

# WEGE IN AUSBILDUNG

Geflüchtete in Berufsausbildung –

- ▶ Geflüchtete in Berufsausbildung –  
Welche Zahlen sind richtig?

Berufswahlkompetenz von Jugendlichen

- ▶ Berufswahlkompetenz von Jugendlichen

Jugendliche und Betriebe beim Start  
in die Ausbildung begleiten

- ▶ Jugendliche und Betriebe beim Start  
in die Ausbildung begleiten

**EDITORIAL****3 Was zuvorderst zu tun ist!**

FRIEDRICH HUBERT ESSER

**BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN****4 Immer mehr Geflüchtete in Berufsausbildung – Welche Zahlen sind richtig?**

REGINA DIONISIUS, STEPHANIE OEYNHAUSEN, FRANK NEISES

**THEMENSCHWERPUNKT****6 Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen – Welche Faktoren sind für eine erfolgreiche Berufswahl wichtig?**

JULIAN MARCINIAK, REBEKKA STEINER, ANDREAS HIRSCHI

**10 Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen**Ausgangssituation, Entwicklung und Erfolgskriterien  
MATTHIAS RÜBNER, STEFAN HÖFT**15 Abi und dann?**Was Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zur Aufnahme einer Ausbildung bewegt  
ANNALISA SCHNITZLER**20 Jugendliche und Betriebe beim Start in die Ausbildung begleiten**Erfahrungen aus der Umsetzung des Landesfachkonzepts »Zukunftschance assistierte Ausbildung«  
BIRGIT REINBOTHE, SIMONE DANEK, GUNDA FISCHER**25 Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?**

SOPHIE KRUG VON NIDDA

**30 Berlin braucht dich!**Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung  
KLAUS KOHLMAYER**32 Digitales Azubi-Marketing**

Interview mit Christopher Knieling zu neuen Rekrutierungsstrategien in der Chemiebranche

**34 Ausbildungswege in Teilzeit – Herausforderungen und Erfahrungen in NRW**

KARIN LINDE

**38 Mit yourPUSH vom Hörsaal in die duale Ausbildung**Neue Wege für Studienzweifler/-innen  
MARCO BLASCZYK, ALFRED WILL**40 Literaturlauswahl zum Themenschwerpunkt****WEITERE THEMEN****42 Digitale Welt – Bildung und Arbeit in Transformationsgesellschaften**

Interview mit Prof. Dr. Ulrike Buchmann zu den 20. Hochschultagen Berufliche Bildung

**44 Einführung dualer Elemente in die Berufsausbildung Paraguays**

CONSTANZA CORREA SARMIENTO, MARTIN KLEDE, HENRIK SCHWARZ

**48 VET Repository als zentraler Speicherort für Open-Access-Publikationen zur Berufsbildung**Neuer Fachinformationsservice des BIBB geht online  
BODO RÖDEL, CHRISTIAN WOLL**BERUFE****50 Das IT-Weiterbildungssystem – reformbedürftig**

VERENA SCHNEIDER, HENRIK SCHWARZ

**HAUPTAUSSCHUSS****52 Bericht zur Sitzung vom 12.12.2018**

THOMAS VOLLMER

**REZENSIONEN****54 Inklusion und Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung**

ANNE BUSIAN, ANKE KARBBER

**55 KURZ UND AKTUELL****62 Autorinnen und Autoren  
Impressum**Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:  
[www.bibb.de/bwp-1-2019](http://www.bibb.de/bwp-1-2019)

## Was zuvorderst zu tun ist!



**FRIEDRICH HUBERT ESSER**  
Prof. Dr., Präsident des BIBB

### Liebe Leserinnen und Leser,

die Ausbildungsmarktbilanz am Ende des Jahres 2018 bestach, gemessen am Zeitraum der letzten zehn Jahre, mit zahlreichen »Spitzenwerten«. Zwei davon sind besonders bemerkenswert: Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot lag mit 574.200 Stellen so hoch wie noch nie seit 2009. Mit 57.700 war allerdings auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze dreimal so hoch wie vor zehn Jahren. Hinzu kommt ein weiterer Befund: Die Bemühungen der Wirtschaft, junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, hatten insbesondere bei jungen Männern Erfolg. Konträr dazu verlief die Entwicklung bei den jungen Frauen, deren Anteil an der Ausbildungsplatznachfrage auf den historischen Tiefstand von 225.100 abschnitzte. Damit kann ein komplexer Problemkreis für die berufliche Bildung eingegrenzt werden, der in der nächsten Zeit mit Priorität zu bearbeiten ist: die Attraktivität von Berufen und Betrieben im Rahmen der Berufswahl und Karriereplanung, speziell bei jungen Frauen.

### Kopf und Hand zusammen denken

Wir wissen schon länger, dass die Feststellung, die duale Ausbildung in Deutschland sei auf dem absteigenden Ast, falsch ist. Schaut man genauer hin, sind es bestimmte Branchen bzw. Berufe und Betriebstypen, bei denen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren besonders zurückgegangen ist.

Will man das duale System der Berufsausbildung aus dem Stimmungstief wieder auf die Erfolgsspur bringen, ist ein dickes Brett zu bohren: Es gilt der mangelnden Attraktivität bestimmter Berufe entgegenzutreten. Ein Hauptproblem dabei sind unterschiedliche Werte, die Berufen durch die Gesellschaft zugewiesen werden und letztlich ihre Reputation ausmachen. Diese wiederum hat einen erheblichen Einfluss auf die Berufsorientierung und Berufswahl von jungen Erwachsenen.

Eine vertiefende Ursachenanalyse führt uns zu der über Jahrhunderte gesellschaftsprägend wirkenden Unterscheidung von Körper und Geist als Ausgangspunkt für die heu-

te durch den Akademisierungstrend wieder suggerierte Überlegenheit der Kopf- über die Handarbeit. Arbeiten aus dem BIBB verweisen in dem Zusammenhang auf den niederländischen Philosophen BARUCH DE SPINOZA, der sich im 17. Jahrhundert mit der Trennung von Körper und Geist beschäftigte und erklärte, warum zu einem guten Handwerk zwingend auch ein guter Geist gehört. Kopf und Hand gilt es daher zusammenzudenken, Ausbildung ist mithin Bildung an sich. Auch RICHARD SENNETT hat in seinem Buch »Handwerk« vor zehn Jahren den Versuch unternommen, aus der von HANNAH ARENDT in den 1950er-Jahren aufgebrachten Polarisierung des Menschen als »homo faber« und »animal laborans« eine versöhnliche Verbindung zu begründen. Aus dieser lässt sich schließen, dass der »Malocher« durchaus auch gebildet sein kann und umgekehrt. DE SPINOZA und SENNETT sind jedoch nur Einzelbeispiele, die uns zu möglichen Lösungen unseres Problems führen können.

### Wir brauchen eine Debatte über den Wert von Berufen

Um die Attraktivitätsverluste der beruflichen Bildung in den Griff zu bekommen, braucht es eine gesamtgesellschaftliche Debatte über den Wert von Berufen. Ansonsten werden Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung – sollten sie denn umgesetzt werden – das Berufsbildungssystem allenfalls in seiner Funktionalität weiterentwickeln, dabei den Akademisierungstrend jedoch nicht aufhalten. Der aktuellen bildungspolitischen Agenda ist nicht zwingend zu entnehmen, dass Tiefe und Tragweite des Attraktivitätsproblems erkannt sowie Maßnahmen erdacht sind, die wirklich helfen. Genau dies ist zuvorderst zu tun!

# Immer mehr Geflüchtete in Berufsausbildung – Welche Zahlen sind richtig?

## REGINA DIONISIUS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Berufsbildungsangebot und nachfrage/  
Bildungsbeteiligung« im BIBB

## STEPHANIE OEYNHAUSEN

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Berufsbildungsangebot und nachfrage/  
Bildungsbeteiligung« im BIBB

## FRANK NEISES

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Grund-  
satzfragen, Angebote für die Praxis, Berufs-  
orientierung« im BIBB

**Die Zahl der Geflüchteten, die erfolgreich in eine Berufsausbildung einmünden, nimmt zu. Doch wie viele sind es genau? Im öffentlichen Diskurs werden unterschiedliche Zahlen genannt – in einigen Presseberichten ist von rund 9.500 im Jahr 2017 die Rede, in anderen von bis zu 28.500. Wie passen diese Zahlen zusammen? Der Beitrag gibt einen Überblick über die verschiedenen Datenquellen und damit verbunden Hinweise, wie diese unterschiedlichen Zahlen zustande kommen.**

## Warum gibt es nicht die »eine richtige Zahl«?

Da es keine Gesamtstatistik über alle in Deutschland lebenden Geflüchteten gibt, die ihre aktuelle (Aus-)Bildungs- bzw. Erwerbssituation erfasst, müssen verschiedene amtliche Statistiken betrachtet werden. Diese haben jedoch nicht das explizite Ziel, die Teilhabe junger Geflüchteter an Ausbildung zu dokumentieren. Sie werden in der Regel auf Basis einer gesetzlichen Grundlage als Vollerhebungen zu einem bestimmten Zweck erhoben. Das Nebeneinanderlegen verschiedener Daten führt daher leicht zu einem Vergleich von »Äpfeln und Birnen« (vgl. ausführlich DIONISIUS/MATTHES/NEISES 2018).

## Welche Datenquellen stehen zur Verfügung?

Die drei wichtigsten amtlichen Statistiken, die Aussagen über die Beteiligung an Ausbildung liefern, sind die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und die Beschäftigungsstatistik der BA. Diese Datenquellen unterscheiden sich in vier wesentlichen Punkten voneinander (vgl. auch Abb.):

**1. Erfassung von Geflüchteten:** Die BA-Ausbildungsmarktstatistik ist die einzige Statistik, die eine Identifikation von Geflüchteten ermöglicht. Seit 2016 wird in der Statistik das Merkmal »Person im Kontext Fluchtmigration« erfasst. Unter dieser Bezeichnung werden Personen mit Aufenthaltsgestattung, Personen mit Aufenthaltsgenehmigung und Geduldete (ohne Familiennachzügler/-innen nach § 29 AufenthG) zusammengefasst (vgl. BA 2018).

Die anderen Statistiken enthalten kein entsprechendes Merkmal, sodass mit Annäherungen gearbeitet werden muss. In der Berufsbildungsstatistik und in der Beschäftigungsstatistik ist dies über die Staatsangehörigkeit möglich; hier werden in der Regel »Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland« betrachtet, worunter die acht derzeit zugangsstärksten Asylherkunftsstaaten Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien gefasst werden.

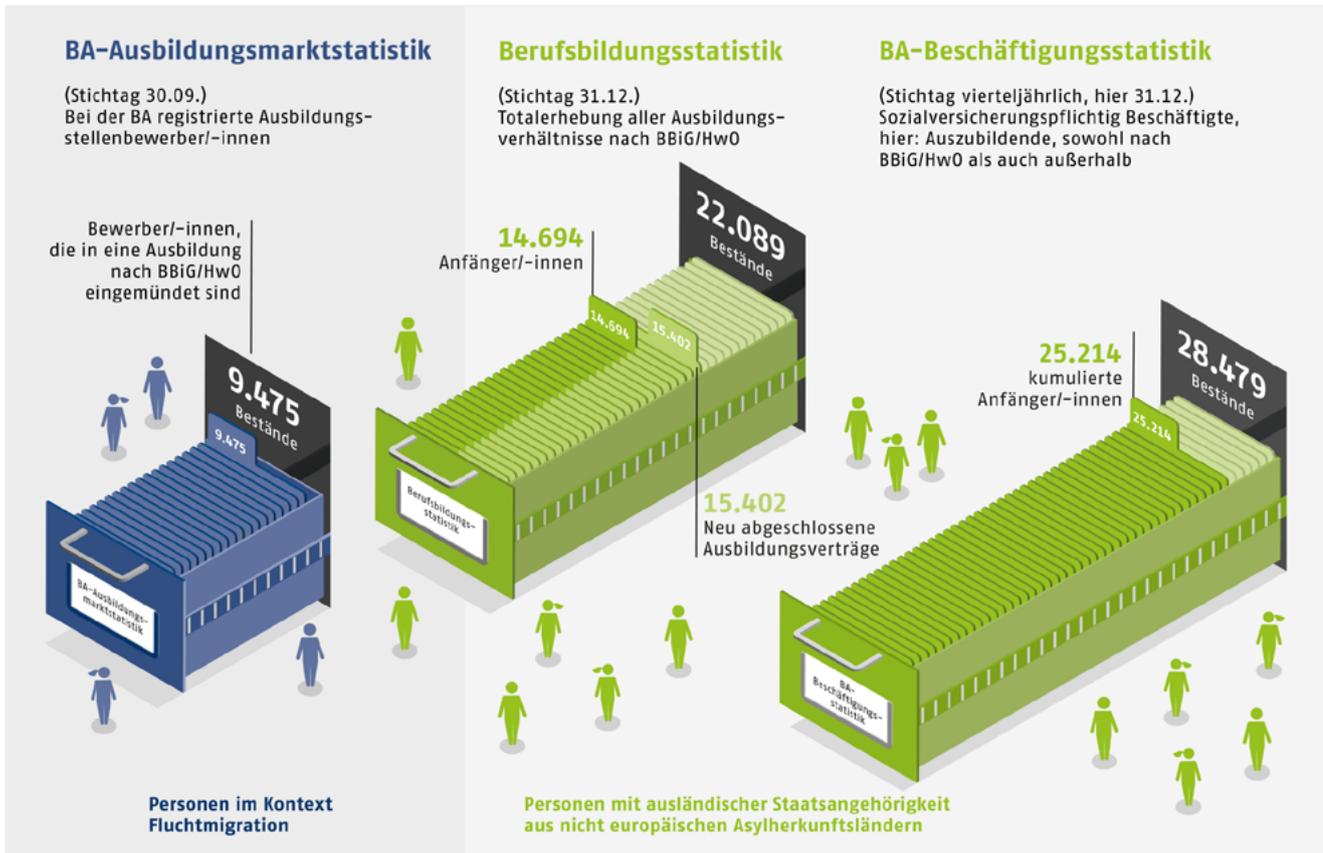
**2. Grundgesamtheit:** Die betrachtete Grundgesamtheit hängt stets vom Entstehungshintergrund der jeweiligen Statistik ab. So lässt die BA-Ausbildungsmarktstatistik nur Aussagen über Bewerber/-innen zu, die bei der

BA ihr Interesse an einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO bekundet haben und dort als ausbildungsreife Bewerber/-innen registriert wurden. In der Berufsbildungsstatistik werden alle Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO erfasst, d. h. hier sind auch Personen enthalten, die ohne Vermittlung durch die BA eine Ausbildungsstelle gefunden haben. Noch breiter ist die Grundgesamtheit in der BA-Beschäftigungsstatistik. Diese enthält Informationen über alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, d. h. auch Personen, die eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung außerhalb des dualen Systems absolvieren.

**3. Zählgröße:** Die große Spannweite der zitierten Zahlen hängt insbesondere damit zusammen, dass es sich mal um Anfängerdaten (d. h. neu in Ausbildung eingemündete Personen) und mal um Bestandsdaten (d. h. alle Personen in Ausbildung, egal in welchem Ausbildungsjahr) handelt. In einigen Statistiken ist es möglich, beides auszuweisen, in anderen nicht. Hinzu kommt, dass in der Berufsbildungsstatistik zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der Anfänger/-innen unterschieden wird. Letztere stellen eine Teilgruppe aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dar, denn als Anfänger/-innen gelten nur Personen ohne vorherige duale Berufsausbildung (vgl. UHLY 2013).

**4. Erhebungsstichtage:** Unterschiede in den Zahlen können auch durch den Erhebungsstichtag und den daraus resultierenden Erfassungszeitraum auftreten. Während die BA-Ausbildungsmarktstatistik Daten zum Stichtag 30.09. erfasst, weist die Berufsbildungsstatistik Daten zum 31.12. aus. Die Beschäftigungsstatistik erscheint

Abbildung  
 Amtliche Daten zur Beteiligung an Ausbildung und ihre zentralen Unterschiede



vierteljährlich zum Quartalsende. Wenn in den Medien von 9.500 Geflüchteten in Ausbildung die Rede ist, so sind hiermit lediglich jene Personen im Kontext Fluchtmigration gemeint, die zwischen dem 01.10.2016 und dem 30.09.2017 von der BA in eine duale Ausbildung vermittelt wurden. In den 28.500 sind hingegen alle Personen (erstes bis viertes Ausbildungsjahr) mit Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland (mit Flucht- oder anderem Migrationshintergrund) enthalten, die sich Ende 2017 in einem sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnis (duale oder schulische Ausbildung) befanden (egal, ob von der BA vermittelt oder nicht).

**Welche Daten können wozu genutzt werden?**

Die Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik sind insbesondere aufgrund

ihrer Genauigkeit in der Identifikation von Geflüchteten wertvoll und von den hier genannten Datenquellen zudem die am schnellsten verfügbare und damit aktuellste Datenquelle.

Die Vorteile der Berufsbildungsstatistik liegen in den Möglichkeiten der detaillierten Betrachtungen auf Grundlage eines breiten Merkmalskatalogs auf Basis von Einzeldaten. So können die Daten u. a. nach berufsstrukturellen Entwicklungen untersucht werden.

Die Beschäftigungsstatistik eignet sich besonders dann, wenn ein breiteres Bild der Berufsausbildung von Interesse ist, da neben den Beschäftigten in dualen Ausbildungen auch Jugendliche in sozialversicherungspflichtigen schulischen Ausbildungen wie z. B. den Pflegeberufen erfasst werden.

Ein vollständiges Bild über alle Personen in Berufsausbildung kann keine der drei Statistiken liefern, denn Personen in schulischen Ausbildungen, denen

kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt, werden hier nicht erfasst. Ein umfassenderes Bild vom gesamten Ausbildungsgeschehen liefert die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Geflüchtete nicht identifizierbar sind und lediglich die Differenzierung deutsch/nicht deutsch zur Verfügung steht. ◀

**Literatur**

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Daten der Statistik der BA zur Fluchtmigration – häufig gestellte Fragen. Nürnberg 2018

DIONISIUS, R.; MATTHES, S.; NEISES, F.: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Bonn 2018

UHLY, A.: Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik. In: BIBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn 2013, S. 130–141

# Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen – Welche Faktoren sind für eine erfolgreiche Berufswahl wichtig?



**JULIAN MARCINIAK**  
Wiss. Mitarbeiter in der  
Abteilung Arbeits- und  
Organisationspsychologie der  
Universität Bern, Schweiz



**REBEKKA STEINER**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin in  
der Abteilung Arbeits- und  
Organisationspsychologie der  
Universität Bern, Schweiz



**ANDREAS HIRSCHI**  
Prof. Dr., Professor in der  
Abteilung Arbeits- und  
Organisationspsychologie der  
Universität Bern, Schweiz

Zur Frage, welche Faktoren für eine gelingende Berufswahl wichtig sind, sind zahlreiche wissenschaftliche Konstrukte entwickelt worden. Der Beitrag gibt aus Sicht der Laufbahnforschung eine Übersicht über diese Konstrukte sowie das integrative Konstrukt »Berufswahlbereitschaft«, das die Kernelemente der bisherigen Konstrukte verbindet. Zur Messung wird der Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche präsentiert, der es ermöglicht, alle Kernbereiche der Berufswahlbereitschaft effizient zu erfassen. Weiterhin wird erläutert, wie das vorgestellte Messinstrument in der Praxis verwendet werden kann. Abschließend werden erste Befunde aus einem größeren Forschungsprojekt in der Schweiz zur Entwicklung der Berufswahlbereitschaft vorgestellt.

## Was ist für den Berufswahlprozess bei Jugendlichen wichtig?

Eine gute Vorbereitung auf die Berufswahl ist essenziell für einen erfolgreichen Übertritt in die Arbeitswelt. Daher ist unsere Gesellschaft darauf bedacht, Jugendliche in ihrer Berufswahl möglichst gut zu unterstützen. Doch was bedeutet es, auf die Berufswahl und auf eine erfolgreiche Laufbahn im gewählten Beruf vorbereitet zu sein?

