netzwerkbildung setzen, zentrale Akteure des Geschehens.

Dies war der Ansatzpunkt des Workshops 22, der schon durch seinen Titel „Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr“ diesen regionalen Aspekt fokussiert. Denn gerade das Ruhrgebiet kann durch seine spezifische Sozialstruktur, durch seine ganz besondere industrielle Vergangenheit und durch die umfassenden Anforderungen der Anpassung, denen sich diese Region im Zuge des Strukturwandels der letzten zwanzig Jahre zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft unterziehen musste, in ganz besonderem Maße einerseits als Brennglas der Strukturprobleme, andererseits aber auch als Ausweis für die vielfältigen und konzeptionell zum Teil sehr unterschiedlichen Lösungsansätze des Qualifizierungsproblems betrachtet werden. Besonders die große Bevölkerungsdichte, hiermit zusammenhängend natürlich auch die absehbaren Effekte des demographischen Wandels, ferner die Engmaschigkeit der Netzwerke sowie die große Vielzahl der hier ansässigen großen Unternehmen und KMU's aus allen möglichen (traditionell gewerblich-technischen und modernen, dienstleistungs- und wissensorientierten) Branchen fordert dazu heraus, am Beispiel dieses regionalen Wirtschaftsklusters nach Chancen und Lösungswegen zu suchen, um Auswege aus dem Qualifizierungsdilemma gerade für die weniger leistungsstarken Jugendlichen zu finden.

Die Struktur der Beiträge im Workshop trägt dem Gedanken Rechnung, dass das Übergangssystem als potenzielles Reservoir für den Fachkräftemangel einerseits ein strukturelles Problem des bundesdeutschen Berufsbildungssystems darstellt. Daher wird in den ersten drei Beiträgen zunächst der Forschungsstand aus wissenschaftlicher Perspektive aufgearbeitet:

Eckart Severing vom Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb Nürnberg) blickt in seinem Beitrag „Demographischer Wandel und berufliche Bildung – Konsequenzen für die Fachkräftesicherung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen“ insbesondere auf den Effekt, den die stetige Erhöhung des Zugangs zum Tertiärbereich (u.a.) durch zunehmende verberuflichte Studienangebote einerseits und das Absinken der Zugangsquoten in den beruflichen Bildungsgängen andererseits unter den verschärften Bedingungen des demographischen Wandels auf das Fachkräfteangebot im Beschäftigungssystem ausübt. Im Ergebnis konstatiert er, dass angesichts dieses doppelten Verlustes an Nachwuchskräften die Bereitschaft

des Marktes bzw. genauer: der ausbildenden Betriebe, auch leistungsschwächere Schüler einzubinden, noch deutlich gesteigert werden könne und müsse.

Klaus Jenewein von der Universität Magdeburg berichtet unter dem Titel „Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen – Ausgangslage, Zielsetzung und exemplarische Handlungsansätze“ über Teilergebnisse des BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege/Heterogenität“ und fokussiert die dargestellten Ergebnisse mit Blick auf den „Strukturwandel altindustrieller Regionen“ insbesondere auch auf die Region Rhein-Ruhr. Hier stellt Jenewein exemplarisch dar, „welche konkreten Lösungsansätze und Instrumente aus der Modellversuchsforschung für Unternehmen, Bildungsdienstleister und betroffene Jugendliche der Rhein-Ruhr-Region erwartet werden können“.

Ute Clement von der Universität Kassel wendet die Perspektive von der Systemebene auf die betroffenen Subjekte und geht unter der Überschrift „Berufliche Übergänge und Interpretationen aus der Subjektperspektive“ der Frage nach, welche subjektgebundenen Faktoren eine Rolle spielen für die mangelnde Integration schwacher Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit. Sie konstatiert, dass nicht nur systemstrukturelle Ursachen, sondern eben auch subjektiv „veränderte Bildungsaspirationen und Zukunftsprojektionen“ der Jugendlichen selbst dazu beitragen, dass das „Auftreten und Selbstverständnis“ der von ihr untersuchten „schwachen Jugendlichen“ „von dem eines „guten Azubi“ recht weit entfernt sind“. Um die subjektiven Befindlichkeiten analytisch und deskriptiv darstellen zu können, macht Frau Clement das soziologische Konzept des „Ehrbegriffes“ zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen.

