

Inhalt

Michael Klebl & Silvester Popescu-Willigmann

Bildungsplanung: Ziele und Inhalte der beruflichen Bildung gestalten	9
---	---

A Bildungsplanung in Lehr-/Lernprozessen

17

Lukas Lutz & Silvester Popescu-Willigmann

A1 Lernziele als Leitlinien für den Unterricht	23
---	----

Lukas Lutz & Silvester Popescu-Willigmann

A2 Instrumente und Methoden der Unterrichtsplanung	47
---	----

Julia Krämer & Christina Müller-Naevecke

A3 Kompetenz: Modellierung und Diagnose.....	75
---	----

Lena Daberkow & Silvester Popescu-Willigmann

A4 Lernergebnisorientierung im Deutschen und im Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EQR)	99
--	----

Sebastian Barsch

A5 Defizit oder Ressource? Ein inklusiver Blick auf Bildungsziele und Bildungsstandards.....	151
---	-----

Mona Massumi

A6 Diversität der Lernenden in der beruflichen Bildung	171
---	-----

Michael Klebl

A7 Didaktische Modelle.....	195
------------------------------------	-----

Antonius Lipsmeier

A8 Lehrplanarchitektoniken und curriculare Trends	243
--	-----

B Bildungsplanung in Bildungsinstitutionen

271

<i>Antonius Lipsmeier</i>	
B1 Curriculumentwicklung: Verfahren und Prinzipien	277
<i>Johannes Koch</i>	
B2 Ordnungsarbeit: Akteure und Prozesse.....	309
<i>Michael Köck</i>	
B3 Inhalte gewerblich-technischer Bildung	341
<i>Günther Seeber</i>	
B4 Ziele und Inhalte ökonomischer Bildung	371
<i>Stephan Dettmers</i>	
B5 Entwicklungslinien und Perspektiven hinsichtlich Ausbildung und Akademisierung sozialer und gesundheitsorientierter Berufe.....	391
<i>Michael Klebl</i>	
B6 Verfahren der Ermittlung des betrieblichen Bildungsbedarfs	417
<i>Ulrich Iberer & Ulrich Müller</i>	
B7 Produktmanagement und Programmplanung in Bildungseinrichtungen.....	449
<i>Mona Massumi</i>	
B8 Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung – Diversität in der beruflichen Bildung und Programmplanung	479

C Nachfrage nach beruflicher Bildung

497

<i>Silvester Popescu-Willigmann & Lukas Lutz</i>	
C1 Soziale und persönliche Einflüsse auf die Nachfrage nach beruflicher Ausbildung.....	501
<i>Hans Dietrich</i>	
C2 Jugendarbeitslosigkeit aus einer europäischen Perspektive.....	555

<i>Britta Thege & Marike Schmeck</i>	
C3 Alle Jahre wieder: Der Einfluss von Gender in der Berufswahl.....	587
<i>Sebastian Barsch</i>	
C4 Die UN-Behindertenrechtskonvention und die Auswirkungen auf das berufliche Bildungssystem	613
<i>Sabrina Berg</i>	
C5 „Fachkräftemangel“ und „Ausbildungs-Mismatch“ im Kontext von Industrie 4.0.....	635
D Angebot an beruflicher Bildung und politische Steuerung	657
<i>Silvester Popescu-Willigmann & Lukas Lutz</i>	
D1 Angebot an beruflicher Erstausbildung und ausgewählte Einflüsse	663
<i>Johannes Koch</i>	
D2 Ordnung der Systeme beruflicher Bildung in Deutschland.....	719
<i>Bernd Remmele</i>	
D3 Von der Input- zur Output-Steuerung.....	749
<i>Lars Windelband</i>	
D4 Früherkennung von Qualifikationserfordernissen	769
<i>Monika Hackel</i>	
D5 Weiterbildung als wirtschafts- und bildungspolitisches Instrument.....	793
<i>Michael Klebl</i>	
D6 Akademisierung der Berufsbildung	813
<i>Simone Kattwinkel & Moritz Petzi</i>	
D7 Rationalisierung von Arbeit: Dequalifizierung und Subjektivierung	845