Diese Frage beschäftigt Forschende seit Jahrzehnten, was sich unter anderem an einer Vielzahl von entwickelten Konstrukten zur Berufswahlvorbereitung zeigt. Eines der ersten Konstrukte war die Berufswahlreife (»career maturity«; vgl. SUPER 1955, S. 153), die davon ausgeht, dass Jugendliche eine Reife erlangen müssen, bevor sie sich für eine Laufbahn entscheiden können. Diese Reife wird erreicht, wenn Jugendliche eine positive Haltung (z. B. Eingebundenheit in die Berufswahl) und notwendige Kompetenzen (z. B. die Laufbahn zu planen) zur Berufswahl erlangen. Die zentrale Annahme war, dass diese Berufswahlreife einmal im Berufsleben erlangt wird und im späteren Lebensverlauf erhalten bleibt.

Das Konstrukt Berufswahlreife wurde einige Jahrzehnte später durch das Konstrukt Berufswahlanpassungsfähigkeit (»career adaptability«; vgl. SAVICKAS 1997) abgelöst. Der Arbeitsmarkt hatte sich im Vergleich zu den 1950er-Jahren erheblich verändert: Junge Arbeitnehmende mussten

sich daran gewöhnen, ihre Arbeitsstellen wesentlich öfter zu wechseln, sodass eine gewisse Anpassungsfähigkeit erforderlich wurde. SAVICKAS (2005, S. 51) definiert Berufswahlanpassungsfähigkeit als die Bereitschaft und die Ressourcen, die notwendig sind, um mit bevorstehenden laufbahnbezogenen Aufgaben und beruflichen Veränderungen umzugehen. Dazu werden vier psychosoziale Ressourcen als zentral postuliert: Sorge, Kontrolle, Neugier und Zuversicht. Das heißt, wenn der Übergang von der Schule zur Arbeitswelt von Jugendlichen erfolgreich verlaufen soll, müssen sie sich über ihre zukünftige Laufbahn Gedanken machen (Sorge), Verantwortung für die eigene Laufbahnentwicklung übernehmen (Kontrolle), verschiedene Berufsmöglichkeiten entdecken (Neugier) und an ihre Fähigkeit glauben, laufbahnbezogene Herausforderungen bewältigen zu können (Zuversicht).

Im deutschsprachigen Raum wird oft auch von Berufswahlkompetenz (vgl. DRIESEL-LANGE 2010) gesprochen. Das Modell der Berufswahlkompetenz besagt, dass Wissen (z. B. Selbstwissen, Planungskompetenz), Motivationen (z. B. Betroffenheit, Zuversicht) und Handlungen (z. B. Exploration, Problemlösen) erforderlich sind, um erfolgreich in die Arbeitswelt übertreten zu können.

Weitere gängige Konstrukte in der Laufbahnforschung sind die Berufswahlvorbereitung (»career preparation«; SKORIKOV 2007) und die Berufswahlbereitschaft (»career preparedness«; LENT 2013), die ebenfalls Verhaltensweisen

(z. B. Laufbahnplanung) und Haltungen (z. B. Zuversicht) als wichtige Komponenten der Berufswahl ansehen. Dieser kurze Überblick zeigt, dass es verschiedene Ansichten darüber gibt, was es bedeutet, auf eine Laufbahn gut vorbereitet zu sein. Die Verwendung verschiedener Konzepte und Definitionen macht es sehr schwierig, Forschungsergebnisse untereinander zu vergleichen. Als Folge fällt es schwer, allgemeine Ratschläge an Laufbahnberatende, Lehrkräfte oder Eltern zu geben, wie Jugendliche effektiv bei der Berufswahl unterstützt werden können. Vor diesem Hintergrund haben wir die Literatur der letzten 15 Jahre zum Thema »Laufbahnforschung von Jugendlichen« analysiert und relevante Faktoren identifiziert, die einen erfolgreichen Übergang in die Berufswelt begünstigen. Hierzu haben wir über 200 wissenschaftliche Artikel analysiert, welche die oben beschriebenen Konstrukte im Zusammenhang mit Berufswahlvorbereitung bei Jugendlichen (Berufswahlreife, Berufswahlanpassungsfähigkeit usw.) empirisch erforscht haben. Dazu haben wir unter anderem die in den Artikeln verwendeten Definitionen und Messinstrumente verglichen. Dabei konnten wir feststellen, dass die verschiedenen Konstrukte sowie zugehörigen Messinstrumente zur Berufswahlvorbereitung viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Diese Gemeinsamkeiten haben wir schlussendlich in drei übergeordnete Gruppen, resp. Dimensionen, eingeteilt und den konstruktübergreifenden Begriff »Berufswahlbereitschaft« definiert, welchen wir als Nächstes näher beschreiben.

**Was ist Berufswahlbereitschaft?**

Ein zentraler Befund der oben beschriebenen Literaturübersicht ist, dass die verwendeten Definitionen und Messinstrumente zur Erfassung von Berufswahlbereitschaft drei grundlegende Dimensionen reflektieren: Motivation, Wissen und Kompetenzen sowie Aktivitäten (vgl. Abb. 1). Zur Motivation zählen u. a. Neugier oder Entschlossen-

heit bei der Berufswahl. Ebenfalls spielt die Haltung zur eigenen Laufbahnplanung eine wichtige Rolle (z. B. »Ich finde meine Laufbahnplanung wichtig«). Grundlegend für die Dimension Motivation ist, dass sie vor allem die emotionale Bindung zur Laufbahnplanung erfasst. Hingegen erfassen Wissen und Kompetenzen, als zweite Dimension, abstraktes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Laufbahngestaltung relevant sind. Dies können zum Beispiel Wissen zur Arbeitswelt oder Kompetenzen zur Entscheidungsfindung sein. Die dritte Dimension umfasst Aktivitäten, die Jugendliche unternehmen, um die Berufswahl erfolgreich meistern zu können. Dies kann ganz konkret die Planung der eigenen Laufbahn oder die Suche nach Unterstützung aus dem eigenen sozialen Umfeld sein. Basierend auf diesen drei Dimensionen schlagen wir folgende Definition vor: Berufswahlbereitschaft verstehen wir als die Motivation, das Wissen, die Kompetenzen und Aktivitäten, die erforderlich sind, um mit erwarteten und unerwarteten beruflichen oder berufswahlbezogenen Herausforderungen umzugehen (vgl. JOHNSTON u. a. i. Dr.). Unsere Definition von Berufswahlbereitschaft berücksichtigt zentrale Aspekte der heutigen Arbeitswelt, die Jugendliche vor erwartete sowie unerwartete berufliche oder berufswahlbezogene Herausforderungen stellt. Einige zu erwartende Herausforderungen sind zum Beispiel, sich einen Überblick über zahlreiche neue Berufsspezialisierungen zu verschaffen oder die sich stetig verändernden Bewerbungsanforderungen zu beobachten. Andere Herausforderungen können hingegen recht unerwartet sein: Wie gehen Jugendliche damit um, wenn eine Absage nach der anderen kommt? Oder was soll man tun, wenn die Arbeitsstelle nach einem einjährigen Zeitvertrag keinen festen Vertrag anbietet? Was kann man tun, wenn wesentliche Aspekte des derzeitigen Berufs durch automatisierte Prozesse, Roboter bzw. Computer übernommen werden? Obwohl mit solchen und noch vielen anderen Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt zu rechnen ist, kön-

Abbildung 1  
Drei Dimensionen von Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen mit Beispielen zu jeder Dimension

Motivation	Wissen und Kompetenzen	Aktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wichtigkeit der Arbeit</li> <li>• Zutrauen</li> <li>• Klarheit</li> <li>• Planungsbereitschaft</li> <li>• Explorationsbereitschaft</li> <li>• Neugier</li> <li>• Entschlossenheit</li> <li>• Selbstwirksamkeit zur Entscheidungsfindung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Kompetenzen</li> <li>• Entscheidungsfindung</li> <li>• Wissen über die Arbeitswelt</li> <li>• Wissen, welcher Beruf zu einem passt</li> <li>• Berufsoptionen entwickeln</li> <li>• Allgemeine Fähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstreflexion</li> <li>• Erforschung der Berufswelt</li> <li>• Netzwerken</li> <li>• Planung</li> <li>• Unterstützung suchen</li> <li>• Implementierung von Berufswahlinformationen</li> </ul>

nen diese während der Berufswahl einer/-s Jugendlichen fatale Folgen haben (z. B. Arbeitslosigkeit oder psychische Probleme). Umso wichtiger ist es, dass Jugendliche ihre Berufswahlbereitschaft in Form von Motivation, Wissen, Kompetenzen und Aktivitäten mit Blick auf unvorhersehbare Herausforderungen und Rückschläge entwickeln, um der heutigen Arbeitswelt langfristig gewachsen zu sein. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft über den ganzen Lebensverlauf relevant bleibt. Heutzutage sind Wechsel zwischen zeitlich befristeten, projektförmigen Tätigkeiten oder selbstständiger Erwerbsarbeit nicht ungewöhnlich (vgl. SAVICKAS 2012). Im Allgemeinen durchlaufen Beschäftigte mehrere verschiedene Arbeitsstellen im Verlauf ihres Erwerbslebens, sodass die Frage der Berufswahl kein einmaliges Ereignis ist. Vielmehr stellt die erste Berufswahl den Anfang einer dynamischen und sich kontinuierlich verändernden Laufbahn dar. Eine nachhaltige Laufbahnentwicklung legt deshalb nahe, die drei Dimensionen der Berufswahlbereitschaft über die ganze Lebenszeit zu entwickeln und zu erhalten.

### Wie lässt sich Berufswahlbereitschaft messen?

Um Berufswahlbereitschaft und ihre verschiedenen Dimensionen bei Jugendlichen zu messen, gibt es eine Reihe von validierten Messinstrumenten. Sie haben jedoch den Nachteil, dass sie nur vereinzelte Komponenten der Berufswahlbereitschaft (z. B. nur Motivation) abdecken. Würde man in der Praxis versuchen, ganzheitlich die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen festzustellen, wäre dies eine sehr zeitaufwendige und beschwerliche Aufgabe, da viele verschiedene Messinstrumente eingesetzt werden müssten. Dies wäre nicht nur völlig unpraktisch, sondern auch schwierig, da die Analyse und Interpretation der Resultate sich sehr komplex gestalten würde. Als mögliche Lösung dieses Problems haben wir den »Karriere-Ressourcen-Fragebogen« für Jugendliche entwickelt.

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche zielt darauf ab, die Berufswahlbereitschaft möglichst komplett und ökonomisch zu messen. Der Fragebogen basiert auf dem von HIRSCHI u. a. (2018) entwickelten Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Erwachsene und Studierende.\* Um den Fragebogen ökonomisch zu halten, haben wir uns dazu entschlossen, drei Karriere-Ressourcen pro Dimension zu erfassen. Beim Fragebogen für Jugendliche haben wir, ergänzend zu den drei bereits erwähnten Dimensionen, die Unterstützung aus dem Umfeld als einen wichtigen Faktor zur Förderung der Berufswahlbereitschaft in den Fragebogen aufgenommen (vgl. Abb. 2).

Viele der bisherigen Berufswahlmodelle thematisieren die

Abbildung 2

Zwölf Karriere-Ressourcen für Jugendliche einschl. ihrer übergeordneten Kategorien

<b>Wissen und Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Fähigkeiten</li> <li>• Wissen über den Ausbildungsmarkt</li> <li>• Allgemeine Fähigkeiten</li> </ul>
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wichtigkeit der Arbeit</li> <li>• Zutrauen</li> <li>• Klarheit</li> </ul>
<b>Umfeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch Schule</li> <li>• Unterstützung durch Familie</li> <li>• Unterstützung durch Freunde</li> </ul>
<b>Aktivitäten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerken</li> <li>• Informieren über Möglichkeiten</li> <li>• Selbstreflexion</li> </ul>

Rolle des Umfelds bei der Berufswahl Jugendlicher und zahlreiche Studien zeigen, dass insbesondere soziale Unterstützung eine wichtige Rolle bei der Berufswahl und späteren Laufbahnentwicklung spielt (z. B. VONDRACEK/PORFELI 2002; HIRSCHI u. a. 2011). Lehrpersonen können Jugendliche besonders gut im Berufswahlunterricht erreichen und spezielle Themen wie zum Beispiel die Erforschung von Berufen oder das Verfassen von Bewerbungsschreiben besprechen. Eltern können sich ebenfalls an diesen Aufgaben beteiligen und bieten zudem noch emotionale Unterstützung während der Berufswahl. Zuletzt spielt der Freundeskreis der Jugendlichen eine große Rolle, da Jugendliche häufig eine starke Verbindung zu ihrem Freundeskreis haben und dort Orientierung und Unterstützung finden können. Aufgrund dieser Befunde haben wir uns dazu entschlossen, die Dimension »Umfeld« in den Karriere-Ressourcen-Fragebogen für Jugendliche zu integrieren und somit vier Dimensionen zur Berufswahlbereitschaft zu erfassen.

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen ist ein Messinstrument, bei dem Jugendliche angeben, inwiefern sie verschiedenen Aussagen zustimmen. Beispiele für solche Aussagen zu Karriere-Ressourcen sind »Mir ist es wichtig, dass ich einen Beruf erlerne« oder »Ich kann mich bei Schwierigkeiten und Herausforderungen in der Berufswahl auf die Unterstützung meiner Schule verlassen«. Die Bearbeitung des Karriere-Ressourcen-Fragebogens für Jugendliche dauert etwa fünf bis zehn Minuten und ist somit ein sehr zeitsparender Fragebogen zur ganzheitlichen Erfassung der Berufswahlbereitschaft.

\* für weitere Informationen vgl. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (Stand: 04.12.2018)

## Wie lässt sich der Fragebogen in der Praxis einsetzen?

Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen ist ein Instrument, das von Berufsberatenden, Lehrpersonen und Jugendlichen genutzt werden kann. Berufsberatende können den Fragebogen benutzen, um Stärken und Schwächen der Jugendlichen im Prozess der Berufswahl zu identifizieren und zu fördern. Ebenso können Lehrpersonen aufgrund einer solchen Einschätzung eine gezielte Gewichtung einzelner Elemente im Berufswahlunterricht vornehmen. Zudem bietet es sich an, den Fragebogen zur Qualitätsentwicklung und Überprüfung der Wirksamkeit von berufswahlbezogenen Interventionen zu verwenden (z. B. durch eine Vor- und Nacherhebung). Jugendliche selbst können den Fragebogen benutzen, um eine Standortbestimmung innerhalb der Berufswahl vorzunehmen. Sie erhalten so eine bessere Einsicht, welche ihrer Ressourcen und Handlungen in Bezug auf die Berufswahl gut entwickelt sind und welche noch weiterentwickelt werden könnten.

## Erste Befunde und Ausblick zum Karriere-Ressourcen-Fragebogen

Die bisherige Forschung zur Berufswahlbereitschaft konnte nur einzelne Dimensionen erforschen. Da der Karriere-Ressourcen-Fragebogen verschiedene Dimensionen der Berufswahlbereitschaft erfasst, können neue und allgemeinere Forschungsfragen beantwortet werden, zum Beispiel, ob sich alle Dimensionen während der Schulzeit bis zum Übergang in das Berufsleben gleichmäßig entwickeln. Zudem kann erforscht werden, welche Prädiktoren zu welchem Zeitpunkt eine besondere Rolle bei der Entwicklung von bestimmten Aspekten der Berufswahlbereitschaft einnehmen. Um diese Forschungsfragen zu beant-

worten, führen wir an der Universität Bern ein vierjähriges Forschungsprojekt mit ca. 30 Schulhäusern und über 1.000 Schülerinnen und Schülern durch. Das Forschungsprojekt untersucht, wie sich die Berufswahlbereitschaft von Anfang der achten Klasse bis zur ersten Ausbildungsstelle entwickelt. Um diese Forschungsfrage zu beantworten, werden Daten mit dem Karriere-Ressourcen-Fragebogen Anfang, Mitte und Ende der achten und neunten Klasse erhoben. Nach den ersten Erhebungen in der achten Klasse können wir bereits erste Ergebnisse berichten. Diese weisen darauf hin, dass die Berufswahlbereitschaft vor allem bei proaktiven und selbstbewussten Jugendlichen ausgeprägt ist. Zudem konnten wir feststellen, dass Berufswahlbereitschaft positiv mit Lebenszufriedenheit und negativ mit Depressivität zusammenhängt. Zuletzt fanden wir ebenfalls, dass eine Lernzielorientierung der Jugendlichen positiv mit der Berufswahlbereitschaft zusammenhängt. Fokus der Lernzielorientierung ist ein Kompetenzzugewinn (»Ich will mich verbessern«) im Gegensatz zur Leistungszielorientierung, die auf einen Kompetenzbesitz (»Ich will besser als andere sein«) fokussiert ist.

Die zukünftigen Analysen im Forschungsprojekt werden sich zusätzlich mit den Fragen beschäftigen, ob Jugendliche verschiedene Profile von Berufswahlbereitschaft haben: Haben zum Beispiel manche Jugendliche vor allem ausgeprägtes Wissen und Kompetenzen, während andere vor allem hohe Motivation und viel Unterstützung aus dem Umfeld aufweisen? Zudem untersuchen wir, ob bestimmte Dimensionen der Berufswahlbereitschaft durch gezielte Interventionen langfristig während der Berufswahl entwickelt werden können. Die Beantwortung dieser Forschungsfragen wird es Laufbahnberatenden sowie Lehrpersonen möglich machen, den Übergang von Schule zur Berufswelt noch besser und genauer unterstützen zu können. ◀

### Literatur

- DRIESEL-LANGE, K. u. a.: Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen (Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien, Materialien Nr. 165). Bad Berka 2010
- HIRSCHI, A. u. a.: Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. In: *Journal of Career Assessment* 26 (2018) 2, S. 338–358
- HIRSCHI, A. u. a.: Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. In: *Journal of Adolescence* 34 (2011), S. 173–182
- JOHNSTON, C. S. u. a.: *Preparing for a Career: A Review and Integration of Research on Career Preparedness among Adolescents and Students*. Bern im Druck
- LENT, R. W.: Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. In: *The Career Development Quarterly* 61 (2013) 1, S. 2–14
- SAVICKAS, M. L.: Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. In: *The Career Development Quarterly* 45 (1997) 3, S. 247–259
- SAVICKAS, M. L.: The theory and practice of career construction. In: BROWN, S.; LENT, R.: *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Bd. 1. Hoboken 2005, S. 42–70
- SAVICKAS, M. L.: Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. In: *Journal of Counseling & Development* 90 (2012) 1, S. 13–19
- SKORIKOV, V.: Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. In: *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007) 1, S. 8–24
- SUPER, D. E.: Dimensions and measurement of vocational maturity. In: *Teachers College Record* (1955) 57, S. 151–163
- VONDRACEK, F. W.; PORFELI, E.: Integrating person- and function-centered approaches in career development theory and research. In: *Journal of Vocational Behavior* 61 (2002) 3, S. 386–397

# Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

## Ausgangssituation, Entwicklung und Erfolgskriterien



**MATTHIAS RÜBNER**  
Prof. Dr., Professor für Integrationsmanagement an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim



**STEFAN HÖFT**  
Prof. Dr., Professor für Psychologie an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim

**Eine hohe Berufswahlbereitschaft gilt mehrheitlich als eine wichtige Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen, die in der Regel zum Ende der allgemeinbildenden Schulzeit angeboten werden. Doch welchen Stellenwert nimmt deren Entwicklung nach Beendigung der Schulzeit ein, insbesondere dann, wenn der Übergangsprozess nicht reibungslos verläuft? Auf Basis einer empirischen Studie zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit wird im Beitrag untersucht, inwieweit die Berufswahlbereitschaft auch in diesem Kontext eine wichtige Referenzgröße darstellt und in welchem Zusammenhang sie mit dem individuellen Maßnahmeverlauf und Verbleib der Teilnehmenden steht.**

### Förderung der Berufsorientierung: Reicht eine Begrenzung auf die allgemeinbildende Schulzeit?

In den letzten zehn Jahren ist ein deutlicher Ausbau an Programmen und Maßnahmen zur frühzeitigen Förderung der Berufsorientierung und Berufswahl von Schülerinnen und Schülern festzustellen (vgl. SCHRÖDER 2015). Sehr deutlich ist die Akzentverschiebung in Richtung präventiver Angebote bei den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu beobachten. Im Bildungsbericht 2018 wird inzwischen sogar davon gesprochen, dass der Übergangssektor zunehmend zur »Ländersache« wird (Autorengruppe 2018, S. 137), während der prozentuale Anteil der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA an allen Maßnahmen kontinuierlich zurückgeht (2010: 22,1%; 2016: 14,5%). Die Stärkung präventiver Angebote zur Berufsorientierung – auch jener der BA – erscheint ohne Zweifel gut begründet und wurde schon lange gefordert (vgl. Bertelsmann Stiftung 2008). Andererseits sprechen zahlreiche theoretische Argumente und empirische Befunde dafür, Berufsorientierung als lebensbegleitende Entwicklungsaufgabe zu begreifen, sowohl für die einzelne Person als auch die institutionellen Bildungssektoren (vgl. OECD 2004). Vor diesem Hintergrund erscheint es angebracht, Fragen zur Bedeutung und Entwicklung der Berufsorientierung und den damit verbundenen Kompetenzen nicht auf die allgemeinbildende Schulzeit zu begrenzen, insbesondere dann nicht, wenn der Übergangsprozess in eine anschließende Berufsbildungsphase nicht

reibungslos verläuft. Wir untersuchen deshalb auf Basis einer Längsschnittstudie, wie die Berufswahlbereitschaft bei jungen Menschen ausgeprägt ist, wenn sie in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme der BA einmünden, welche Bedeutung Betreuungspersonen in der Maßnahme der Förderung von Berufswahlbereitschaft beimessen und in welchem Zusammenhang die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft mit dem individuellen Maßnahmeverlauf und Verbleib der Teilnehmenden steht.