Josef Rützel von der TU Darmstadt schließlich rundet die Reihe der systemstrukturell und subjektorientierten wissenschaftlichen Analysen ab, indem er sich unter dem Titel „Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels“ mit den übergeordneten Fragen von Inklusion und inklusiver Bildung beschäftigt: Auch oder gerade unter Bedingungen des demographisch (und zum Teil auch: systemstrukturell) bedingten Fachkräftemangels muss der wissenschaftliche Blick sich auf die zentrale Frage der Bedeutung von Inklusion im Kontext der berufsbildungspolitisch wichtigen Forderungen nach „Bildungsgerechtigkeit“ und nach der „Entfaltung individueller und gesellschaftlicher Potenziale“ richten; hinsichtlich der Integrationschancen schwacher Jugendlicher (z.B. des Übergangssystems) und unter dem Vorzeichen des Postulates der Inklusion arbeitet Rützel den Index für Inklusion und Barrierefreiheit exemplarisch als praktikable Lösungsansätze heraus.

Der wissenschaftlichen Analyse folgt die gerade für den thematischen Zusammenhang des Workshops zentrale Darstellung des berufsbildungspolitischen Kontextes sowie insbesondere der landespolitischen Reformansätze im Bundesland Nordrhein-Westfalen: Frau LMR´in Ingrid Schleimer,

Leiterin der Gruppe „Berufliche Bildung, Beschäftigungssicherung und berufliche Integration“ im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) stellt den landesspezifischen berufsbildungsspezifischen Kontext her, indem sie unter dem Titel „Kein Abschluss ohne Anschluss - Neues Übergangssystem Schule Beruf in Nord-

rhein-Westfalen“ das reformierte und neu strukturierte Gefüge des Übergangssystems in Nordrhein-Westfalen darstellt: Angesichts der „erwartbaren Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Zahl der Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen“ drängten die berufsbildungspolitischen Akteure in NRW auf eine grundlegende Reform des bis dahin vollkommen unübersichtlichen Übergangssystems in NRW; als Ergebnis des politischen Diskussionsprozesses wurde im November 2011 der Beschluss zum „Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“ formuliert. Das hierin zu Grunde gelegte Gesamtkonzept verfolgt das Ziel, „die Potenziale aller Jugendlichen zu gewinnen und die Chancen einer dualen Ausbildung für Betrieb und Jugendliche“ zu erhöhen. Dieses neue Gesamtkonzept basiert auf einem präventiven Ansatz und folgt dem Grundsatz: „Kein Abschluss ohne Anschluss“ durch ein einheitlich strukturiertes Regelsystem für alle.

Auf der Basis der wissenschaftlichen Analyse und der Darstellung aktuell berufsbildungspolitisch reformierten Situation im nordrhein-westfälischen Übergangssystem folgten zwei Praxisbeiträge, in denen jeweils betriebliche Integrationsansätze für schwache Jugendliche vorgestellt werden.

Der erste Beitrag von Bernd Kreuzinger, Mitarbeiter im Bereich Bildung des „Initiativkreis Ruhr GmbH“ firmiert unter dem Titel „GetReady – Hauptschüler erfolgreich begleiten. Beispielhafte Bildungsprojekte in der Initiative „TalentMetropole Ruhr“. Das deutlich regional adressierte Angebot für Hauptschüler bietet unter dem Markenzeichen „GetReady“ Schülern „mit schwierigen Bildungsverläufen eine konkrete Hilfestellung, um sie für den Einstieg in die Berufswelt vorzubereiten“. GetReady kann beispiel- und vorbildhaft gesehen werden für den zentralen Aspekt der Vernetzung unterschiedlicher Partner der beruflichen Bildung in einer Region; in diesem Fall handelt es sich bei den kooperierenden Unternehmen um Partner-Unternehmen des Initiativkreises Ruhr. „GetReady“ setzt als schulisch und betrieblich fokussiertes Projektkonzept mit seinen Angeboten direkt in der Schule an, um die sozialen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler zu stärken. Für Schulabgänger, denen der direkte Übergang in den Beruf nicht gelingt, bereiten Unternehmensprogramme Jugendliche auf eine Ausbildung vor und qualifizieren sie zusätzlich“.