E Serviceteil

873

E1 Glossar	875
E2 Stichwortverzeichnis	939
E3 Autorinnen und Autoren	951

Bildungsplanung: Ziele und Inhalte der beruflichen Bildung gestalten

Das vorliegende Handbuch führt in das breite Themenfeld der Bestimmung von Bildungszielen und Lerninhalten im Bereich der beruflichen Bildung ein – mit Blick auf die Entscheidungsbereiche auf der Ebene von Unterricht und Unterweisung, auf institutioneller Ebene im Zusammenhang mit Programmplanung und Produktgestaltung, und auf übergeordneter Ebene in Bezug auf langfristige Entwicklungen und Mechanismen der Steuerung im gesamten Bildungssystem.

Im Folgenden findet sich ein kurzer Überblick über das Sammelwerk, zunächst zur Zielstellung und zu den Zielgruppen, unter dem Stichwort „Zugänge zur Bildungsplanung“. Im Anschluss wird der Aufbau des Handbuchs kurz erläutert, mit Verweis auf die Einleitungen zu den vier Buchteilen mit ihren jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. Ein Dank an alle Beteiligten schließt dieses Vorwort ab.

1 Einführung: Zugänge zur Bildungsplanung

lies keine oden, mein sohn, lies die fahrpläne: sie sind genauer

(Enzensberger 1957, S. 85)

Bildung und Reisen haben vieles gemeinsam, und die Reise dient gerne als Metapher für Bildungsprozesse. Und was für den Fahrplan gilt, gilt daher vermutlich ebenso für den Bildungsplan: Manchmal ist es besser, Lehrpläne und Prüfungsordnungen zu studieren, als sich auf Mitschriebe aus dem Klassenzimmer, auf Lehrbücher und auf das Internet zu verlassen, um zu wissen, worauf es wirklich ankommt. Die Lektüre von Richtlinien, Verordnungen und Verfahrensplänen bringt einen nicht nur näher an das Ziel, sondern sie verspricht zudem Orientierung in unübersichtlichen Zeiten – und entfaltet, wenn man Hans Magnus Enzensberger folgt, nicht zuletzt auch kritisches Potenzial. Bildungspläne sind neben der Qualifizierung und Professionalisierung von Lehrkräften sowie der sächlichen Ausstattung mit Lernmaterialien und

Bildungsstätten das zentrale Instrument der Steuerung im Bildungssystem. Die kritische und konstruktive Beschäftigung mit Bildungsplänen lohnt sich nicht nur – sie ist wesentlicher Bestandteil einer (berufs-)pädagogischen Kompetenz.

Bildungspläne und Bildungsplanung

Das vorliegende Handbuch versammelt Beiträge, die Bildungspläne zum Thema haben. Der Begriff des Bildungsplans wird hier verstanden als Bezeichnung für diejenigen Unterlagen in Lehr-/Lernprozessen, die Auskunft über die intentionale Ausrichtung von Bildungsgängen geben: Curricula, Lehrpläne, Prüfungsordnungen und andere. Durch Bildungsziele und Lerninhalte werden Lernwege gestaltet sowie Qualifikations- und Kompetenzanforderungen festgelegt. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung sind Bildungspläne (unter anderem in Form von Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrplänen, Modulhandbüchern) diejenige Instanz, die eine Verbindung herstellt zwischen Bildungsangeboten (dem Bildungssystem) einerseits und beruflichen Anforderungen (dem Beschäftigungssystem) andererseits. Sie dienen ferner als Leitbild für Menschen bei Berufswahl und beruflicher Neuorientierung. Dabei sind Berufsbilder und Tätigkeitsprofile einem ständigen Wandel unterworfen. Gleichzeitig prägen Bildungspläne die Bildungs- und Erwerbsbiografie von Individuen. Menschen erwerben in durch Bildungspläne strukturierten Bildungsgängen Kenntnisse sowie Fähigkeiten und sie entwickeln entsprechend der Orientierung in Bildungsplänen Kompetenzen für die Arbeitswelt, für das private Leben und für die gesellschaftliche Teilhabe. Auch wenn Bildung Selbstbildung ist, so ist diese Bildung des Selbst auf allgemein anerkannte Strukturen angewiesen.