#### Methode der Studie

**Stichprobe:** Bei Start der Erhebung N = 158 Teilnehmende einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BVB) an sechs Standorten eines bundesweit tätigen Bildungsträgers (Maßnahmejahr 2015/2016)

- Durchschnittliches Alter: 17,8 Jahre (Altersspanne: 16–24 Jahre)
- Männlich: 61,4%
- Schulabschluss: ohne Abschluss: 13,3%; Hauptschule: 51,9%; Mittlere Reife: 34,8%

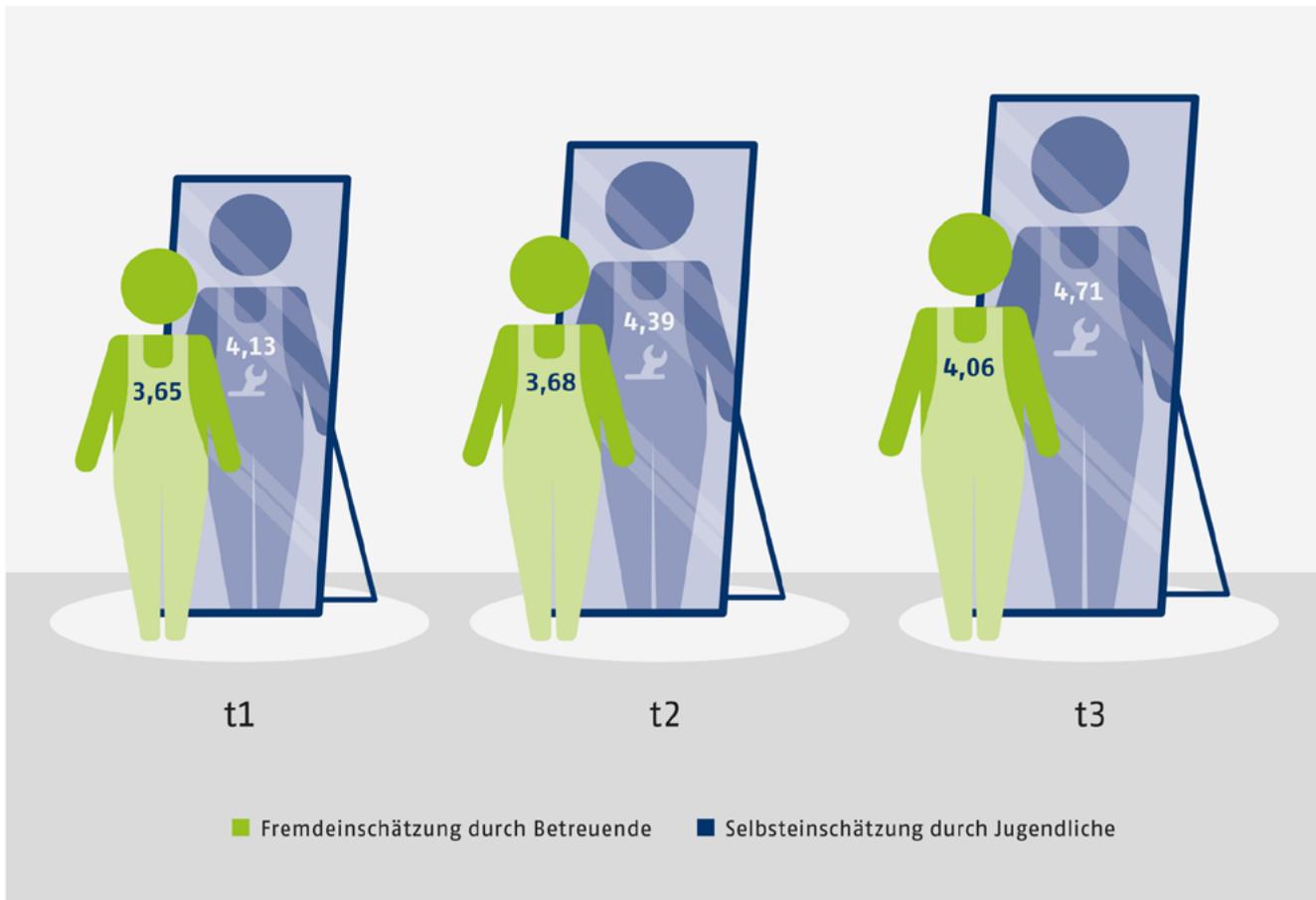
Die Ausprägung der soziodemografischen Merkmale entspricht den in repräsentativen Erhebungen gefundenen Verteilungen (vgl. BIBB 2017).

**Erhebungsdesign:** Längsschnitt mit drei Messzeitpunkten (t1: kurz nach Maßnahmeeintritt; t2: nach 6 Monaten; t3: nach 9 Monaten); Befragung jeweils von Teilnehmenden und Betreuungspersonal

**Instrumente:** BET16-U25-Verfahren mit 16 Items zur Erfassung von Berufswahlbereitschaft (vgl. RÜBNER/HÖFT 2017); Fragen zum Eintritt, Verlauf, Förderschwerpunkten und Verbleib

Abbildung 1

Unterschiede und Veränderung in der Selbst- und Fremdeinschätzung der Berufswahlbereitschaft



**Anmerkung:** Mittelwerte, Gesamtskala Berufswahlbereitschaft, basierend auf sechsstufiger Likertskala (1 = »trifft gar nicht zu« bis 6 = »trifft vollständig zu«). Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung sind über alle Messzeitpunkte auch in den fünf Dimensionen des BET16-U25 signifikant ( $p < ,05$ ; t-Tests für unabhängige Stichproben). Die Veränderung in der Selbsteinschätzung ist ebenfalls über alle Messzeitpunkte signifikant, die Veränderung in der Fremdeinschätzung zwischen t2 und t3 ( $p < ,05$ ; t-Tests für verbundene Stichproben).

### Konzeption und Messung von Berufswahlbereitschaft

Berufswahlbereitschaft wird in der Literatur als ein Konzept verstanden, das sich aus kognitiven und einstellungsbezogenen Facetten zusammensetzt, die eine Person ausgebildet haben sollte, um eine eigenverantwortete und angepasste berufliche Bildungsentscheidung zu einem bestimmten Zeitpunkt treffen zu können (vgl. RATSCHINSKI 2014; HIRSCHI 2008; im berufspädagogischen Bereich wird auch von »Berufswahlkompetenz« gesprochen, der Terminus »Berufswahlreife« gilt inzwischen als veraltet). Zu den Kernfacetten zählen eine grundlegende *Bereitschaftsdimension* im Sinne einer aktiven Auseinandersetzung mit Berufswahlfragen, eine *Identitätsdimension* im Sinne einer ausdifferenzierten beruflichen Selbsteinschätzung und eine *Entscheidungsdimension* im Sinne von Entschiedenheit bzw. wahrgenommenen Entscheidungsschwierigkeiten (vgl. HÖFT/RÜBNER 2018). In dem von uns verwendeten Modell werden neben diesen drei Fa-

cetten zusätzlich eine *berufliche Wissens-* und eine *realisierungsbezogene Planungsdimension* berücksichtigt (RÜBNER/HÖFT 2017).

In der vorliegenden Studie wurde ein von uns entwickeltes Kurzverfahren (BET16-U25), das die genannten fünf Dimensionen umfasst, eingesetzt, mit dem sowohl die Teilnehmenden als auch die zuständigen Betreuungspersonen die Berufswahlbereitschaft im Maßnahmeverlauf einschätzen sollten (vgl. Infokasten).

### Stellenwert von Berufsorientierung und Berufswahl im Maßnahmeverlauf

Das Betreuungspersonal wurde zu *Maßnahmebeginn* zur Bedeutung der Berufsorientierung und zum Berufswahlstand der Teilnehmenden befragt. Neben dem Umstand, dass die Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz bekommen haben (72,3%), wurde die fehlende Berufsorientierung als häufigster Grund für die Maßnahmeteilnahme

(61,9%) genannt, weit vor einer fehlenden Ausbildungsreife (36,1%), einem fehlenden Schulabschluss und sonstigen Gründen (jeweils 16,8%). Dass bei 51 Prozent der Jugendlichen Rahmenbedingungen bekannt sind, die als besonders schwierig eingestuft wurden (z. B. Gesundheit, Suchtproblematik, schwierige Wohnverhältnisse), unterstreicht den komplexen Förderbedarf vieler Teilnehmender. Die Einschätzung der Berufswahlbereitschaft zum Eintrittszeitpunkt fällt seitens des Betreuungspersonals signifikant niedriger aus als bei den Teilnehmenden (vgl. Abb. 1, S. 11). Zudem zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Einschätzung der (geringen) Berufswahlbereitschaft durch die Betreuungspersonen und der Ausbildungsreife, der beruflichen Orientierung, den Rahmenbedingungen und der Teilnehmermotivation ( $r = ,43$  bis  $,63$ ). Nach Abschluss der ersten Maßnahmhälfte sollte das Betreuungspersonal den aktuellen Förderungs- und Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden einschätzen: Mit 60,7 Prozent wurde Berufsorientierung/Berufswahl als häufigster Aspekt genannt, gefolgt von Bewerbungstraining (54,9%), Förderung allgemeiner Grundlagenbereiche (52,5%), beruflicher Qualifizierung (50,0%), beruflichen Grundfertigkeiten (43,4%) und arbeitsplatzbezogener Einarbeitung (30,3%). Aus Sicht des Betreuungspersonals hat sich die Berufswahlbereitschaft der Teilnehmenden innerhalb der ersten sechs Monate kaum verändert; bei der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden fällt der Anstieg hinge-

gen signifikant, wenn auch moderat aus (vgl. Abb. 1). Gegen Ende der Maßnahme schätzt das Betreuungspersonal die Berufswahlbereitschaft der verbliebenen Teilnehmenden schließlich signifikant höher ein als noch drei Monate zuvor; Gleiches trifft für die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zu. Insgesamt stuft das Betreuungspersonal die Berufswahlbereitschaft der Teilnehmenden über alle Messzeitpunkte signifikant niedriger ein als die Teilnehmenden sich selbst.

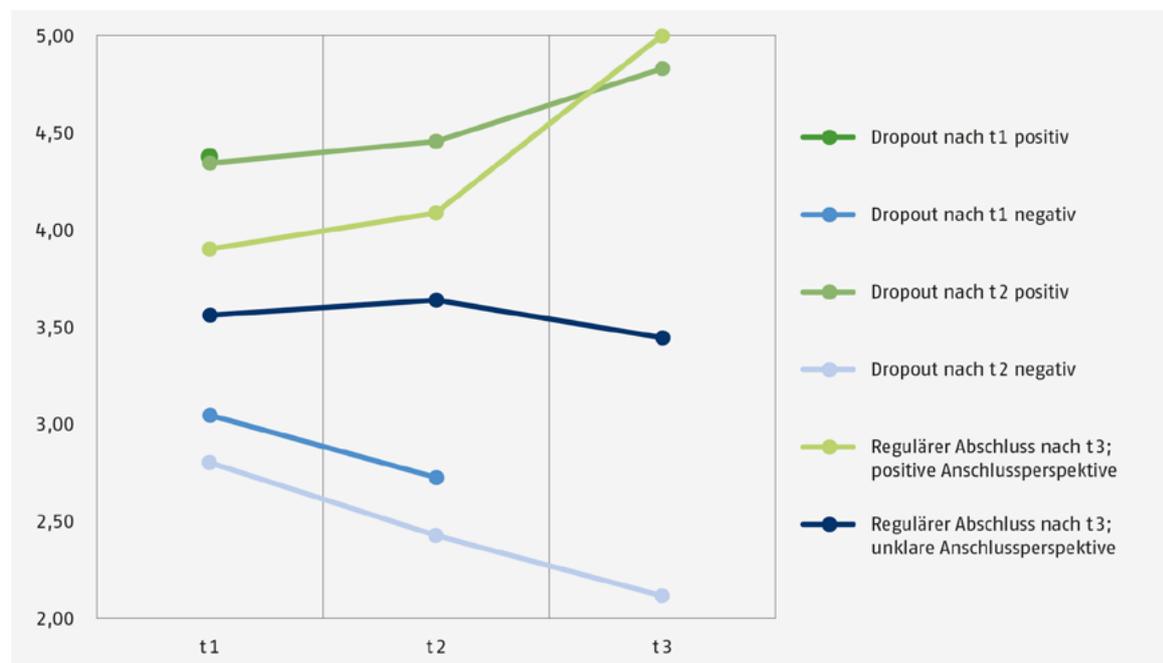
### Zusammenhänge zwischen fremd eingeschätzter Berufswahlbereitschaft und Austrittsgründen

Im Folgenden wird die Ausprägung der Berufswahlbereitschaft nach dem spezifischen Verlauf und Verbleib der Teilnehmenden getrennt analysiert. Hierzu wird zunächst zwischen einem vorzeitigen und regulären Austritt unterschieden. Bei den vorzeitigen Austritten erfolgt eine Unterteilung in drei Gründe (vgl. PLICHT 2016):

- *Maßnahmeintendiert* sind frühzeitige Einmündungen in Ausbildung oder Beschäftigung (z. B. Bundeswehr).
- *Nicht maßnahmeintendiert* sind Austritte aufgrund von Fehlverhalten und mangelnder Motivation.
- *Neutrale oder sonstige Gründe* sind Austritte, die unabhängig von der eigentlichen Maßnahme erfolgen (z. B. Schwangerschaft, Erkrankungen).

Abbildung 2

Fremdeinschätzung der Berufswahlbereitschaft nach Austrittsgründen – Einschätzung Betreuungspersonal



**Anmerkung:** Angegeben sind jeweils die Durchschnittswerte der Gesamtskala Berufswahlbereitschaft, beurteilt durch die zugeordneten BvB-Betreuerpersonnen. Mit Ausnahme der Teilnehmenden mit positivem Austrittsgrund nach Messzeitpunkt t1 (»Dropout nach t1 positiv«) liegen Betreuerurteile auch für den Zeitpunkt unmittelbar nach Austritt der Jugendlichen aus der BvB vor. Für diesen jeweiligen Folgezeitpunkt sind Verzerrungseffekte in der Fremdeinschätzung nicht auszuschließen, da der weitere (negative oder positive) Verlauf der Teilnehmenden bereits bekannt war.

In der vorliegenden Stichprobe schließen knapp 40 Prozent der Teilnehmenden die BvB regulär ab, darunter 10,7 Prozent ohne und 28,5 Prozent mit einer konkreten Anschlussperspektive. Die frühzeitigen Austritte setzen sich zusammen aus 20,3 Prozent maßnahmeintendierten, 22,2 Prozent nicht maßnahmeintendierten und 18,4 Prozent sonstigen Gründen. Da die sonstigen Austrittsgründe sehr heterogen und nicht maßnahmespezifisch ausfallen, wird die betreffende Gruppe nicht in die folgenden Analysen einbezogen.

Abbildung 2 zeigt die Höhe und den Verlauf der durch die Betreuungspersonen eingeschätzten Berufswahlbereitschaft jeweils getrennt nach dem Austrittszeitpunkt (nach t1 oder t2 bzw. regulärer Austritt nach t3) und den Austrittsgründen der Teilnehmenden (positiv, d. h. intendiert, oder negativ). Erkennbar ist, dass die Betreuungspersonen bereits zum Zeitpunkt t1 deutliche Unterschiede in der Ausprägung der Berufswahlbereitschaft zwischen den im späteren Verlauf erfolgreichen (grün) und den nicht erfolgreichen (blau) Teilnehmenden sehen. Auch die weitere Entwicklung der Berufswahlbereitschaft verläuft nach Einschätzung des Betreuungspersonals je nach Austrittsgründen gegenläufig: Zunahme bei erfolgreichen, Stagnation oder sogar Abnahme bei nicht erfolgreichen Teilnehmenden.

Abschließend soll überprüft werden, inwieweit zwischen wahrgenommener Berufswahlbereitschaft und Verbleib (direkte versus keine direkte berufliche Einmündung bzw. Anschlussperspektive während des Erhebungszeitraums) bedeutsame Zusammenhänge bestehen. Während zwischen Selbsteinschätzung der Jugendlichen und ihrem Verbleib zum Zeitpunkt t1 kein signifikanter Zusammenhang festzustellen ist, fällt dieser in den beiden Folgezeitpunkten zumindest schwach moderat aus ( $r_{t2} = ,29$ ;  $r_{t3} = ,35$ ). Deutlich höher und mit erkennbar steigender Tendenz fällt der Zusammenhang beim Betreuungspersonal aus ( $r_{t1} = ,44$ ;  $r_{t2} = ,51$ ;  $r_{t3} = ,72$ ). Um mögliche Verzerrungseffekte in der Fremdeinschätzung zu kontrollieren, wurde anhand einer multiplen logistischen Regression das Vorhersagepotenzial von Merkmalen überprüft, die zu Beginn der BvB vorlagen (vgl. Tab.). Mit höherem Schulabschluss steigt erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit einer unmittelbaren beruflichen Einmündung; in etwa die gleiche Vorhersagekraft hat die Fremdeinschätzung der Berufswahlbereitschaft zu Beginn der Maßnahme. Damit erweist sich neben dem Schulabschluss die zu Maßnahmebeginn vom Betreuungspersonal eingeschätzte Berufswahlbereitschaft als guter Indikator, um bestimmte Entwicklungsverläufe, aber auch Risikogruppen zu identifizieren.

Tabelle

Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Verbleibs (1 = berufliche Einmündung nach Beendigung der BvB)

Unabhängige Variablen	Odds-Ratio
Schulabschluss (0 = ohne, 1 = Hauptschule, 2 = Realschule)	2,199*
Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich)	,778
Selbsteinschätzung Berufswahlbereitschaft (t1; Intervallskala 1-6)	,965
Fremdeinschätzung Berufswahlbereitschaft (t1; Intervallskala 1-6)	2,008**
Zuweisung BvB wegen fehlender Ausbildungsreife (0 = nein, 1 = ja)	,972
Pseudo-R <sup>2</sup> (Nagelkerke)	,293
Anteil richtig zugeordneter Fälle	68,20 %

**Anmerkung:** N = 129; die abhängige Variable »berufliche Einmündung nach Beendigung BvB« umfasst alle Einmündungen und positiven Anschlussperspektiven über den gesamten Erhebungszeitraum; Signifikanzniveau: \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$  (2-seitig).