Das zweite Praxisbeispiel aus der Region Rhein Ruhr stellen Christian Meilutat und Norbert Enste von RWE Deutschland AG (Abteilung Kompetenz-Center Ausbildung) unter dem Titel: „ICH PACK‘ DAS!“ Eine Initiative zur Ausbildungsvorbereitung“ vor. Die von RWE Deutschland allein entwickelte und getragene Qualifizierungsinitiative zielt explizit auf gering qualifizierte Jugendliche, die in Kohorten von 100 pro Jahr durch Ausbilder des RWE im betrieblichen Training „fit für den Ausbildungsmarkt“ gemacht werden – beide Initiativen, sowohl die des Initiativkreis Ruhr als auch jene des RWE machen dabei einerseits deutlich, dass der Netzwerkgedanke und die regionale Anbindung bei der Integration und Förderung schwacher Jugendlicher eine zentrale Bedeutung haben, sie verdeutlichen andererseits aber ebenso, dass betriebliche (Aus-)bildungsplätze ein kostbares Gut sind und dass das betriebliche Engagement bei der Qualifizierung schwacher Jugendlicher im Kontext des demographischen Wandels notwendiger ist denn je.

Dieser starke regionale Bezug und der damit direkt zusammenhängende Netzwerkgedanke bildet – im Sinne eines best-practice-Beispiels – den Kern des Beitrag von Monika von

Brasch (INBAS GmbH Offenbach), die unter dem Titel „Regionale Koordination und Kooperation im Übergang Schule – Beruf: Die hessenweite OloV-Strategie“ über ein auf diese beiden Aspekte zielendes hessenweites Projekt mit bundesweitem Vorbildcharakter berichtet. „OloV“ steht dabei für „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf“; und das Ziel von OLoV besteht darin, „die Qualität der Prozesse im Übergang Schule - Beruf zu sichern, Parallelstrukturen zu vermeiden und die vorhandenen vielfältigen Angebote und Projekte zu bündeln, um Jugendliche schneller und gezielter in Ausbildung zu vermitteln.“ Es geht also um die Schaffung von netzwerkartig verknüpften Strukturen im regionalen Kontext, innerhalb derer der gesamte „Berufswahl- und Vermittlungsprozess in den Blick genommen“ wird. „OloV wird von der Hessischen Landesregierung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, des Hessischen Kultusministerium und der Europäischen Union/Europäischer Sozialfonds gefördert.

Das Ende des Workshops bildet eine spannende Podiumsdiskussion, in der alle Themen (zum Teil auch sehr kontrovers) nochmals aufgegriffen werden und in der nach gemeinsamen Lösungsansätzen für die Region und – vor allem – für die betroffenen Jugendlichen der Region gesucht wurde.

Wie die vorstehende thematische Einordnung und Zusammenfassung des Workshops „Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr“ der „Hochschultage berufliche Bildung“ an der Universität Duisburg Essen sehr deutlich belegt, war die Mischung aus wissenschaftlichen, berufsbildungspolitischen und best-practice-Ansätzen trotz erkennbarer Probleme und Kontroversen außerordentlich zielführend. Als Leiter dieses an den regionalen Problemen und Lösungsansätzen des „Berufsbildungsraums Rhein-Ruhr orientierten Workshops danke ich daher allen Beteiligten sehr für ihre Mühe und für die geleistete Arbeit – wohl wissend, dass ohne diese aktive Beteiligung eine Veranstaltung wie diese nicht sinnvoll zu organisieren ist und auch zu keinen fruchtbaren Ergebnissen führen kann. Und solche brauchen wir auch in Zukunft ganz sicher; und zwar nicht nur im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr.

## Zitieren dieses Beitrags

MÜNK, D. (2013): Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr: Anmerkungen und einführende Worte zum Workshop 22 der Hochschultage berufliche Bildung an der Universität Duisburg Essen. In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22*, hrsg. v. MÜNK, D., 1-7. Online: [http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/editorial\\_ws22-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ws22/editorial_ws22-ht2013.pdf)

## Der Autor



### **Prof. Dr. DIETER MÜNK**

Fachgebiet Berufspädagogik/ Berufsbildungsforschung  
Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8, 45127 Essen

E-mail: [dieter.muenk@uni-due.de](mailto:dieter.muenk@uni-due.de)

Homepage: [www.uni-due.de/berupaed](http://www.uni-due.de/berupaed)