Der Begriff der Bildungsplanung umfasst folglich vielfältige Aktivitäten unterschiedlicher Akteure im Bildungswesen, die der Bestimmung von Bildungszielen und Lerninhalten dienen. Bildungsplanung im Kern ist die Entwicklung von Lehrplänen, Studien- oder Ausbildungsordnungen sowie die Festlegung von Prüfungsanforderungen. Aufgabe der Bildungsplanung ist die Auswahl von als bildungsrelevant erachteten Lerninhalten und die Legitimation dieser Auswahl durch Verfahren, die Konsens über Ziele herstellen; Bildungsplanung ist zudem die sinnvolle Anordnung von Zielen und Inhalten im zeitlichen Verlauf von Lehr-/Lernprozessen entlang der individuellen Entwicklung einzelner Personen, die Adressatinnen und Adressaten von Bildungsangeboten sind; und nicht zuletzt umfasst Bildungsplanung die Festlegung von Kriterien für die Diagnose individueller Lernfortschritte als Qualifikation oder Kompetenz. Aber auch die konkrete Planung von Unterricht, Unterweisung oder Lernen in anderen Lehr- oder Lernkontexten entlang der Vorgaben in Bildungsplänen ist Teil der Bildungsplanung, ebenso wie die Programmplanung und Gestaltung neuer Bildungsprodukte in Weiterbildungseinrichtungen oder die Entwicklung von Studiengängen an Hochschulen. Bildungsplanung im weitesten Sinn umfasst auch die bildungspolitische Steuerung auf übergeordneter Ebene, für die berufliche Bildung insbesondere mit dem Ziel, die Leistungen des Bildungssystems mit den Bedarfen des Beschäftigungssystems in Einklang zu bringen.

Bei der Ziel- und Inhaltsbestimmung für berufsbezogene Bildungsgänge ist einerseits den Veränderungen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit Rechnung zu tragen – Beispiele sind die Internationalisierung der Berufstätigkeit, die europaweite Anerkennung von Qualifikationen, die Forderung nach Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen und die Veränderung der Arbeitswelt durch den demografischen Wandel. Andererseits prägen veränderbare Wertvorstellungen die Programmplanung – wie eine zunehmende Individualisierung von Berufslaufbahnen und das Bestreben, Arbeit, Familie und Bildung im Lebenslauf besser vereinbar zu machen.

Zugänge zur Bildungsplanung

Welche Maßstäbe aber gelten für die intentionale und inhaltliche Gestaltung des beruflichen Lehrens und Lernens? Es ist offensichtlich, dass sich diese Frage in demokratischen, durch (post-)industrielle Produktion sowie den freien Austausch von Gütern, Arbeitskraft und Ideen geprägten Gesellschaften nicht durch einen „Universalplan Bildung“ beantworten lässt. Allein schon der Föderalismus hat in (West-)Deutschland technokratische Zugänge zur Bildungsplanung stets verhindert. Und selbst wenn das staatliche Schulwesen in den Bundesländern tendenziell zentralistisch organisiert ist, ist die berufliche Bildung in der sozialen Marktwirtschaft durch Wettbewerb, Kooperation und Konsens unterschiedlicher Akteure geprägt – durch Marktmechanismen und insbesondere durch die Einflussnahme der Tarifpartner.