**Lebeispiel:** Mit jeder Erhöhung der Fremdeinschätzung der Berufswahlbereitschaft um eine (von sechs) Einheiten zu Beginn der Maßnahme verdoppelt sich die Wahrscheinlichkeit der beruflichen Einmündung der Teilnehmenden nach Beendigung der BvB.

## Schlussfolgerungen

### Hohe Bedeutung des Aufgabenkomplexes Berufsorientierung / Berufswahl

Nach Einschätzung des Betreuungspersonals nimmt das Thema Berufsorientierung und Berufswahl im Rahmen der Berufsvorbereitung einen zentralen Stellenwert ein und das nicht nur zu Beginn der Maßnahme, sondern über die gesamte Förderdauer hinweg. Die spezifische Ausprägung der Berufswahlbereitschaft hängt systematisch mit anderen Merkmalskomplexen wie fehlender Ausbildungsreife zusammen und wirkt sich auf die Motivation und Zielorientierung der Teilnehmenden aus. Dabei kann es auch zu einer Überlagerung der Berufswahlthematik mit Problemstellungen aus den persönlichen Lebensverhältnissen der Jugendlichen kommen und auf einen komplexeren Handlungsbedarf hindeuten.

### Frühzeitige Abbrüche und differenzierte Entwicklung der Berufswahlbereitschaft

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden von einem beträchtlichen Teil der Teilnehmenden frühzeitig abgebrochen, mit nachhaltig negativen Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf (vgl. Plicht 2016). Neben eher

maßnahmeneutralen Gründen sind es vor allem motivationale und verhaltensbezogene Gründe, die in der Konsequenz zu einem Abbruch führen. Dabei hat sich die Fremdeinschätzung der Berufswahlbereitschaft zu Beginn, aber auch während der BvB als ein guter Indikator erwiesen, den weiteren Maßnahmeverlauf und Eingliederungserfolg zu prognostizieren. In Übereinstimmung mit anderen Studien (vgl. HÖFT/RÜBNER 2018) gelingt es Jugendlichen mit höheren Bereitschaftswerten deutlich besser, sich beruflich einzugliedern. Als Warnsignal ist der Befund zu werten, dass es aus Sicht des Betreuungspersonals gleichzeitig zu einer gegenläufigen Entwicklung der Berufswahlbereitschaft kommt. Dabei scheinen die Jugendlichen, die aufgrund von mangelnder Motivation oder Fehlverhalten frühzeitig abbrechen, nicht ausreichend durch die Orientierungsangebote der BvB erreicht zu werden. Dass in dieser Gruppe die Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung am höchsten ausfallen, kann mit selbstwertdienlichen Attributionen zu tun haben, durch die ein negativer Maßnahmeverlauf beispielsweise stärker den (schlechten) Rahmenbedingungen als sich selbst zugerechnet werden kann.

### Intensive Betreuung und Monitoring

Niedrige Werte bei der Berufswahlbereitschaft oder größere Diskrepanzen zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung bedeuten nicht notwendigerweise, dass im Einzelfall ein unmittelbarer Maßnahmeabbruch droht. Sie können aber zum Anlass genommen werden, mit den Teilnehmenden frühzeitig ins Gespräch zu kommen und Strategien zu erarbeiten, z. B. zur Festigung eines beruflichen Selbstkonzepts oder Entwicklung von Planungsaktivitäten. Insgesamt erscheint für bestimmte Risikogruppen eine intensivere

Betreuung und ein genaueres Monitoring der Entwicklungsfortschritte indiziert zu sein, was sich in der Folge auch risikomindernd auf motivationsbedingte Abbrüche auswirken könnte (vgl. Plicht 2010). Hierbei kann das in der Durchführung unaufwendige Kurzverfahren, das in dieser Studie verwendet wurde, gute Dienste leisten z. B. zum Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen, zum Vergleich mit Ergebnissen der Eignungsanalyse und zum Monitoring von Entwicklungsprozessen während der Maßnahme.

### Berufswahlbereitschaft als integraler Bestandteil der Berufsvorbereitung

Die Aufgaben der Berufsvorbereitung sind vielschichtig und variieren nach den jeweiligen Bildungs- und Ausbildungsangeboten. Bestätigt werden konnte, dass die Förderung der Berufswahlbereitschaft eine wichtige Referenzgröße in niedrigschwellig ansetzenden Fördermaßnahmen darstellt und als integraler Bestandteil bei der Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit aufgefasst werden kann. Deshalb ist vor einer allzu schnellen und einseitigen Ausrichtung der Berufsvorbereitung auf eine primär betriebliche Qualifizierung und arbeitsplatzbezogene Einarbeitung zu warnen. Auch berufsschulische Angebote des Übergangssektors, die durch die Einmündung geflüchteter Jugendlicher derzeit deutliche Zuwächse verzeichnen (vgl. Autorengruppe 2018), könnten die Ausbildung von Berufswahlbereitschaft stärker in den Blick nehmen. Insofern kann die handlungs- und praxisorientierte Förderung von Berufswahlbereitschaft auch im Anschluss an die allgemeinbildende Schulzeit als eine wichtige Zielgröße der Berufsvorbereitung aufgefasst werden. ◀

---

#### Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2016. Bielefeld 2018

BERTELSMANN STIFTUNG: Volkswirtschaftliche Potenziale am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Gütersloh 2008

BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017

HIRSCHI, A.: Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In: LÄGE, D.; HIRSCHI, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Wien 2008, S. 155–172

HÖFT, S.; RÜBNER, M.: Berufswahlbereitschaft und Ausbildungsreife. In: KAUFFELD, S.; SPURK, D. (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin 2018, S. 63–84

OECD: Berufsberatung – ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Paris 2004

PLICHT, H.: Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Nürnberg 2010

PLICHT, H.: Die ersten fünf Jahre nach einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. In: Sozialer Fortschritt 65 (2016) 6, S. 142–151

RATSCHINSKI, G.: Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. In: bwp@ (2014) 27 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf) (Stand: 28.11.2018)

RÜBNER, M.; HÖFT, S.: Veränderungseffekte durch Berufsberatung? In: NATIONALES FORUM BERATUNG (Hrsg.): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld 2017, S. 163–176

SCHRÖDER, R.: Reformen zur Berufsorientierung auf Bundes- und Landesebene im Zeitraum 2004–2015. Gütersloh 2015

## Abi und dann?

### Was Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung bewegt



**ANNALISA SCHNITZLER**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im  
Arbeitsbereich »Kompetenz-  
entwicklung« im BiBB

**Angesichts steigender Studierendenzahlen geht dieser Beitrag der Frage nach, welche Schüler/-innen trotz Hochschulzugangsberechtigung die Aufnahme einer Berufsausbildung planen. Auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) wurden Faktoren identifiziert, die bei Schülerinnen und Schülern der zwölften Klasse einen solchen Plan begünstigen. Dabei zeigte sich, dass neben Einflüssen des sozialen Umfelds auch der Berufsorientierungsprozess sowie die Kosten-, Nutzen- und Chanceneinschätzungen der Jugendlichen relevant sind. Auf Basis dieser Ergebnisse werden abschließend Anregungen für die Berufsorientierung abgeleitet.**

#### Einflussfaktoren auf die Ausbildungsentscheidung

Der Anteil eines Altersjahrgangs, der eine Hochschulzugangsberechtigung erwirbt, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen (vgl. BiBB 2018). Für einen Großteil von ihnen ist damit der Weg an die Hochschule vorgezeichnet. Gleichwohl entscheidet sich ein Teil der Absolventinnen und Absolventen mit Studienberechtigung für eine berufliche Ausbildung, was dazu geführt hat, dass ihr Anteil im Berufsbildungssystem auf inzwischen (Stand 2016) fast 29 Prozent gestiegen ist (vgl. ebd.).

Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag im Rahmen des BiBB-Forschungsprojekts »Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote«<sup>1</sup> der Frage nach, welche Faktoren dazu beitragen, dass Abiturientinnen und Abiturienten an Gymnasien überhaupt eine Berufsausbildung für sich in Erwägung ziehen. Einen theoretischen Rahmen dafür bieten Erwartungs-mal-Wert-Modelle zur Erklärung von Bildungsentscheidungen (vgl. z.B. Eccles 2011). Die grundlegende Idee dieser Modelle ist, dass eine Bildungsoption dann präferiert wird, wenn sie einen hohen subjektiven Wert und somit auch einen hohen wahrgenommenen Nutzen für die Person besitzt und die Person zugleich erwartet, diese Option erfolgreich erreichen zu können. Für die jeweilige Einschätzung des subjektiven Werts und der Erfolgserwartung sind folgende Einflussfaktoren relevant:

- *personale* Faktoren wie Interessen, Werte, Erwartungen und Vorstellungen über das eigene Selbst und die eigenen Fähigkeiten (vgl. HIRSCHI 2013);
- *soziale* Faktoren wie milieuspezifische Verhaltensweisen des Sozialisationsumfelds in Gestalt von Familie und Freunden (vgl. BOURDIEU 1998) und das Streben nach intergenerationellem Stuserhalt (vgl. BOUDON 1974) – MISCHLER/ULRICH (2018) konnten für das Handwerk zeigen, dass Jugendliche eine entsprechende Ausbildung umso weniger in Betracht ziehen, je stärker ihre Eltern eine Studierenerwartung an sie richten;
- *institutionelle* Faktoren, zum einen in Form der Ausbildungsmarktlage bzw. Zugangsbeschränkungen für Studiengänge, zum anderen in Gestalt des Berufsorientierungsprozesses, in dem Vorstellungen über die Inhalte und die Erreichbarkeit der anvisierten Bildungsoptionen sowie damit verbundene Kosten- und Nutzenerwartungen entwickelt werden (vgl. BRÄNDLE/GRUNDMANN 2013).

#### Datengrundlage

Für die empirischen Analysen wurde auf Daten des NEPS zurückgegriffen (vgl. Infokasten, S. 16). Die hier zugrunde gelegte Stichprobe bilden 2.500 Schüler/-innen der 12. Klasse an Gymnasien, die im ersten Schulhalbjahr eindeutige Angaben zu ihren Bildungsplänen machten. Zum Zeitpunkt der Erhebung war im Großteil der Bundesländer an Gymnasien das Abitur nach Klasse 12 die Regel. Um möglichen Verzerrungen auf Grund unterschiedlich fort-

<sup>1</sup> Vgl. [www.bibb.de/de/8475.php](http://www.bibb.de/de/8475.php) (Stand: 07.12.2018)

### Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS: Startkohorte Klasse 9, doi:/10.5157/NEPS:SC4:9.1.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LifBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Es werden Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten erhoben, die den gesamten Lebensverlauf abbilden (vgl. www.lifbi.de und BLOSSFELD/ROBBACH/VON MAURICE 2011).

Der Beitrag bezieht sich auf die siebte Erhebungswelle (Winter 2013/14) der Startkohorte 4, wobei vereinzelt auch Variablen aus den älteren Erhebungswellen genutzt werden. In Welle 7 befanden sich die noch im allgemeinbildenden Schulsystem verbliebenen Teilnehmer/-innen in Klasse 12.

geschränkter Identitätsfindung und Entscheidungsreife vorzubeugen, wurde die Stichprobe auf Schüler/-innen beschränkt, die das Abitur nach 12 Jahren ablegen würden. 55 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich, 20 Prozent weisen einen Migrationshintergrund auf. Der Großteil der Schüler/-innen ist zwischen 17 und 18 Jahren alt.

Von den 2.500 befragten Jugendlichen nennen 16 Prozent die Aufnahme einer Ausbildung, 84 Prozent ein Studium als realistischen Plan für ihren nachschulischen Bildungsweg (unabhängig von eventuell eingeplanten Zwischenschritten wie einem Freiwilligenjahr oder Auslandsaufenthalt). Mit Blick auf die soziodemografischen Merkmale der beiden Gruppen zeigt sich, dass sich unter denjenigen, die eine Ausbildung planen, etwas weniger junge Frauen finden als in der Gruppe der Studierwilligen, der Unterschied beträgt aber lediglich knapp drei Prozentpunkte. Ein größerer Unterschied zeigt sich bei Betrachtung des Migrationshintergrunds: Während unter den Studierwilligen etwas mehr als 21 Prozent der Jugendlichen einen Migrationshintergrund aufweisen, befinden sich unter denjenigen mit Ausbildungsplan 16 Prozent mit Migrationshintergrund.

### Unterschiedliche Kosten- und Nutzen-einschätzungen zu den Bildungswegen

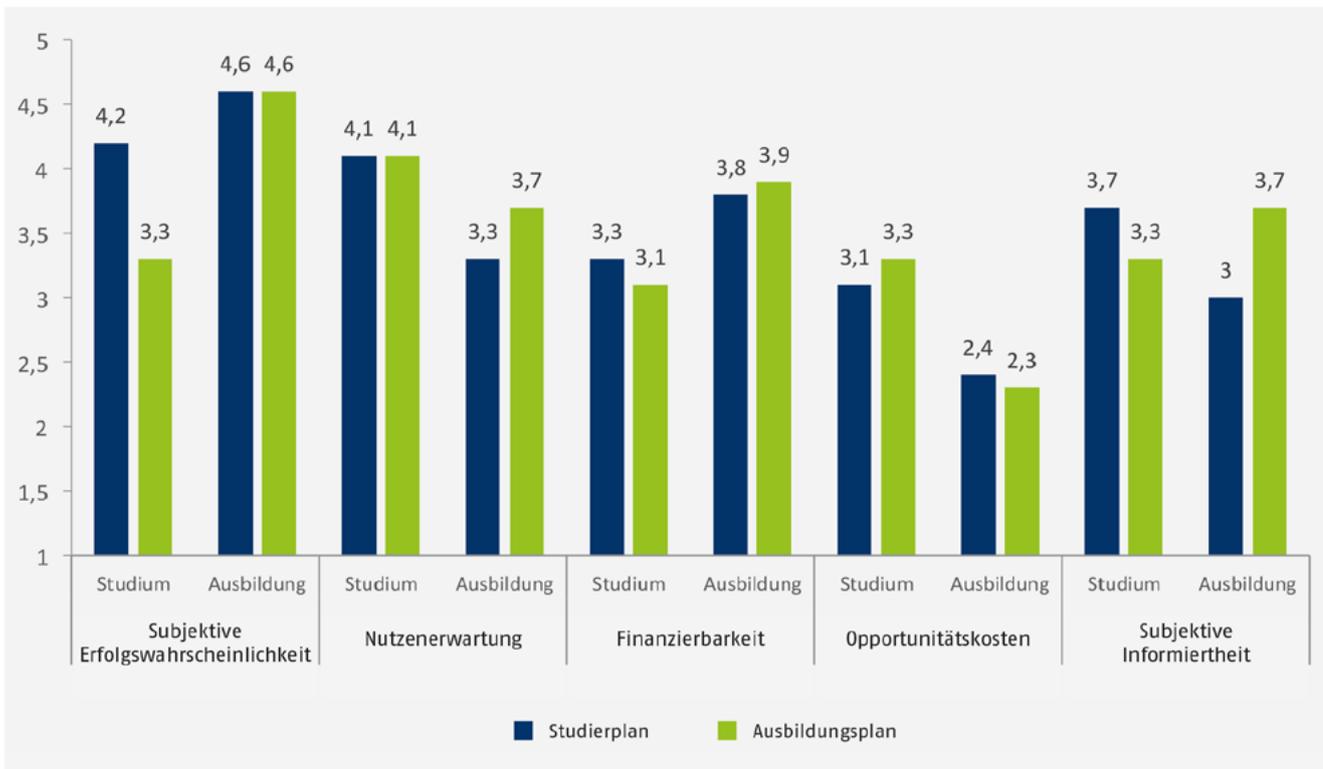
Zunächst wurden potenzielle Einflussfaktoren auf die Bewertung der beiden Bildungsoptionen ermittelt. Mithilfe von t-Tests lassen sich Unterschiede zwischen der Gruppe, die eine Ausbildung plant, und der Gruppe der Studierwilligen identifizieren. Die Ergebnisse dieser bivariaten Vergleiche werden im Folgenden auszugsweise dargestellt. Die Abbildung zeigt die Einschätzung beider Gruppen jeweils in Bezug auf die Optionen Studium und Ausbildung

auf einer fünfstufigen Skala, bei welcher höhere Werte für eine größere Zustimmung zur jeweiligen Aussage stehen. Generell fällt auf, dass die Befragten meist die selbst angestrebte Bildungsoption positiver bewerten, als es die jeweilige Vergleichsgruppe tut: So fühlen sich Studierwillige besser über Zugangschancen und -beschränkungen eines Studiums *informiert* als Ausbildungswillige, während sich diese besser über Ausbildungsmöglichkeiten informiert fühlen als die Studierwilligen. Allerdings wird die angestrebte Bildungsoption nicht notwendigerweise immer positiver eingeschätzt als die Alternative. Sowohl Studier- als auch Ausbildungswillige schätzen die *Finanzierbarkeit* einer Ausbildung leichter ein als die eines Studiums. Gleiches gilt für die angenommenen *Opportunitätskosten* (d.h. die während der Ausbildung/des Studiums zu erwartenden Einkommensverluste), die für das Studium deutlich höher eingeschätzt werden. Während sich dabei allerdings weiterhin jeweils ein »Bewertungsvorteil« für den eigenen Bildungsplan zeigt, unterscheiden sich Studier- und Ausbildungswillige hinsichtlich der subjektiven *Erfolgswahrscheinlichkeit* nur in Bezug auf die Option Studium. Jugendliche mit Ausbildungsplan schätzen ihre Erfolgsaussichten für ein Studium deutlich schlechter ein als die Studierwilligen, das erfolgreiche Bewältigen einer Ausbildung trauen sich aber beide Gruppen in hohem Maße zu. Ein umgekehrtes Bild ergibt sich mit Blick auf die *Nutzen-erwartung*. Hier wurde ein Mittelwert über verschiedene Nutzenaspekte in Bezug auf die Jobaussichten nach Studien- bzw. Ausbildungsabschluss (Einkommen, Prestige, interessante Tätigkeit, Arbeitslosigkeitsrisiko) gebildet. Der erwartete Nutzen fällt in Bezug auf das Studium in beiden Gruppen gleich hoch aus. Demgegenüber wird der Ausbildung von den Ausbildungswilligen ein etwas geringerer, von den Studierwilligen ein deutlich geringerer Nutzen zugesprochen.

Weitere Unterschiede zwischen den Gruppen fanden sich mit Blick auf

- *den Berufsorientierungsprozess* (deutlich konkretere Vorstellungen zu beruflichen Zielen und Umsetzungsmöglichkeiten und früherer Eintritt in den Berufsorientierungsprozess bei den Ausbildungswilligen),
- *die beruflichen Interessen* (höhere Affinität zu praktisch-technischen Tätigkeiten bei den Jugendlichen mit Ausbildungsplan, mehr intellektuell-forschende sowie künstlerisch-sprachliche Interessen bei den Studierwilligen) und
- *das soziale Umfeld* (jeweils höherer Anteil des Freundeskreises mit identischen Bildungsaspirationen wie der/die Befragte selbst). Beide Gruppen verfügten über Informationsquellen zu beiden Bildungsoptionen, allerdings nannten Studierwillige deutlich häufiger ihre Eltern als Informationsquelle für Studienbelange. In dieser Gruppe ist auch der Anteil derjenigen mit min-

Abbildung  
Kosten-, Nutzen- und Erfolgserwartungen nach Bildungsplan



Quelle: IIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:/10.5157/NEPS:SC4:9.1.0, eigene Berechnungen aus dem BIBB-Forschungsprojekt »Bildungsorientierungen«

destens einem studierten Elternteil größer, ebenso wie der Anteil derjenigen, deren Eltern – nach Meinung ihrer Kinder – ein Studium als Bildungsweg der Wahl für ihr Kind sehen. Umgekehrt vermuten sehr wenige Studierwillige bei ihren Eltern eine Ausbildungsaspiration.