Bildungsplanung lässt sich daher jenseits technokratischer Bildungspolitik nur beschreiben, erklären, kritisieren und gestalten, wenn man Zugänge auf unterschiedlichen Ebenen des Bildungswesens in den Blick nimmt. Einige Beispiele:

- Als *Lehrkraft*, ob nun als Ausbilderin, als Trainer, als Dozentin oder als Lehrer, kennt man Lehrpläne, Modulbeschreibungen und Prüfungsordnungen, und berücksichtigt diese selbstverständlich bestmöglich in den eigenen Kursen. Es ist aber nicht unwahrscheinlich, dass man als erfahrene Lehrkraft irgendwann mit der Aufgabe konfrontiert wird, selbst einen Lehrgang, einen Studiengang oder Teile davon zu konzipieren, oder in entsprechenden Gremien mitzuarbeiten. Zugeleich stellt sich für Lehrende die Frage, wie die Gestaltungsspielräume, die offizielle Bildungspläne für den Unterricht lassen, bestmöglich – und nach welchen Kriterien – mit Zielen und Inhalten auszuschöpfen sind.
- *Bildungsreferentinnen und -referenten* sind normalerweise in einem begrenzten institutionellen Kontext tätig, beispielsweise in einem Verband, in einer gemeinnützigen Organisation oder in einem Betrieb. Eine zentrale Aufgabe ist, in diesem Feld Bildungsbedarfe zu erheben, beispielsweise wenn organisatorische oder technische Veränderungen anstehen. Auch hier gilt es, Bildungsziele und Lerninhalte intentional und systematisch zu bestimmen, zu gewichten und zu ordnen.
- In Unternehmen, in der öffentlichen Verwaltung und bei gemeinnützigen Einrichtungen und Organisationen sind *Personalentwicklerinnen und -entwickler* mit der Laufbahn- und Karriereplanung der Beschäftigten befasst. Außerhalb des Bereichs der abhängigen Beschäftigung handeln *Berufs-, Studien- und*

Bildungsberater/-innen. Die Planung beruflicher Entwicklungswege oder die Beratung von Individuen zu Bildungsentscheidungen setzt voraus, die Ansprüche der Subjekte als Akteurinnen und Akteure im Bildungswesen und in der Arbeitswelt zu kennen, um diese in Bezug zu den Zielen und Inhalten von Bildungsprozessen zu setzen.

- Bei den Trägern der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind *Programmplanerinnen und -planer* (unter Umständen als *Produktmanager/-in*) damit befasst, mittel- und langfristig Trends hinsichtlich sich wandelnder Qualifikationsanforderungen zu erkennen, um mit Bildungsangeboten darauf zu reagieren. Zudem kann die Programmplanung je nach sozialem Anliegen oder politischem Auftrag dem Zweck dienen, Trends zu beeinflussen und Qualifikationsfelder erst zu etablieren. Eine fundierte Einschätzung zu den verschiedenen Prinzipien der Einflussnahme auf die Bestimmung von Bildungszielen und Lerninhalten ist hier mehr als nützlich.

Die hier genannten Zugänge repräsentieren mögliche Zielgruppen für das vorliegende Handbuch – exemplarisch, nicht abschließend. Die gesammelten Beiträge haben zum Ziel, für diese und andere Adressatinnen und Adressaten die theoretischen und anwendungsorientierten Grundlagen zu vermitteln, um Aufgaben der Bildungsplanung im bereits skizzierten Sinne kompetent bewältigen zu können. So erläutern die Beiträge wichtige und allgemein anerkannte Begriffe, Modelle und Theorien, wie beispielsweise den Unterschied zwischen Lernziel, Qualifikation und Kompetenz, oder das Verhältnis von Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung. Die Kenntnis dieser gängigen Konstrukte ist als Fachvokabular eine zentrale Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit bei der Bildungsplanung, beispielsweise in einschlägigen Gremien. Ein Glossar und ein Stichwortverzeichnis unterstützen hier die Orientierung.

Ein wesentliches Anliegen der versammelten Beiträge ist zudem eine Darstellung zur historischen Entwicklung der Bildungspraxis, einschließlich der theoretischen und normativen Reflexion über diese Praxis. Nur durch die Kenntnis der Herkunft sind manche Zusammenhänge und Verwirrungen als Pfadabhängigkeiten zu verstehen. Dies gilt insbesondere für den Begriff der Bildung in der deutschsprachigen Tradition des Neuhumanismus, und ebenso für das Berufsbildungssystem in Deutschland mit dem Spezifikum der Dualen Berufsausbildung. Nützlich erweisen sich entsprechende Einsichten im Zuge des Vergleichs mit Bildungssystemen in anderen Ländern, wobei die reine Gegenüberstellung im Vergleich längst durch eine gegenseitige Beeinflussung im Sinne der Internationalisierung und der Europäisierung von Bildung abgelöst wurde.

Zugleich haben die Beiträge zum Ziel, gängige Verfahren und Methoden der Bildungsplanung vorzustellen und zu erläutern – beispielsweise in Bezug auf die Curriculumentwicklung, die Programmplanung bei Bildungsträgern oder die Erhebung des Bildungsbedarfs. Dabei liegt der Schwerpunkt eindeutig auf einer Vorstellung von

exemplarisch ausgewählten, repräsentativen Verfahren, und deren Einordnung in eine übergeordnete Systematik. Es kann in den Beiträgen nicht das Ziel sein, einzelne Ansätze vollständig darzustellen, mit dem Ziel, diese ohne weitere Lektüre nachvollziehbar zu machen. Ziel ist vielmehr, die Leserinnen und Leser mit den entsprechenden Verfahren und Methoden bekannt zu machen, und Verfahren sowie Methoden einer kritischen Begutachtung zu unterziehen.

Ein weiteres Anliegen des Handbuchs ist es, die Interessen von Anspruchsgruppen im (beruflichen) Bildungssystem näher in den Blick zu nehmen. System und Verfahren, Methoden und Richtlinien, Ziele und Inhalte existieren nicht unabhängig von gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Interessen. Sie erfüllen für verschiedene gesellschaftliche Gruppen unterschiedliche Funktionen und ermöglichen es, jeweilige Zwecke in den Prozessen der beruflichen Bildung zur Wirkung zu bringen. Wie ein Bildungssystem funktioniert, kann nur verstanden werden, wenn die darin und damit handelnden Akteurinnen und Akteure bekannt sind.

2 Aufbau des Handbuchs

Der Begriff des Plans deutet auf ein umfassendes, durchdachtes, widerspruchsfreies und leicht erfassbar gegliedertes System hin. Mit einem Plan kann man nicht nur künftige Leistungen vorneweg beschreibbar machen, man kann vor allem entsprechend des Maßstabs einen Überblick gewinnen und die großen Linien erkennen. Für die Bildungsplanung läge es unter Umständen nahe, ebenso bei den ganz großen Dingen anzufangen, beispielsweise bei (berufs-)pädagogischen Strukturbegriffen, bei Bildungsidealen oder bei Steuerungsparadigmen. Für den vorliegenden Sammelband haben die Herausgeber einen anderen Weg gewählt – in Abgrenzung zu einem technokratischen, deduktiven Ansatz der Bildungsplanung, wie oben bereits erläutert.

Die Anordnung der Beiträge in diesem Buch folgt dem didaktischen Prinzip *Vom Nahen zum Fernen*. Den oben genannten Zugängen zur Bildungsplanung und den möglichen exemplarischen Zielgruppen unter den Leserinnen und Lesern entspricht eine Gliederung in vier Buchteile von A bis D, die von der unmittelbar erfahrbaren Mikroebene des Unterrichts über die Mesoebene der Bildungseinrichtung als Rahmung zur abstrakten Makroebene des Bildungssystems führt:

- Als Lehrkraft ist man in erster Linie mit Lernzielen, Kompetenzmodellen, Adressatengruppen, curricularen Strukturen oder grundlegenden didaktischen Fragen beschäftigt. Hier bietet der *Buchteil A* Erkenntnisse zur Bedeutung von Bildungszielen und Lerninhalten in konkreten Lehr-/Lernprozessen – unter dem

Titel: „*Bildungsplanung in Lehr-/Lernprozessen*“. Ausgangspunkt ist die Frage, wie Ziele und Inhalte auf der Mikroebene das konkrete Handeln von Lehrkräften und Adressaten in der Interaktion im Unterricht formen.