### Wer plant eine duale Ausbildung?

Anschließend wurde eine hierarchische logistische Regression mit 1.287 vollständigen Fällen<sup>2</sup> durchgeführt, um das Zusammenspiel der personalen, sozialen und institutionellen Faktoren und potenzielle Vermittlungsprozesse bei der Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium zu untersuchen. Dabei werden nur Variablen berücksichtigt, die im bivariaten Vergleich signifikante Unterschiede aufwiesen. Die logistische Regression gibt die Einflüsse der Prädiktoren auf die Wahrscheinlichkeit wieder, eine Ausbildung statt eines Studiums zu planen (vgl. Tab., S. 18).

<sup>2</sup> Die reduzierte Fallzahl im Vergleich zur Ausgangsstichprobe ergibt sich durch fehlende Werte auf einzelnen Variablen, was unter anderem in der Verwendung mehrerer Erhebungswellen für die Analyse begründet liegt. Das eingangs genannte Verhältnis von Ausbildungs- zu Studierwilligen bleibt allerdings auch in der Teilstichprobe erhalten. Vereinzelt auftretende Unterschiede zwischen vollständigen und unvollständigen Fällen auf den in der Regression verwendeten Variablen, etwa hinsichtlich des Vorliegens eines Migrationshintergrunds, sind statistisch nicht bedeutsam.

Die soziodemografischen Variablen üben keinen signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu planen, aus. Die im zweiten Block aufgenommenen Variablen aus dem Bereich der Persönlichkeit zeigen hingegen allesamt Effekte. So sinkt die Ausbildungswahrscheinlichkeit mit steigender Gewissenhaftigkeit und Offenheit. Demgegenüber steigt sie bei hohem Interesse an praktisch-technischen Tätigkeiten. Im Zusammenspiel mit weiteren Merkmalen verschwinden diese Effekte allerdings (Block 3 ff.), vermutlich, da ihr Einfluss über die nachfolgend aufgenommenen Merkmale wie etwa die schulischen Leistungen vermittelt wird. Sowohl gute Noten als auch eine höhere selbst eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit in Bezug auf ein Studium verringern die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Die wahrgenommenen Erfolgsaussichten für ein Studium scheinen sich somit nicht ausschließlich aus der aktuellen schulischen Leistung abzuleiten. Anschließend wurden potenzielle Einflüsse des sozialen Umfelds in die Analyse aufgenommen. Hier zeigt sich, dass trotz der im bivariaten Vergleich auftretenden Unterschiede in Bezug auf den Bildungsabschluss der Eltern dieser im Zusammenspiel mit den anderen Variablen keinen zusätzlichen Einfluss auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit nimmt. Lediglich wenn die Jugendlichen bei ihren Eltern den Wunsch nach einer Ausbildung für sie vermuten, steigert dies die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Zudem er-

Tabelle

Wahrscheinlichkeit, die Aufnahme einer Ausbildung zu planen

Prädiktoren	1 Exp(B)	2 Exp(B)	3 Exp(B)	4 Exp(B)	5 Exp(B)	6 Exp(B)
Weiblich	.79	1.03	1.08	1.00	.94	.72
Migrationshintergrund vorhanden	.76	.77	.68	.73	.90	1.03
Alter	1.13	1.15	.95	.95	.90	.98
Gewissenhaftigkeit		.81*	.99	.98	.98	.95
Offenheit für neue Erfahrungen		.84*	.87	.90	.88	.96
Selbstwertgefühl		.97**	1.04*	1.03'	1.01	.99
Praktisch-technische Interessen		1.33**	1.35**	1.35**	1.25'	1.13
Selbstkonzept schulischer Leistung			.93	.94	.95	.72
Notendurchschnitt			.73***	.76***	.76***	.81**
Subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit: Abschluss Studium			.24***	.30***	.26***	.25***
Anteil Freunde mit Ziel Ausbildung				1.14'	1.13'	1.10
Mind. 1 studierter Elternteil				.98	.90	.88
Beruflicher Statuserhalt mit Ausbildung -> Mutter				1.48**	1.29*	1.31*
Beruflicher Statuserhalt mit Ausbildung -> Vater				1.24*	1.10	1.11
Eltern: Kind soll Ausbildung machen				7.84***	7.15***	4.39***
Nutzenerwartung an Ausbildung					4.41***	3.65***
Finanzierbarkeit eines Studiums					.95	1.03
Opportunitätskosten bei Ausbildung					.83	.84
Subjektive Informiertheit Studium						.41***
Subjektive Informiertheit Ausbildung						2.32***
Informieren über spezifische Berufe						1.74**
Konkrete Bewerbungsziele						1.43**
Zeitpunkt Beginn Orientierungsprozess						1.38'
Zuwachs in Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.007	.034***	.297***	.105***	.051***	.085***

\*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05, 'p < .10; n = 1.287; Quelle: IIfBi, NEPS, Startkohorte 4, doi:/10.5157/NEPS:SC4:9.1.0, eigene Berechnungen aus dem BIBB-Forschungsprojekt »Bildungsorientierungen«

Lesehilfe: Bei der hier berechneten hierarchischen logistischen Regression bedeuten Werte größer 1, dass dieser Prädiktor die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsplans erhöht, Werte kleiner 1, dass dieser Prädiktor die Wahrscheinlichkeit senkt bzw. in diesem Fall gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit eines Studierplans erhöht; z. B. sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsplans, wenn der/die Jugendliche gute Schulnoten aufweist.

höht die Einschätzung, dass sich mit einer Ausbildung ein Beruf ergreifen lässt, der vom Niveau her ähnlich oder besser als die von den Eltern ausgeübten Berufe ist, die Ausbildungswahrscheinlichkeit.

Da beide Gruppen im bivariaten Vergleich den Nutzen eines Studiums sowie die Kosten einer Ausbildung ähnlich einschätzten und sich lediglich in der Bewertung der jeweils anderen Bildungsoption unterschieden, wurde lediglich die Kosteneinschätzung in Bezug auf das Studium und die Nutzeneinschätzung in Bezug auf die Ausbildung

in die Regression aufgenommen. Hier zeigt sich, dass die Einschätzung der Finanzierbarkeit eines Studiums keinen Einfluss, die Überzeugung, dass eine Ausbildung einen hohen Nutzen in Bezug auf attraktive Berufschancen mit sich bringt, aber einen deutlichen Effekt auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit hat. Darüber hinaus ist die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu planen, umso höher, je konkreter die Vorstellungen über die eigenen beruflichen Perspektiven sind.

## Könnte konkretere Berufsorientierung das Ausbildungsinteresse steigern?

Die Ergebnisse der Analysen zeigen zum einen, dass die elterlichen Bildungsaspirationen auch bei jungen Erwachsenen kurz vor dem Übertritt in Ausbildung oder Studium einen großen Einfluss ausüben. Für Berufsorientierungsmaßnahmen könnte dies als Anregung dienen, mit Schülerinnen und Schülern aller Altersstufen und Bildungsphasen neben den eigenen Interessen und Zielen auch immer soziale Beeinflussungsprozesse zu reflektieren, um sie den Ratsuchenden bewusst zu machen und bei der Entscheidungsfindung zu bedenken.

Mit Blick auf die Fragestellung, welche Merkmale sich im Zusammenhang mit der Entscheidung für eine Ausbildung als relevant erweisen, lassen sich aus den Ergebnissen folgende Hinweise für die Berufsorientierung in der Oberstufe ableiten: Zunächst zeigt sich, dass beide Gruppen einem Studium eine hohe Nutzenerwartung zuschreiben, aber lediglich die Ausbildungsinteressierten dies auch für die Ausbildung tun. Eine bessere Aufklärung über die große Spannweite bei der Ausbildungsvergütung sowie bei den Arbeitsmarkt- und Einkommensperspektiven nach Ausbildungsabschluss könnte zur Attraktivitätssteigerung der

Bildungsoption Ausbildung beitragen. Hierbei sollte auch auf mögliche Arbeitsmarkt- sowie Karriereperspektiven von Aufstiegsfortbildungen hingewiesen werden.

Zudem wäre zu erwägen, in Maßnahmen der Berufsorientierung das Berufespektrum zu erweitern – insbesondere um solche Berufe, die intellektuell-forschende und künstlerisch-sprachliche Tätigkeitsaspekte enthalten. Denn gerade in dieser Hinsicht halten Jugendliche die Erfüllung entsprechender Interessen bisher nur im hochschulischen Bereich für möglich. Die gefundenen Gruppenunterschiede im Konkretisierungsgrad der beruflichen Orientierung lassen vermuten, dass zumindest ein Teil der Studierwilligen das Studium auch dazu nutzen will, konkretere berufliche Vorstellungen zu entwickeln. Wenn es dieser Gruppe gelänge, sich früher zu orientieren, würde ein Teil von ihnen eventuell auch Ausbildungsberufe für sich in Betracht ziehen.

Die Vermittlung der genannten, für eine Ausbildungsabsicht relevanten Informationen muss nicht allein der institutionalisierten Berufsorientierung überlassen werden, sondern kann auch von Ausbildungsbetrieben für die Ansprache von Abiturientinnen und Abiturienten genutzt werden, um diese Zielgruppe gezielt auf die in ihren Betrieben bestehenden Möglichkeiten aufmerksam zu machen. ◀

### Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018 – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datensreport\\_2018.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datensreport_2018.pdf) (Stand: 07.12.2018)

BLOSSFELD, H.-P.; ROßBACH, H.-G.; VON MAURICE, J.: Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14 (2011), S. 19–34

BOUDON, R.: Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in Western society. New York 1974

BOURDIEU, P.: Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt/M. 1998

BRÄNDLE, T.; GRUNDMANN, M.: Soziale Determinanten der Studien- und Berufswahl: theoretische Konzepte und empirische Befunde. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 58–72

ECCLES, J. S.: Gendered educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. In: International Journal of Behavioral Development 35 (2011), S. 195–201

HIRSCHI, A.: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster 2013, S. 27–41

MISCHLER, T.; ULRICH, J. G.: Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht (BIBB Report 5). Bonn 2018 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349) (Stand: 07.12.2018)

# Jugendliche und Betriebe beim Start in die Ausbildung begleiten

Erfahrungen aus der Umsetzung des Landesfachkonzepts »Zukunftschance assistierte Ausbildung«



**BIRGIT REINBOTHE**  
Referentin Fachkräfte, Berufliche Bildung im Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt, Magdeburg



**SIMONE DANEK**  
Dr., Geschäftsführerin der IHK Halle-Dessau, Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung, Halle



**GUNDA FISCHER**  
Projektgruppenleitung Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Berlin

**Der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung und der gelungene Übergang in den Beruf sind wichtige Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe. Insbesondere Jugendliche mit schwierigen Ausgangsbedingungen und hohem Förderbedarf benötigen individuelle Begleitung auf diesem Weg. Nicht alle Betriebe können diese Unterstützung leisten. Hier setzt das Instrument der assistierten Ausbildung (AsA) an. In Sachsen-Anhalt wird die assistierte Ausbildung mit einem eigenen Landesfachkonzept erfolgreich umgesetzt. Welche Erkenntnisse lassen sich daraus für die Weiterentwicklung der assistierten Ausbildung ableiten? Und wie kann die nachhaltige Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt gefördert werden?**

## Ausgangslage

In Sachsen-Anhalt wird der demografische Wandel in vielen Betrieben spürbar. Die Besetzung offener Ausbildungsstellen stellt gerade klein- und mittelständische Betriebe vor große Herausforderungen. Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich die Schülerzahl um gut die Hälfte reduziert (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2017, S. 11). Die Betriebe konstatieren einen Mangel an ausbildungsreifen und -willigen jungen Menschen. Nach wie vor scheiden zudem viele Jugendliche vorzeitig aus bestehenden Ausbildungsverhältnissen aus. Für Sachsen-Anhalt lag die Vertragslösungsquote im Jahr 2016 bei 34,4 Prozent und damit – wie in allen neuen Bundesländern – über dem Bundesdurchschnitt (25,8%; vgl. UHLY 2018, S. 156), was auf strukturell bedingte Unterschiede hinweist.

Insgesamt zeigt sich, dass es zunehmend schwieriger wird, Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zusammenzuführen. Dies unterstreicht die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Ausbildungsmarkt. So standen in Sachsen-Anhalt 2017 zu Beginn des Ausbildungsjahrs 2.016 junge unversorgte Bewerber/-innen einem offenen Ausbildungsplatzangebot von 3.388 gemeldeten nicht besetzten Stellen gegenüber (vgl. BA 2018).

Angesichts der Besetzungsprobleme sind immer mehr Unternehmen bereit, auch lernschwächeren Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten (vgl. DIHK 2016, S. 16). Vor diesem Hintergrund gewinnt das Instrument der assistierten Ausbildung einen besonderen Stellenwert, da es direkt am Regelsystem der betrieblichen Berufsausbildung ansetzt.

## Das Landesfachkonzept »Zukunftschance assistierte Ausbildung«

In Sachsen-Anhalt soll AsA in den kommenden Jahren zu einer zentralen Säule der Ausbildungsförderung ausgebaut werden. In Kooperation zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration und der BA wurde auf Basis der gesetzlichen Regelung nach § 130 Abs. 8 SGB III ein Landesfachkonzept vereinbart. Damit ist es möglich, den regulär förderfähigen Personenkreis (Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen unter 25, i. d. R. ohne Erstausbildung, mit Ausbildungsreife und Berufseignung) um »junge Menschen mit besonderen Lebensumständen« zu erweitern. Voraussetzung dafür ist, dass ein Landeskonzept für den Übergang von der Schu-

Erweiterungen im Landesfachkonzept »Zukunftschance assistierte Ausbildung« (ZaA)	
<b>Erweiterter Personenkreis</b>	<b>Jugendliche mit besonderen Lebensumständen,</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei denen das Risiko eines vorzeitigen Abbruchs besteht,</li> <li>• die in einem geschlechtsuntypischen Beruf ausgebildet werden,</li> <li>• die ihren bisherigen Wohnort für die Ausbildung verlassen mussten</li> </ul>
<b>Erweiterung des Personalschlüssels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsbegleiter/-in: Teilnehmende = 1:8 (regulär 1: 23-25)</li> <li>• Sozialpädagogin/Sozialpädagoge: Teilnehmende = 1:8 (regulär 1: 31-33)</li> <li>• Lehrkräfte: Teilnehmende = 1:35-37</li> </ul>
<b>Qualitätssicherungsmaßnahmen</b>	<b>Kammerkoordinierung – Erweiterung des Angebots um</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatsgespräche</li> <li>• Kompetenzbildungsangebote und Erfahrungsaustausche für Träger</li> <li>• Coaching für Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben</li> <li>• Wissenschaftliche Begleitung</li> </ul>

le in den Beruf und eine spezifische Landeskonzeption für AsA vorliegen sowie eine Kofinanzierung durch die Beteiligung Dritter von mindestens 50 Prozent gegeben ist. Mit dem Landesfachkonzept wurde der förderfähige Personenkreis um junge Menschen mit besonderen Lebensumständen erweitert. Zudem wurden mit dem Landesfachkonzept der Personalschlüssel aufgestockt und die Leistungen nach dem BA-Fachkonzept um Maßnahmen zur Qualitätssicherung ergänzt (vgl. Infokasten oben). Als wichtiges Bindeglied zwischen Wirtschaft, BA, Jobcentern und Trägern obliegt den Kammern die Koordinierung und Qualitätssicherung des Landesprogramms. Mit dieser Kammerkoordinierung reagiert das Landesfachkonzept auf wichtige Herausforderungen. Zum einen gilt es, Unternehmen mittels Öffentlichkeitsarbeit und direkter Beratung über die Vorteile der assistierten Ausbildung zu informieren und sie für die aktive Beteiligung zu motivieren, zum anderen kann nur durch eine gezielte Zusammenarbeit aller Akteure eine optimale Umsetzung der Maßnahmen gesichert werden. Daher hat die Kammerkoordinierung in allen Agenturbezirken sogenannte Monatsgespräche etabliert. Daran nehmen neben der Kammervertretung Vertreter/-innen der Agentur für Arbeit, der Jobcenter sowie der Träger teil. Auf kurzem Weg können so Informationen zu Problemen in der Begleitung Teilnehmender ausgetauscht, Lösungen abgestimmt und Maßnahmen eingeleitet werden, um Abbrüche zu vermeiden. Auch weitere Angebote der Kammern zielen auf die Qualitätssicherung im Programm. Zum einen dienen Angebote

für Bildungsträger der Reflexion beruflicher Handlungspraxis, zum anderen können Ausbildungsverantwortliche der am Programm beteiligten Unternehmen im Rahmen von Einzel- oder Gruppencoachings konkrete Probleme auf betrieblicher Ebene bearbeiten und klären.

### Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Im August 2018 befanden sich in Sachsen-Anhalt mehr als 400 junge Menschen, davon etwa 100 Jugendliche mit Migrationshintergrund, in einer assistierten Ausbildung. Es gibt Unternehmen, die bereits seit 2016 vom Förderangebot des Landesprogramms profitieren. Bemerkenswert ist auch, dass einige Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung einen höherwertigen Abschluss anstreben.

Wenngleich das Programm hinsichtlich seiner Wirksamkeit durch die am Programm Beteiligten überwiegend positiv eingeschätzt wird, weisen Austrittsquoten von Teilnehmenden sowohl in der ausbildungsvorbereitenden Phase (Phase 1) als auch in der ausbildungsbegleitenden Phase (Phase 2) auf Hemmnisse in der Umsetzung bzw. hinsichtlich der allgemeinen Rahmenbedingungen der AsA hin. Diese werden durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) innerhalb der wissenschaftlichen Begleitung näher untersucht (vgl. Infokasten unten). Ziel ist es, Hemmnisse und Erfolgsfaktoren der Umsetzung der assistierten Ausbildung im Landesprogramm ZaA zu identifizieren und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Ein besonderer Fokus lag auf der Identifizierung von Austrittsgründen der Teilnehmenden. Die vorgestellten Erkenntnisse beziehen sich auf die Umsetzung der Kohorte 2016.

### Methodisches Vorgehen

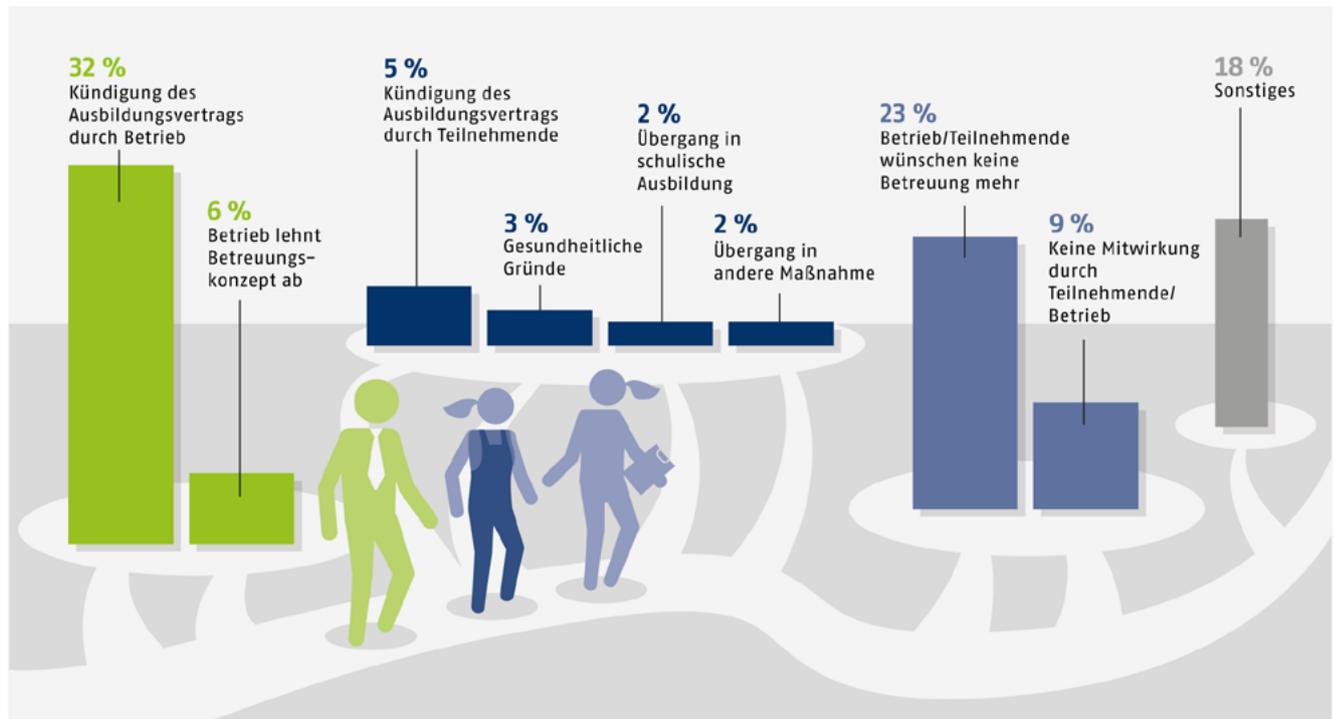
Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte auf Basis eines Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden.