- Für Bildungsreferentinnen und -referenten ist der institutionelle Kontext der Bildungsplanung von besonderer Bedeutung. Die Beiträge im *Buchteil B* widmen sich der Mesoebene in der Bildungspraxis – „*Bildungsplanung in Bildungsinstitutionen*“. Dabei stehen zum einen Bildungseinrichtungen als Orte der Bildungsplanung zur Debatte, beispielsweise bezogen auf die Ermittlung des Bildungsbedarfs im Betrieb oder bezogen auf die Programmplanung bei Bildungsträgern. Der größere Teil der Beiträge im Teil B widmet sich zum andern den Rahmenbedingungen für die Bildungsplanung, das heißt: den Werten, Regeln, Formen und Verfahren, die durch Institutionen repräsentiert werden.
- Personalentwicklerinnen und -entwickler nehmen ebenso wie Beraterinnen und Berater die Bildungsanstrengungen der Subjekte in den Blick; im Unterschied zu den Lehrkräften aber ausgehend von der übergeordneten Ebene der Bildungswege im Bildungssystem und der Übergänge zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Der *Buchteil C* versammelt für die Makroebene unter dem Titel „*Nachfrage nach beruflicher Bildung*“ Begriffe und Modelle zu Bildungsvoraussetzungen und Bildungsentscheidungen, unter anderem in Abhängigkeit vom sozioökonomischen Status, von Geschlecht, von Behinderung, aber auch mit Blick auf die quantitative demografische Entwicklung oder den technischen Fortschritt in der Arbeitswelt.
- Für Programmplanerinnen und -planer sind ebenso wie für die Produktentwicklung im Bildungsbereich Prognosen und Projektionen zu mittel- und langfristigen Entwicklungen von Interesse. Wie die Bildungsforschung beschäftigen auch sie sich mit Wirkungszusammenhängen auf der Makroebene des Bildungssystems. Die Beiträge im *Buchteil D* erläutern hier den Ordnungsrahmen, die Interdependenzen und unterschiedliche Steuerungsmechanismen in Bezug auf das Angebot beruflicher Bildung, einschließlich der Interessen verschiedener Anspruchsgruppen und Akteure – unter dem Titel „*Angebot an beruflicher Bildung und politische Steuerung*“. Ziel ist hier, unterschiedliche Verfahren der Steuerung in der beruflichen Bildung darzustellen und greifbar zu machen.

Detaillierte Angaben zur Ordnung der Beiträge innerhalb eines Buchteils finden sich zu Beginn jedes Buchteils, einschließlich eines knappen Überblicks zur Ausrichtung jedes einzelnen Beitrags. Jeder einzelne Beitrag wird durch eine kurze Zusammenfassung eingeleitet. Dieser ist ein Inhaltsverzeichnis zur Binnengliederung des Beitrags vorangestellt.

Quellenangaben finden sich am Ende des einzelnen Beitrags, so dass die Beiträge wie für Sammelwerke dieser Art üblich in sich abgeschlossen sind. Ergänzt wird das Verzeichnis der verwendeten Quellen um Hinweise auf weiterführende Literatur, die zum vertiefenden Studium genutzt werden kann. Zudem haben die Autorinnen und

Autoren der Beiträge zum jeweiligen Themenfeld weiterführende Informationsangebote im Web ausgewählt und benannt, die zur Recherche, zur Umsetzung oder zur Vertiefung genutzt werden können.

Ein *Buchteil E* mit weiteren Hilfen vervollständigt den vorliegenden Sammelband. Es findet sich ein *Glossar* mit etwa 210 Kernbegriffen im Kontext der beruflichen Bildungsplanung sowie ein *Stichwortverzeichnis* mit etwa 1.700 Fundstellen zu Fachbegriffen, die sowohl die Beiträge als auch das Glossar erschließen. Das Glossar und das Stichwortverzeichnis wurden von den Herausgebern gemeinsam mit den *Autorinnen und Autoren* der Beiträge im Handbuch erstellt, die mit einer kurzen Biografie im dritten Abschnitt des Buchteils E vorgestellt werden.

3 Danksagungen

Die vorliegende Sammlung aktueller Beiträge zur Bildungsplanung in der beruflichen Bildung wäre nicht möglich gewesen ohne die Leistung und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit einer Vielzahl engagierter Menschen. Wir, die Herausgeber, möchten uns an dieser Stelle bei allen Beteiligten von ganzem Herzen bedanken.

Der Dank gilt an erster Stelle den Autorinnen und Autoren der Fachbeiträge, die es durch ihre fachliche und methodische Kompetenz erst ermöglicht haben, einen so umfassenden, integrierten und innovativen Blick auf die Bildungsplanung zu werfen. Wir danken nicht nur für Recherche und Autorenschaft, sondern insbesondere auch für die Geduld, bis alle Beiträge beisammen und im Buchsatz waren, sowie für die stets konstruktive Debatte über kritische Anmerkungen von Seiten der Herausgeber. Wir danken zudem für die Lieferung nahezu satzfertiger Manuskripte und die Übernahme der Korrekturarbeiten am eigenen Beitrag.

Wir möchten zudem Frau Karin Lühmann, Redaktionsleiterin beim W. Bertelsmann Verlag, danken. Frau Lühmann hat den Bedarf an einem Buch zu diesem Themenfeld gleich erkannt und die Idee der Herausgeber aufgegriffen. Ihre Unterstützung und die des W. Bertelsmann Verlags war von Anfang des Projekts bis zur Drucklegung ausgesprochen förderlich und konstruktiv. Wir danken ebenso Herrn Arndt W. Bertelsmann für den persönlichen Einsatz zur rechten Zeit. Unser Dank gilt zudem Herrn Wolfgang Siedenbühl für die sehr gute Unterstützung beim Buchsatz und die stets verfügbare Hilfe bei technischen Problemen. Frau Silke Kaufmann und Frau Regina Dostal haben mit den Herausgebern den Vertrag und das Manuskript abgestimmt. Auch für die hier erfahrene Unterstützung möchten wir uns bedanken.

Ein besonderer Dank gilt Frau Jasna-Maria Jahrens, deren herausragendes redaktionelles Lektorat für die Herausgeberschaft unverzichtbar war. Frau Jahrens leistete akribische Arbeit am wissenschaftlichen Apparat, stets mit Umsicht und der für die Qualitätssicherung notwendigen Gewissenhaftigkeit. Zudem verdient Herr Malte Hoppe den Dank der Herausgeber, für seine kompetenten Ideen zum Stichwortverzeichnis.

Die Herausgeber möchten den Studentinnen und Studenten aus den eigenen Lehrveranstaltungen danken, die durch kritische Rückfragen, Diskussion und persönliche Rückmeldung bezogen auf die Themen der Beiträge immer wieder zur Schärfung der Argumentation und zur Klärung der Begriffe beigetragen haben. Wir erlauben uns, diesen Dank auch im Namen der anderen Autorinnen und Autoren auszusprechen. Ein besonderer Dank gilt hier außerdem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Flüchtlingszentrums Hamburg, die aus der Beratungspraxis Anregungen und Impulse für die thematische Ausrichtung der Beiträge mit internationalem Kontext geben konnten, beispielsweise durch den Blick auf die Anerkennung auswärtig erworbener beruflicher Qualifikationen.

Ludwigsburg/Hamburg, im Juli 2015

Michael Klebl & Silvester Popescu-Willigmann

Quelle

Zitierte Literatur

Enzensberger, Hans Magnus (1957): Verteidigung der Wölfe. Gedichte. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, S. 85.