- Auswertung von Sachberichten der Träger zu Phase 1 und 2 (Kohorte 2016)
- Auswertung der Teilnehmerstatistik der Kammern (215 TN/Phase 1; 260 TN/Phase 2; Kohorte 2016)
- Standardisierte Befragungen der Teilnehmenden in Phase 2 (n = 111, Rücklauf 74 %)
- Standardisierte Befragungen der Ausbilder/-innen beteiligter Unternehmen (n = 28, Rücklauf 20 %)
- Qualitative Einzelinterviews mit Teilnehmenden (4), Ausbilderinnen und Ausbildern der Betriebe (4) und Trägern (8)
- Experteninterviews mit Maßnahmenverantwortlichen der Agentur für Arbeit und Jobcenter (5)

Die Befragung von Teilnehmenden der Phase 2 und deren Ausbildungsbetrieben für die Kohorte 2016 erfolgte stichtagsbezogen zum 31.07.2017 (Vollerhebung).

Abbildung 1

Austrittsgründe von Teilnehmenden in der ausbildungsbegleitenden Phase (Phase 2) für die Kohorte 2016



n = 104 Austritte

### Austrittsquoten und -gründe

Für Phase 1 liegt die Austrittsquote der Kohorte 2016 bei 60 Prozent, wobei nicht jeder Austritt als Misserfolg zu werten ist. So wechseln Teilnehmende z. B. in schulische Ausbildungen oder gehen in andere Maßnahmen über, die ihrem Bedarf zu diesem Zeitpunkt nach Einschätzung der Träger und der Berufsberater eher entsprechen, z. B. in Einstiegsqualifizierung (EQ). Nicht immer besteht seitens der Berufsberater/-innen eine eindeutige Einschätzung zum Stand und zu den Entwicklungsmöglichkeiten der Teilnehmenden. Phase 1 dient daher auch als »Experimentierfeld«, um mehr über die Kompetenzen der Teilnehmenden, ihre persönliche Reife sowie die fachlichen und schulischen Fähigkeiten zu erfahren und den Berufswunsch mit Arbeits- und Anforderungsrealität der Teilnehmenden abzugleichen.

Eine Herausforderung bleibt der große Anteil derer (30%), die wegen mangelnder Mitwirkung aus der Maßnahme austreten. Entziehen sich Jugendliche den Unterstützungsangeboten der Träger z. B. durch häufige Fehlzeiten oder scheint die Maßnahme nicht geeignet, die gewünschte Wirkung zu erzielen, wird gemeinsam mit Trägern, Berufsberatung und Kammern im Rahmen der Monatsgespräche über Maßnahmen der Aktivierung, alternative Maßnahmen und damit auch über die Beendigung der Maßnahme entschieden.

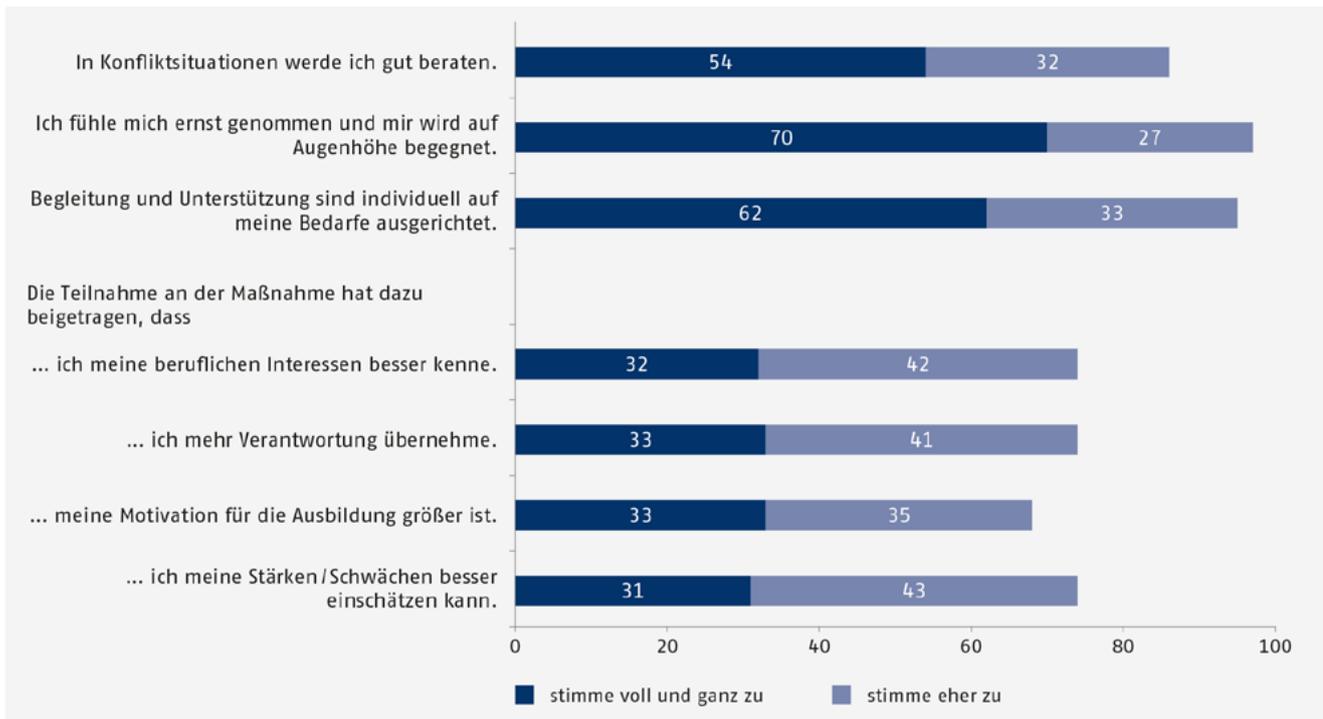
Gerade für Jugendliche, die nur schwer zu aktivieren sind, stellt der gesetzlich vorgeschriebene Zeitrahmen von 39 Stunden pro Woche in Phase 1 ein Hemmnis für die bedarfsgerechte Ausgestaltung dar. Eine flexible Anpassung des Betreuungsumfangs und eine Orientierung an schulischen Ferienzeiten für Urlaubstage wäre wünschenswert, um auch schwer aktivierbare Jugendliche in der Maßnahme zu halten und an ihre Möglichkeiten heranzuführen. Aus Sicht der Träger begünstigt die geringe Flexibilität des Instruments die hohe Austrittsquote.

Auch in Phase 2 sind Austritte der Teilnehmenden zu verzeichnen (vgl. Abb. 1). Hier liegt die Austrittsquote insgesamt bei 40 Prozent. Davon führt in 37 Prozent der Fälle die Kündigung oder Auflösung des Ausbildungsvertrags zum Abbruch, wobei diese meist unternehmensbedingt (32%) und nur in seltenen Fällen (5%) teilnehmerbedingt ist.

Bei weiteren 32 Prozent gehen die Austritte darauf zurück, dass entweder teilnehmer- oder unternehmensseitig keine weitere Betreuung mehr gewünscht wird (23%) oder es an einer Mitwirkung des Jugendlichen oder des Betriebs mangelt (9%). Sechs Prozent der Betriebe lehnen darüber hinaus das Betreuungskonzept ab. In diesen Fällen bleibt das Ausbildungsverhältnis jedoch weiterhin bestehen. Gründe für den Austritt aus der Maßnahme können zeitliche wie organisatorische Aspekte sein oder aber die Tatsache, dass eine weitere Begleitung nicht mehr erforderlich

Abbildung 2

Einschätzung der Teilnehmenden aus Kohorte 2016 zur Wirkung der Maßnahme sowie Umsetzung durch die Träger



n=111

scheint, da hemmende Faktoren bereits gemindert werden konnten. Da die gesetzliche Regelung der AsA keine flexible Reduzierung des Betreuungsumfangs vorsieht, steht dem endgültigen Austritt keine Alternative gegenüber; eine Destabilisierung der Teilnehmenden kann dann nicht aufgefangen werden. Die Auswertungen lassen zudem die Interpretation zu, dass sich das Angebot der Maßnahme nicht mit dem Bedarf bzw. den Erwartungen oder den Handlungsspielräumen der Unternehmen deckt. Zugleich lässt sich ein deutlicher Handlungsbedarf hinsichtlich der Einbindung der Unternehmen und der Moderation des Prozesses zwischen den Akteuren ableiten. Im Landesprogramm wird dem mit ausgewählten Maßnahmen (s. o.) bereits Rechnung getragen.

### Einschätzung der Angebote und ihrer Wirkung

Nach Einschätzung der Träger ist in der Regel eine sehr individuelle Begleitung der Jugendlichen erforderlich und für den Erfolg einer Maßnahme wichtig, dass sie bedarfsorientiert angepasst werden kann. Die hohe Zufriedenheit der Jugendlichen spiegelt diese Einschätzung wider (vgl. Abb. 2). Rund 75 Prozent der befragten Teilnehmenden geben an, eine Veränderung bezüglich personeller Kompetenzen, beruflicher Orientierung und Motivation festzustellen. Die Jugendlichen schätzen vor allem die Prüfungsvorbereitung, aber auch Stützunterricht und sozialpädagogische

Betreuung als positiv für den Erfolg ihrer Ausbildung ein. Die Austausch- und Lernangebote der Träger für die Jugendlichen erfolgen ausbildungsbegleitend. Nicht immer werden die Teilnehmenden in dem dafür vorgesehenen Umfang (min. 4 bis max. 9 Stunden) durch die Betriebe freigestellt. Bei Auszubildenden in Berufen mit Montage- und Auswärtstätigkeiten lässt sich eine Betreuung nur unter erschwerten Bedingungen umsetzen. Auch hier erweist sich der starre Rahmen der gesetzlichen Regelungen als Hemmnis.

Hinsichtlich der Wirkung bei den Teilnehmenden schätzen die Betriebe ein, dass sie vor allem die persönlichen und berufstheoretischen Anforderungen besser bewältigen können.

Während dem Unterstützungsangebot für die Teilnehmenden hohe Bedeutung beigemessen wird, spielt das Unterstützungsangebot zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung durch die Träger aus Sicht der Betriebe eine eher untergeordnete Rolle. Die vertiefenden Interviews mit Trägern und Betrieben weisen darauf hin, dass die Betriebe eher selten Angebote der Unterstützung in Anspruch nehmen und die Kommunikation zu Unterstützungs- und Entwicklungsbedarfen ihrer Auszubildenden schnell im Alltagsgeschäft untergeht.

Der Einsatz der Koordinatorinnen und Koordinatoren bei den Kammern zahlt sich dennoch aus. So ist die Bereitschaft regionaler Unternehmen gewachsen, Prakti-

kums- und Ausbildungsplätze bereitzustellen, und die Vermittlung von Betrieben und Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf in das Landesprogramm gelingt.

### Handlungsempfehlungen

Die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung wurden mit Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums, der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und der Kammerkoordinierung sowie ausgewählten Fachkräften aus den Agenturen bzw. Jobcentern reflektiert. In Abstimmung mit den Programmpartnern wurden Handlungsempfehlungen formuliert, die sowohl auf die konzeptionelle Weiterentwicklung des Instruments der assistierten Ausbildung nach § 130 SGB III zielen als auch auf die Weiterentwicklung des Landesprogramms und die Umsetzung durch Träger und Betriebe.

### Flexibilisierung und ergänzende Leistungen

Die gesetzliche Grundlage gewährt den Trägern kaum Anpassungsmöglichkeiten an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden. Jedoch verlangen gerade die heterogenen Zielgruppen der AsA eine individuelle Begleitung. Eine flexible Anpassung des zeitlichen Begleitungscontingents (Flexibilisierung des Ein- und Austritts im Sinne eines »Ein- und Ausschleichens«, Einräumung von »Pausenzeiten«), eine variable Wahl des Lehrorts sowie der Einsatz bedarfsorientierter Instrumente und Methoden tragen zum Erfolg der Begleitung bei.

Für ausgewählte Zielgruppen mit spezifischen Bedarfen, z.B. Teilnehmende mit Migrations- oder Fluchthintergrund, wäre die Ergänzung der regulären Angebote um bedarfsorientierte Zusatzangebote wünschenswert. Die gesetzliche Regelung zur Maßnahmefinanzierung bietet hier kaum Spielraum. Hier erweist sich dringender Handlungsbedarf, da das Angebot bereits zunehmend von dieser Zielgruppe nachgefragt wird.

Empfohlen wird zudem die Erstattung von Fahrtkosten zum Maßnahmenort für Teilnehmende in Phase 2. Dies ist auf gesetzlicher Ebene bisher nicht verankert und führt gerade für Teilnehmende mit Wohnsitz oder Ausbildungsplatz in ländlich geprägten Regionen neben der zeitlichen zu einer finanziellen Belastung. Zudem wäre eine gesetzliche Regelung zur Freistellung durch die Betriebe zu empfehlen.

Auch eine Verbesserung der Anerkennung und Abrechnung von Aufwänden wie Fahrtkosten und -zeiten, Anmietung externer Räume insb. für Träger mit Angeboten in ländli-

chen Regionen sollte geprüft werden. Hier bieten digitale Systeme für Lern- und Stützunterricht eine Möglichkeit zur Aufrechterhaltung des Unterstützungsangebots; so könnte wegebedingten Abbrüchen vorgebeugt werden. Die Träger sollten darin unterstützt werden, Teilnehmende zu aktivieren sowie digitale Systeme einzusetzen.

### Ansätze zur Weiterentwicklung des Landesfachkonzepts

Wenngleich sich die ergänzende Ansprache und Beratung der Betriebe durch die Kammern im Landesprogramm als ein stützendes Element erweist, verdeutlichen die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung, dass die Kommunikation zwischen Betrieben und Trägern ein Intensivierungspotenzial bietet, das es mit geeigneten Methoden zu flankieren gilt.

Um mehr Betriebe und Teilnehmende für die AsA zu gewinnen, gilt es die Win-win-Situation über den Transfer von guter Praxis und eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit weiter in die Breite zu tragen. Um Vertragsauflösungen seitens der Betriebe zu vermeiden, sollten diese stärker einbezogen und die Angebote der Träger noch mehr an den Bedarfen der Teilnehmenden und der Betriebe orientiert werden. Den Betrieben sollten Gestaltungsspielräume, auch die Anwendung der Freistellung, aufgezeigt werden. Dies setzt eine transparente und systematische Kommunikation zwischen Trägern und Betrieben voraus.

Wenngleich mit den erweiterten Leistungen gemäß Landesfachkonzept bereits einige Hürden, die die gesetzliche Regelung der AsA mit sich bringt, kompensiert werden können, wird die weitere fachliche Auseinandersetzung und die Weiterentwicklung des Instruments erforderlich sein, um die Wirkung regional innovativer Konzepte zum Tragen zu bringen und dazu beizutragen, dass der Weg in Ausbildung und Beruf für Jugendliche besser gelingt. ◀

---

#### Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Statistik der BA. Nürnberg 2018
- DIHK: Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2016
- STATISTISCHES LANDESAMT SACHSEN-ANHALT: Statistischer Bericht Bildung. Schuljahr 2016/2017, Schuljahresanfangsstatistik. Halle/Saale 2017
- UHLY, A.: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2018, S. 147–158 – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datensreport\\_2018.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datensreport_2018.pdf) (Stand: 23.10.2018)

# Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?



**SOPHIE KRUG VON NIDDA**  
Wiss. Mitarbeiterin im  
Arbeitsbereich Bildungs-  
soziologie der Universität  
Paderborn

**Jugendliche mit Migrationshintergrund haben geringere Chancen als andere, nach der Schule in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden. Dafür können unter anderem betriebliche Rekrutierungspraktiken verantwortlich sein. Bezugnehmend auf das konventionssoziologische Modell von IMDORF wird in diesem Beitrag untersucht, welche Selektionskriterien betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturieren und wie sie sich auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auswirken. Es wird gezeigt, dass die Einschätzung der Teampassung eine zentrale Rolle spielt.**

## Rekrutierungspraktiken als Ursache von Benachteiligung?

Ein Großteil der Jugendlichen, die eine Ausbildung anstreben, entscheidet sich nach der Schule für eine Berufsausbildung im dualen System (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2018, S. 92, Tabelle A4. 1–2). Die Regulierung des Ausbildungszugangs obliegt in diesen Fällen allein den Betrieben. Sie legen Bewerbungsverfahren und Selektionskriterien fest, wodurch ihre Rolle als Gatekeeper beim Übergang von der Schule in den Beruf in den Mittelpunkt rückt.

Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen haben als andere, bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze im dualen System erfolgreich zu sein (vgl. u. a. BEICHT 2015, S. 24). Die Gründe dafür werden oft in individuellen Defiziten der Jugendlichen vermutet, insbesondere in geringen schulischen Leistungen, mangelnden Sprachkenntnissen sowie fehlenden Netzwerken (für einen Überblick vgl. BEICHT 2015; IMDORF 2010, S. 260). Es hat sich jedoch gezeigt, dass individualtheoretische Analysen den Unterschied zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nicht ausreichend erklären können (vgl. BEICHT 2015, S. 24). Dadurch rücken betriebliche Rekrutierungsprozesse in den Fokus. Hier geht es darum, die Passung zwischen Jugendlichen und Betrieben anhand von spezifischen Selektionskriterien einzuschätzen. Die Rekrutierung erfolgt gewöhnlich in zwei Schritten.

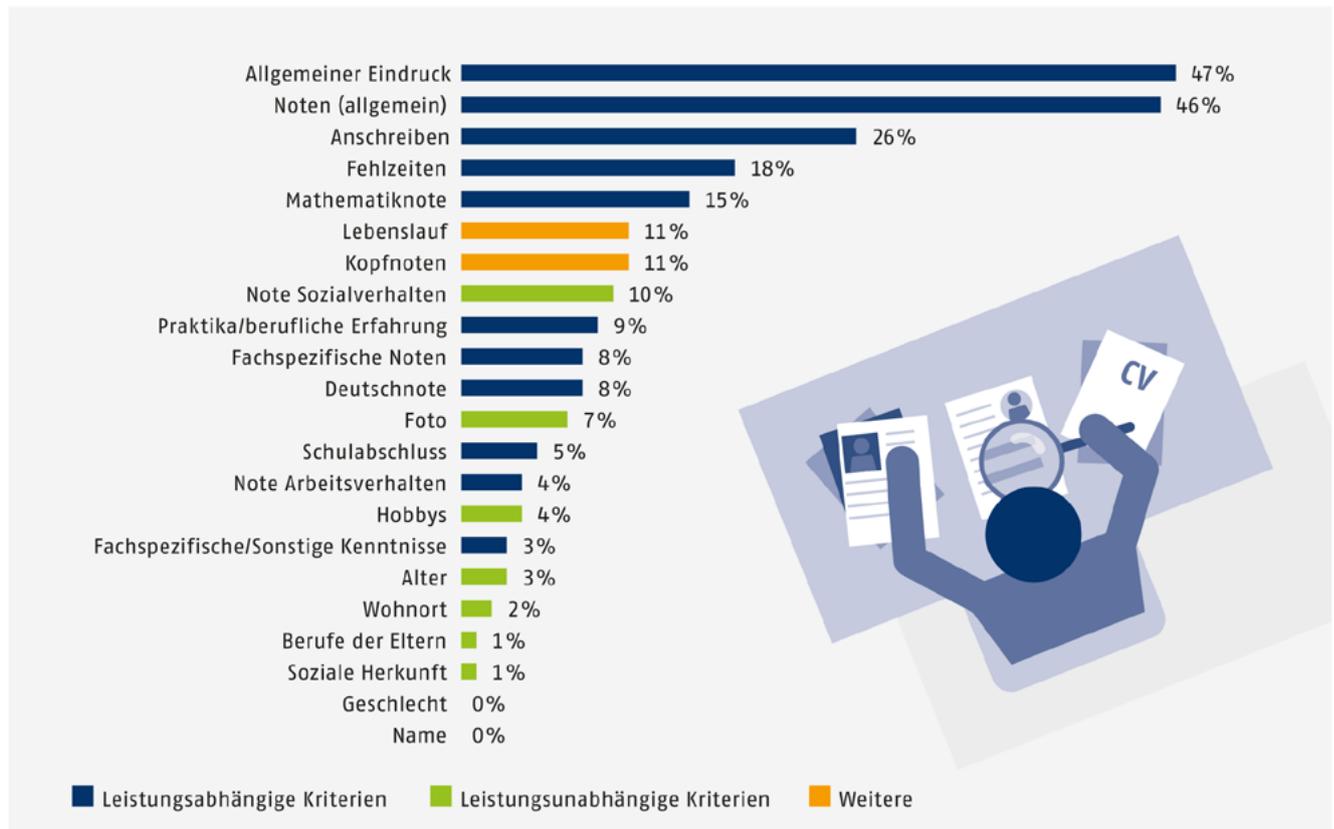
- Im *ersten Schritt* findet eine Auswahl der Bewerber/-innen aufgrund des Screenings der Bewerbungsunterlagen statt.
- Im *zweiten Schritt* folgt die Entscheidung für eine Bewerberin/einen Bewerber, nachdem die Jugendlichen sich bei einem Auswahlverfahren persönlich im Betrieb vorgestellt haben.

Im Sinne des Konzepts der institutionellen Diskriminierung (vgl. GOMOLLA/RADTKE 2009) muss die Ausgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht auf ausländerfeindlichen Einstellungen der Personalverantwortlichen beruhen. Sie entscheiden gemeinhin im Sinne des Betriebs, wie die Aussage eines Verwaltungsangestellten in IMDORFS Studie deutlich macht, der »schauen [müsse], was braucht unsere Praxis im Moment (...)« (IMDORF 2010, S. 268). Betriebsinterne Rekrutierungspraktiken können so dazu führen, dass Potenziale von Jugendlichen unentdeckt bleiben.

Es stellt sich daher die Frage, welche Selektionskriterien betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturieren und wie sie sich auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt auswirken.

Abbildung 1

Wichtige Selektionskriterien beim Screening der Bewerbungsunterlagen



Frage: »Worauf wird bei den Bewerbungsunterlagen der Auszubildenden besonders geachtet? Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Aspekte.« Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n = 491 von 567 Personalverantwortlichen. Quelle: Eigene Berechnungen, Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

### Konkurrierende betriebliche Koordinationsanforderungen erfordern Kompromisse

IMDORF (2010) entwickelt ein komplexes, konventionssociologisches Modell, indem er argumentiert, dass Betriebe verschiedene, zum Teil widersprüchliche Koordinationsanforderungen miteinander in Einklang bringen müssen. Er identifiziert drei betriebliche »Welten« (ebd., S. 266 ff.), die für die Auswahl von Auszubildenden besonders relevant sind:

1. die *industrielle Welt*, in der Güter produziert oder Dienstleistungen bereitgestellt werden,
2. die *Welt des Marktes*, in der Beziehungen zu Kunden gepflegt werden und
3. die *häusliche Welt*, in der betriebsinterne Beziehungen im Vordergrund stehen.

Die verschiedenen Koordinationsanforderungen der betrieblichen Welten wirken sich in Form von spezifischen Selektionskriterien auf betriebliche Rekrutierungsprozesse aus und führen dazu, dass neben leistungsabhängigen auch leistungsunabhängige Kriterien die Auswahl

von Auszubildenden beeinflussen (ebd., S. 270). In der industriellen Welt ist die schulische Leistung z.B. ein zentrales Selektionskriterium, in der häuslichen Welt die Teampassung (ebd., S. 266 ff.). Personalverantwortliche, die Teampassung als wichtig bewerten, bevorzugen unter Umständen Auszubildende ohne Migrationshintergrund mit mittelmäßigen Noten gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund und guten Noten, da sie besser ins Team zu passen scheinen.

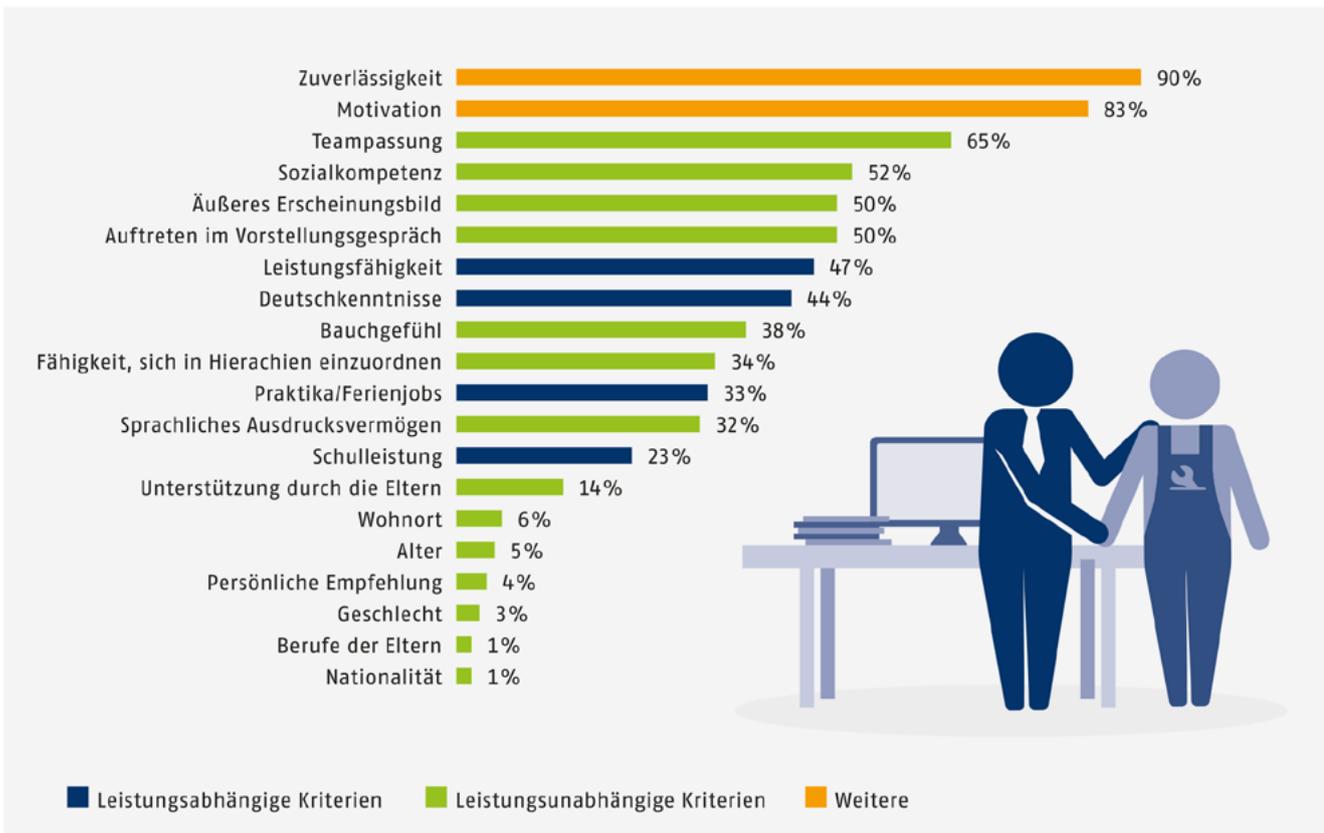
Aufbauend auf den Ergebnissen aus IMDORFs qualitativer Studie vermuten wir, dass leistungsunabhängige Kriterien ein Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze darstellen.

### Worauf Personalverantwortliche bei der Auswahl von Auszubildenden achten

Unter Berücksichtigung bisheriger Forschungsergebnisse (vgl. IMDORF 2010) wurden 567 Personalverantwortliche aus niedersächsischen Betrieben gefragt, anhand welcher Kriterien sie die Bewerbungsunterlagen von Jugendlichen bewerten und welche Selektionskriterien sie für ihre Ent-

Abbildung 2

Sehr wichtige Selektionskriterien für die Entscheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses



Frage: »Welche Kriterien spielen bei der Auswahl von Auszubildenden eine Rolle?« Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 4 (sehr wichtig), Anteile an Personalverantwortlichen, die ein Selektionskriterium für sehr wichtig halten, n=491 von 567 Personalverantwortlichen. Quelle: Eigene Berechnungen, Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

scheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses heranziehen (vgl. Infokasten).

In den Abbildungen 1 und 2 ist ablesbar, welche Bedeutung die Personalverantwortlichen den jeweiligen Kriterien zuweisen. Je näher die Balken an 100 Prozent heranreichen,

desto wichtiger sind die entsprechenden Kriterien für die Betriebe. Darüber hinaus wurde eine Zuordnung der Kriterien zu leistungsabhängigen und -unabhängigen Kriterien vorgenommen.

In Abbildung 1 wird deutlich, dass beim Screening der Bewerbungsunterlagen leistungsabhängige Kriterien im Vordergrund stehen, z.B. Noten und Fehlzeiten. Der allgemeine Eindruck der Unterlagen und das Anschreiben – Indikatoren einer sorgfältigen Arbeitsweise – erreichen ebenfalls hohe Zustimmungswerte.

Abbildung 2 zeigt die Relevanz der Selektionskriterien für die Entscheidung am Ende des Rekrutierungsprozesses. Dargestellt sind die Anteile der Personalverantwortlichen, die ein Kriterium für *sehr* wichtig halten. Für die endgültige Entscheidung scheinen andere Kriterien von Bedeutung zu sein als für die Bewertung der Bewerbungsunterlagen – nämlich eher leistungsunabhängige. Dazu gehören Teampassung, Sozialkompetenz und das äußere Erscheinungsbild. Diese Kriterien können nach dem persönlichen Auswahlverfahren besser beurteilt werden als beim Screening der Bewerbungsunterlagen.

**Forschungsprojekt: Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse**

**Projektlaufzeit:** 11/2017–06/2019

**Finanzierung:** Hans-Böckler-Stiftung

**Projektleitung:** Prof. Dr. BERTHOLD VOGEL (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)), Prof. Dr. BETTINA KOHLRAUSCH (Universität Paderborn)

Datengrundlage: Der verknüpfte Datensatz umfasst 665 Bewerbungsprozesse. Er setzt sich zusammen aus einem Jugendlichen- und dem Betriebsdatensatz.

- 1.760 Jugendliche aus Niedersachsen, 10 Schul- und CATI-Befragungen zwischen der 8. Klasse bis zu fünf Jahre nach der 9. Klasse, Befragungszeitraum: 03/2007–11/2013
- 567 Personalverantwortliche in niedersächsischen Betrieben, bei denen sich die Jugendlichen um einen Ausbildungsplatz beworben haben, CATI-Befragung im Zeitraum 09–11/2012

Tabelle

Einfluss von Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen  
(Logits, Robuste Standardfehler)

	M1		M2	
Migrationshintergrund (Ref.: kein Migrationshintergrund)				
Migrationshintergrund	-.805**	.36	1.904	1.25
Selektionskriterien				
M 1: Praktika/berufliche Erfahrung	-1.368*	.77		
M 2: Teampassung			.754	.86
Interaktionseffekte				
M 1: Praktika/berufliche Erfahrung x Migrationshintergrund	2.976***	1.05		
M 2: Teampassung x Migrationshintergrund			-2.566*	1.31
Fallzahl	471		466	
Pseudo-R <sup>2</sup>	0.12		0.12	

Kontrollvariablen Betriebe: Betriebsgröße, Branche, Wettbewerbslage.

Kontrollvariablen Jugendliche: Geschlecht, Jahr des Austritts aus der Schule, Schulabschluss, Mathematik- und Deutschnote, verbale und figurale kognitive Grundfähigkeiten, Bildungsniveau und Erwerbsstatus der Eltern, Klassentyp.

Signifikanzniveau: \* < 0,10; \*\* < 0,05; \*\*\* < 0,01; Ref. = Referenzkategorie.

Quelle: Eigene Berechnungen, Datensatz »Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2«, 2007–2013 und Betriebsbefragung, 2012, SOFI.

**Lesebeispiel:** Die Koeffizienten zeigen, ob ein Merkmal sich unter Kontrolle der aufgelisteten Kontrollvariablen positiv oder negativ auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund auswirkt. In M1 wirken sich das Merkmal Migrationshintergrund und das Selektionskriterium Praktika/berufliche Erfahrung negativ auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen aus. Werden beide Merkmale interagiert, zeigt sich jedoch ein signifikanter, positiver Effekt. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund wirken sich Praktika und berufliche Erfahrung demnach positiv aus, während dies für andere Jugendliche nicht der Fall ist. Bei der Teampassung ist es genau umgekehrt.

Askriptive Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Nationalität werden in beiden Rekrutierungsschritten kaum genannt. Es ist allerdings eine starke Verzerrung der Antworten aufgrund sozialer Erwünschtheit zu vermuten. Basis der folgenden multivariaten Analysen ist daher die tatsächliche Einstellungsentscheidung, anhand derer überprüft werden kann, ob diese Merkmale einen Einfluss auf den Erfolg der Jugendlichen im Rekrutierungsprozess haben.

Die deskriptiven Analysen zeigen, dass leistungsunabhängige Kriterien wie Teampassung für die Auswahl von Auszubildenden wichtig sind. Das ist insofern problematisch, als sie von den Jugendlichen selbst kaum beeinflusst werden können. Wir untersuchen deshalb im nächsten Schritt, welchen Einfluss die Selektionskriterien auf die Bewerbungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben.

### Teampassung als Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Um zu ermitteln, ob und wie die Selektionskriterien die Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess beeinflussen, schätzen wir für jedes Selektionskriterium ein separates logistisches Modell auf die abhängige Variable »Erfolg im Bewerbungsprozess«. Die Datenbasis umfasst Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Ihre Erfolgsquoten liegen

bei 16 und 26 Prozent. Um den spezifischen Einfluss der Selektionskriterien auf den Erfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu testen, modellieren wir Interaktionseffekte zwischen dem jeweiligen Selektionskriterium und dem Migrationshintergrund. Mit dem verknüpften Datensatz können wir dabei für Merkmale der Jugendlichen und der Betriebe kontrollieren.

Die beiden Selektionskriterien Praktika/berufliche Erfahrung und Teampassung erweisen sich als signifikant. Die Interaktionseffekte zeigen, dass diese beiden Selektionskriterien sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund anders auswirken als für alle Jugendlichen. Aus Platzgründen werden in der Tabelle nur die entsprechenden zwei Modelle dargestellt.

Modell 1 zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere Chancen in Betrieben haben, die beim Screening der Bewerbungsunterlagen auf Praktika und berufliche Erfahrung achten. Praktika scheinen das Vertrauen der Betriebe in die Produktivität und Passung der Jugendlichen zu erhöhen, da sie sich bereits im eigenen oder in einem anderen Betrieb bewährt haben. Ähnlich positive Effekte durch Praktika wurden u.a. bereits von SOLGA/KOHLRAUSCH (2013) für gering gebildete Jugendliche nachgewiesen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann hinzukommen, dass Praktika Integrationsfähigkeit signalisieren und dadurch Befürchtungen bezüglich mangelnder Produktivität und Passung entgegenwirken können. Hier nicht dargestellte Analysen haben

gezeigt, dass Praktika und Probearbeitstage als Auswahlverfahren in den Betrieben weit verbreitet sind, was vor dem Hintergrund des positiven Effekts erfreulich ist. Der Effekt hat jedoch eine Kehrseite: Er deutet darauf hin, dass von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr erwartet wird als von anderen Jugendlichen. Sie müssen sich zunächst um einen Praktikumsplatz bewerben und ihre Zeit und Arbeitskraft oft unentgeltlich zur Verfügung stellen, um die gleichen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zu haben wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Modell 2 zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, wenn Betriebe Teampassung als sehr wichtiges Selektionskriterium bewerten. Die häusliche Welt des Betriebs wird so zum Hindernis für Jugendliche mit Migrationshintergrund, da Betriebe die Teampassung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schlecht zu bewerten scheinen. Vor dem Hintergrund, dass über 60 Prozent der Betriebe Teampassung für ein *sehr* wichtiges Selektionskriterium halten, ist das besonders problematisch. Es ist zu vermuten, dass die Bewertung der Teampassung oft eine Frage des Bauchgefühls ist, worauf sich knapp 40 Prozent der befragten Personalverantwortlichen verlassen (vgl. Abb. 2). Die Bewertung ist demnach sehr subjektiv und es ist wahrscheinlich, dass der Einfluss askriptiver Merkmale wie Geschlecht oder Ethnie durch den Verweis auf die Teampassung der Jugendlichen verdeckt wird.

Es kann vermutet werden, dass die Effekte stärker für Jugendliche wirken, die im öffentlichen Diskurs als ausländisch wahrgenommen werden (vgl. DIEHL/FRIEDRICH/HALL 2009). Verschiedene Studien finden z. B. besonders niedrige Einmündungschancen bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund (vgl. BEICHT 2015, S. 17 ff.). Eine Differenzierung nach Herkunftsländern ist daher in weiteren Analysen sinnvoll.

Die vorliegenden Ergebnisse können vorsichtige Hinweise auf die Herausforderungen geben, die bei der beruflichen Integration junger Geflüchteter bewältigt werden müssen. Im Gegensatz zu den meisten Jugendlichen in unserem Sample sind junge Geflüchtete weder mit der deutschen Sprache aufgewachsen noch hier zur Schule gegangen. Deshalb liegt die Vermutung nahe, dass sie mit weit größeren Schwierigkeiten auf dem deutschen Ausbildungsmarkt konfrontiert werden.

### Sensibilisierung in den Betrieben notwendig

Für die Verbesserung der Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich schlussfolgern, dass nicht nur bei den Jugendlichen selbst, sondern auch an den betrieblichen Rekrutierungspraktiken angesetzt werden muss. Dies stellen auch IMDORF/SCHAEER (2015, S. 87) fest. Es gilt, Vorbehalte in Bezug auf die Teampassung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund abzubauen. Dazu ist eine Sensibilisierung für die Potenziale dieser Jugendlichen notwendig, die in den Betrieben sowohl bei den Personalverantwortlichen als auch in den Teams ansetzen sollte, um zu zeigen, dass Diversity keine Störung ist, sondern eine Bereicherung sein kann.

Unter den seit 2015 nach Deutschland gekommenen Geflüchteten gibt es mittlerweile viele positive Beispiele für die berufliche Integration von ausländischen Jugendlichen. Diese öffentlich zu machen, kann eine Strategie sein, die Risikoerwartung der Betriebe zu reduzieren und so zu mehr Offenheit gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund beizutragen (ebd.). ◀

### Literatur

BEICHT, U.: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 163). Bonn 2015 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7716](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7716) (Stand: 27.11.2018)

DIEHL, C.; FRIEDRICH, M.; HALL, A.: Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie 38 (2009) 1, S. 48–67

DIONISIUS, R.; ILLIGER A.: Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 82–97 – URL: [www.bibb.de/datenreport2018](http://www.bibb.de/datenreport2018) (Stand: 27.11.2018)

GOMOLLA, M.; RADTKE, F.-O.: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden 2009

IMDORF, C.: Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: KRÜGER, H.-H. u.a. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden 2010, S. 259–273

IMDORF, C.; SCHAEER, A.: Chancengerechtigkeit und Diskriminierung beim Übertritt in die Berufsausbildung. In: HOTI, A. H. (Hrsg.): Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus. Bern 2015, S. 83–89

SOLGA, H.; KOHLRAUSCH, B.: How Low-Achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training – Insights from Within-Group Variation. In: European Sociological Review 29 (2013) 5, S. 1068–1082 – URL: <https://academic.oup.com/esr/article/29/5/1068/436011> (Stand: 27.11.2018)

# Berlin braucht dich!

## Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung

**KLAUS KOHLMAYER**  
Geschäftsführer BQN Berlin e.V.

**Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte bleiben überdurchschnittlich häufig ohne Berufsausbildung. In Berlin hat eine Initiative des Senats dazu beigetragen, dass der Anteil dieser jungen Menschen an der Ausbildung im öffentlichen Dienst deutlich gestiegen ist. Im Beitrag wird das Konzept von »Berlin braucht dich!« vorgestellt. Zudem wird aufgezeigt, welche Barrieren beim Zugang zur Ausbildung im Rahmen der Initiative identifiziert wurden und wie neue Zugänge in eine Berufsausbildung erprobt werden.**

### Hintergründe und Zielsetzung der Initiative

Rund 28 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner von Berlin haben einen Migrationshintergrund, bei den unter 21-Jährigen sind es sogar 43 Prozent. Die Zahl der beim Land Berlin neu eingestellten Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag 2006 bei 8,7 Prozent, was auch damals schon in keiner Weise ihrem Anteil an der Bevölkerung entsprach.

Dies war Anlass für eine Initiative des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, die betriebliche Berufsausbildung im öffentlichen Dienst für Jugendliche aus Einwandererfamilien zu öffnen und zu fördern. Mit »Berlin braucht dich!« wurde 2010 ein Konsortium aus 25 Schulen und 65 öffentlichen Betrieben gegründet, dem sich 2013 auch Wirtschaftsunternehmen der Metall- und Elektroindustrie anschlossen. Die Moderation der Zusammenarbeit und die Beratung der Schulen und Betriebe erfolgt durch BQN Berlin.

Als zentrales Element entwickelte das Konsortium eine in vier Stufen über vier Jahre angelegte Form der betrieblichen Berufsorientierung. In diesem Konzept der »Qualifizierten Vierstufigkeit« spielen sogenannte Betriebsbegegnungen eine zentrale Rolle (vgl. Abb.):

- In der 7. Klasse findet der betriebliche Erstkontakt statt, der in Form einer Erkundungstour von drei bis vier Stunden einer Gruppe von maximal zwölf Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit gibt, einen Betrieb von innen kennenzulernen.
- In der 8. Klasse ermöglicht ein einwöchiges Schnupperpraktikum den Jugendlichen eine erste längere und systematische Erkundung eines Betriebs. Dieser berufliche Einblick dient dazu, den Facettenreichtum der qualifizierten Facharbeit zu erkennen und mögliche Zukunftsoptionen in der Arbeitswelt zu erkunden.
- In der 9. Klasse hat ein dreiwöchiges Orientierungspraktikum (Betriebspraktikum) die Funktion, im Hinblick auf die anstehende Berufswahl konkrete Berufsprofile zu vermitteln und den Jugendlichen die Gelegenheit zu geben, sich bei beruflichen Tätigkeiten unter realistischen Bedingungen zu erproben.
- In der 10. Klasse werden die Jugendlichen mit einem Bewerbungstag im Bewerbungsprozess unterstützt. Die Betriebe führen simulierte Bewerbungsverfahren mit dem Ziel durch, für eine konkrete Bewerbung zu motivieren und Ängste abzubauen (vgl. BQN Berlin 2015). Ergänzend werden bei Bedarf Übergangspraktika durchgeführt, die den Schüler/-innen und Betrieben bei ihrer Entscheidung helfen.

Nach dem »Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin« aus dem Jahr 2010 soll der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ihrem Anteil in der Bevölkerung entsprechen. Dies entspricht einer aktuellen Zielquote von 28 Prozent. Auch wenn im Schnitt dieser Wert unter den Auszubildenden mit 27,2 Prozent schon 2017 nahezu erreicht wurde, liegt die Mehrzahl der Behörden und Unternehmen mit Landesbeteiligung weit darunter.

### Betriebliche Auswahlverfahren als Hürde

Im Jahr 2015 wurde eine Bilanz der ersten vier Jahre der Qualifizierten Vierstufigkeit gezogen: Jugendliche mit gutem Schulabschluss gelang der Übergang in eine Ausbildung immer häufiger. Es zeigte sich jedoch auch, dass nach wie vor etliche Schüler/-innen, die durch die Betriebsbegegnungen beruflich orientiert und motiviert wurden, an den Einstellungsverfahren scheiterten, selbst wenn sie sich bei ihnen mittlerweile bekannten Betrieben bewarben. Die

Abbildung

Verlauf der Berufsorientierung nach dem Konzept der »Qualifizierten Vierstufigkeit«



Partnerunternehmen im Konsortium setzten sich daraufhin kritisch mit der Praxis ihrer betrieblichen Auswahl- und Einstellungsverfahren auseinander (vgl. NEUHOF/YAZAR/GĘBALA 2018). Unabhängig davon, wie verschiedenen Elemente (Bewerbungsschreiben, Tests, praktische Übungen und Auswahlgespräche) jeweils gewichtet wurden, zeigte sich, dass Jugendliche, die nicht dem Muster der schulisch guten und verhaltenssicheren jungen Männer und Frauen entsprechen, sich überwiegend erfolglos bewerben. Als Gründe wurden u. a. identifiziert, dass

- bestimmte Codes, also Sprachformeln, Kleidungsstil, Mimik und Gestik, in Auswahlgesprächen erwartet werden, die die jungen Leute aufgrund der Betriebsferne ihrer Milieus nicht gelernt haben,
- einem geringen Selbstbewusstsein und der Unsicherheit, die Jugendliche aus sozial belasteten Milieus eher aufweisen, in den Bewerbungsverfahren wenig Toleranz entgegengebracht wurde,
- die sichere Anwendung von (Fach-)Begriffen, Redewendungen und ein breites Allgemeinwissen sehr hoch bewertet wird, und zwar unabhängig davon, ob dies im Ausbildungsberuf erforderlich ist oder nicht.

### Pilotvorhaben zu Auswahl- und Einstellungsverfahren

Vor diesem Hintergrund wurde von BQN und führenden Partnerbetrieben ein Pilotvorhaben vorgeschlagen, das auf vier Säulen basiert:

1. **Kritische Reflexion der Einstellungsverfahren:** Die klassischen Einstellungstests werden modifiziert, in ihrer Relevanz heruntergestuft oder ganz ausgesetzt. Weitere Elemente wie z. B. das Assessment Center werden auf Hindernisse überprüft.
2. **Aufwertung von Praktika:** Stattdessen wird die Eignung der Schüler/-innen für eine Ausbildung durch dreiwöchige Pilotpraktika geprüft.
3. **Berlin braucht dich!-Klubs:** In enger Abstimmung mit schulischen, außerschulischen und betrieblichen Akteuren werden Angebote zur Stärkung der individuellen Berufswahlentscheidung und Öffnung von Zugängen in betriebliche Ausbildung durchgeführt. Die Veranstaltungen werden in den Räumen von BQN durchgeführt, die den Jugendlichen fern des Alltags einen geschützten Raum zur Reflexion und zum Erleben bieten.
4. **Ausbildungsgestaltung:** Um das Risiko des Scheiterns zu minimieren, ist gerade zu Beginn der Ausbildung eine vertiefte pädagogische Begleitung sowie eine Konzentration auf das praktisch-betriebliche Lernen erforderlich.

Mit 19 Betrieben wurden Vereinbarungen über die Beteiligung am Pilotvorhaben abgeschlossen; insgesamt steht damit ein Kontingent von 60 Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Grundlage bei der Besetzung dieser Ausbildungsplätze soll ausschließlich die Bewährung im Praktikum und die weitere Unterstützung im Rahmen der Klubs sein. In dem Pilotvorhaben konnten nach dem ersten Durchführungsjahr 27 Ausbildungsplätze besetzt werden, nach Beginn des zweiten Ausbildungsjahrs 2018/19 sind bis auf einen noch alle Auszubildenden mit guten Ergebnissen dabei.

In Hinblick auf die Frage, wie Risiken im Übergang abgebaut und für alle Jugendlichen gelingende Übergänge in ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben gebahnt werden können, machen die Erfahrungen der Initiative Mut, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Als wesentlich für den Erfolg hat sich die Zusammenarbeit und enge Abstimmung der beteiligten Akteure im Konsortium erwiesen. Hier wird die Bedeutung von Netzwerken auf kommunaler oder regionaler Ebene einmal mehr deutlich, wenn es darum geht, auch jenen Jugendlichen Zugänge in qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, die bisher abseits blieben. ◀

### Literatur

BQN BERLIN (Hrsg.): Handbuch für Betriebsbegegnungen für Betriebe und Schulen im Berlin braucht dich! Konsortium. Berlin 2015

NEUHOF, U.; YAZAR, S.; GĘBALA, M.: Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen. 2018 – URL: [www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1255/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf](http://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1255/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf) (Stand: 25.11.2018)

## Digitales Azubi-Marketing

### Interview mit Christopher Knieling zu neuen Rekrutierungsstrategien in der Chemiebranche

»Elementare Vielfalt« (EiVi) ist die Ausbildungskampagne der Chemie-Arbeitgeberverbände. Neben klassischen Marketinginstrumenten wie einer Ausbildungsstellenbörse, Broschüren und Flyern setzt die Kampagne im Schwerpunkt auf digitale Formate und Videos, um Jugendliche für eine Ausbildung in der Chemiebranche zu begeistern.

**BWP** Herr Knieling, ich habe mir das Video »Welche Ausbildung passt zu dir?« mit Mai von The Secret Life of Scientists\* gerade angesehen. Ich kannte Mai Thi Nguyen-Kim bisher nicht. Welche Zielgruppe wollen Sie mit ihr erreichen?

**KNIELING** Unsere Zielgruppe sind die 15- bis 20-Jährigen. Sie informieren sich primär mobil, bei Instagram, Snapchat, YouTube & Co. Mit Mai wollen wir die Präsenz unserer Kampagne in den Social Media weiter ausbauen. Dies stellt besondere Anforderungen an die Aufbereitung von Inhalten. Um es auf den Punkt zu bringen: Smartphone-First-Prinzip, einfache und intuitive Bedienkonzepte, kurzweilige Informationshäppchen, emotionale Ansprache, authentische Botschafter – all das ist aus unserer Sicht erfolgsentscheidend. Deshalb haben wir uns für eine Zusammenarbeit mit Mai entschieden: Sie überträgt ihre Begeisterung für MINT auf unsere Zielgruppe. Sie wurde für ihr MINT-Engagement im Jahr 2018 mit dem Grimme Online Award und weiteren renommierten Preisen ausgezeichnet. Gemeinsam mit ihr können wir relevante Themen der Berufsorientierung aufgreifen und in einer »Personal Story« transportieren.

**BWP** Wollen Sie mit Mai neue Adressaten erreichen oder sprechen Sie dieselben Jugendlichen nur auf anderem Weg an?

**KNIELING** Uns geht es darum, die richtigen Jugendlichen für unsere Berufe zu erreichen. Hierzu müssen wir unsere Strategie immer wieder an aktuelle Entwicklungen anpassen. Mit Mai sprechen wir Jugendliche mit hoher MINT-Affinität an, die sich nach der Schule meist für ein Studium interessieren und die duale Ausbildung gar nicht erst in Betracht ziehen. Hier können wir den Blick weiten und zeigen, welche anspruchsvollen dualen Ausbildungsberufe es in unserer Branche gibt, die für Abiturienten interessant



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing beim Bundesarbeitgeberverband Chemie

sind. Vielen wird das erste Mal bewusst, welche guten Rahmenbedingungen und Perspektiven die Ausbildung in der Chemiebranche eigentlich bietet.

**BWP** Was versprechen Sie sich neben der erfolgreichen Ansprache der Zielgruppe weiter von Ihren Videos, welche Ziele verfolgen Sie damit?

**KNIELING** Videos und Storys sind in den Social Media mit Abstand die beliebtesten Formate. Sie sind schnell und einfach zu konsumieren, bieten persönliche Einblicke und haben meist einen hohen Unterhaltungsfaktor. Für uns sind Videos eine gute Möglichkeit, einen Beruf in kurzer Zeit authentisch darzustellen. Nehmen wir zum Beispiel unseren Ausbildungsfinder – ein Berufsorientierungsspiel für Smartphones mit einer besonderen »Peer-Rating-Funktion«. Mai zeigt in ihrem Tutorial, wie einfach und schnell die Fragen zu beantworten sind und wie sich eine Fremdeinschätzung von Freunden per WhatsApp einholen lässt. Über allem steht eine klare Zielsetzung: Wir wollen, dass junge Menschen sich ihrer individuellen Talente bewusst werden und mit ihren Freunden dazu in den Austausch kommen. Dabei sollen auch Berufe eine Rolle spielen, die sie aus ihrem persönlichen bzw. familiären Umfeld vielleicht gar nicht kennen. Das Problem der »verengten Perspektive« bei der Berufswahl ist eines, das uns als Branche besonders umtreibt: In der chemisch-pharmazeutischen Industrie gibt es über 50 verschiedene Ausbildungsberufe. Häufig werden wir aber nur mit den Chemikanten oder den Chemielaboranten in Verbindung gebracht. Vielen ist nicht bewusst, dass wir auch Mechatroniker, Anlagenmechaniker, Köche oder Werkfeuerwehrlaute ausbilden.

**BWP** Wie finden Sie die Themen für die Videos? Und was ist die wichtigste Botschaft in den Filmen?

**KNIELING** Themen für Videos leiten sich meist aus Fragestellungen ab, mit denen sich unsere Mitgliedsunterneh-

\* [www.youtube.com/watch?v=4T8iWLTaKdg](https://www.youtube.com/watch?v=4T8iWLTaKdg)

men im Ausbildungsmarketing tagtäglich auseinanderzusetzen, oder sie entstehen aus Anregungen, die uns im Austausch mit der Zielgruppe erreichen. Deshalb kann ich Ihnen auch nicht die eine, wichtige Botschaft nennen – oder vielleicht doch: Macht eine Ausbildung in der Chemiebranche – das ist eine gute Entscheidung!

**BWP** Das erwähnte Video hat bei YouTube über 50.000 Aufrufe. Können Sie feststellen, ob sich das auch tatsächlich in Klicks auf den Ausbildungsfinder oder die Ausbildungsplatzbörse niederschlägt?

**KNIELING** Über unser Online-Tracking konnten wir im Aktionszeitraum einen spürbaren Anstieg der Zugriffe messen. Wichtig ist, dass auch unser Tutorial-Video mit Mai in eine ganzheitliche Media-Strategie eingebunden ist, die verschiedene Kanäle und Maßnahmen umfasst. So gab es für den Ausbildungsfinder nicht nur das Tutorial von Mai, sondern auch Werbespots, die in den Social Media mehr als 800.000 Aufrufe erzielt und rund 3,7 Millionen Personen erreicht haben. Damit will ich sagen: Einseitig auf einen Kanal, die Wirkung eines Videos oder eines Influencers zu setzen, ist aus meiner Sicht nicht zielführend. Gefragt ist vielmehr eine Strategie, die im Konzert unterschiedlicher Kanäle und Maßnahmen eine stimmige Melodie erzeugt. Aber auch diese Melodie wird nur verfangen, wenn das Thema oder Produkt aus Sicht der Zielgruppe von Relevanz und attraktiv verpackt ist. Wir setzen in diesem Zusammenhang verstärkt auf Gamification, Digitalisierung und eine emotionale Ansprache.

**BWP** Haben Sie ein Beispiel für Gamification?

**KNIELING** In unserem 360°-Ausbildungsquiz können mit dem Smartphone verschiedene Ausbildungsumgebungen in 360° erkundet und Quizfragen beantwortet werden. Dabei sammelt man Punkte und hat die Möglichkeit, sich mit anderen Spielern zu messen. So zeigen wir einerseits, wie modern und zukunftsorientiert die Ausbildung in der Chemie-Branche ist. Andererseits regen wir dazu an, sich spielerisch mit den Inhalten verschiedener Ausbildungsberufe auseinanderzusetzen. Das 360°-Ausbildungsquiz ist auch mit unserer Ausbildungs Börse verbunden, sodass sich Schülerinnen und Schüler direkt auf freie Stellen bewerben können. Das Quiz ist übrigens frei für jeden zugänglich. Sie brauchen keine App, nur ein modernes Smartphone mit aktuellem Webbrowser und los geht's!

**BWP** Beobachten Sie die Nutzer-Kommentare?

**KNIELING** Ja, ein Community-Management in den Social Media ist unerlässlich, insbesondere, wenn man einen eigenen Kanal betreibt. Aus den Kommentaren der User erhalten wir Anregungen für Produktverbesserungen, aber auch Lob und Kritik ist dabei. Besonders spannend sind Dialoge unter den Usern selbst oder Fragen, die direkt an

uns gerichtet werden. Dies gibt uns interessante Einblicke, was die Zielgruppe gerade umtreibt und wie sie miteinander kommuniziert.

**BWP** Welche Resonanz erhalten Sie von Ihren Unternehmen auf die Kampagne? Was unternehmen Sie, damit Ihre Maßnahmen auch den Kleinen der Branche nützen?

**KNIELING** Die Resonanz unserer Mitgliedsunternehmen ist sehr positiv. Derzeit beteiligen sich über 400 Betriebe regelmäßig an unserer Kampagne. In unserer Ausbildungs Börse können wir durchschnittlich 700 bis 800

Stellenanzeigen mit einem Volumen von 3.500 bis 4.000 Ausbildungsplätzen anbieten. Für kleinere und mittlere Unternehmen gibt es besondere Unterstützung: Sie können beispielsweise ein Firmenprofil anlegen, das besonders prominent platziert und speziell beworben wird, z. B. mit einem Video »Starte deine Ausbildung im Chemie-Mittelstand«. Derzeit haben wir rund 100 Firmenporträts von mittelständischen Unternehmen auf der Seite. Diese sind mit den freien Stellen in der Ausbildungs Börse und anderen Bereichen der Kampagne vernetzt. Aktuell haben wir auch eine neue, interaktive VR-Anwendung als Prototyp im Angebot, mit der sich eine »Kreiselpumpe« virtuell in Betrieb nehmen lässt. Ein typischer Arbeitsvorgang, den Chemikanten in ihrer Ausbildung lernen. Damit machen wir digitale Technologien im Azubi-Marketing für unsere mittelständischen Unternehmen zugänglich.

**BWP** Sie sehen also neue Chancen durch die Digitalisierung für das Ausbildungsmarketing?

**KNIELING** Ja, durch die Digitalisierung können wir Berufe, Ausbildungs- und Arbeitsumgebungen noch besser erlebbar machen. Den nächsten großen Entwicklungsschritt werden wir mit der Künstlichen Intelligenz machen. Chatbots, Smart Speaker und digitale Assistenten sind schon die ersten Vorboten. Mit der zunehmenden Digitalisierung steigen aber auch die technische Komplexität der Anwendungen und die damit verbundenen Kosten. Daher ist mein Tipp, nicht zwangsläufig jeden digitalen Hype mitzumachen, sondern das Engagement vor dem Hintergrund der eigenen Ziele und Ressourcen zu fokussieren. Dennoch sind wir alle permanent gefordert, mit der Zeit zu gehen, Neues auszuprobieren und dabei auch Fehler machen zu dürfen. Innovation braucht Freiraum, Kreativität und vor allem Mut!

(Interview: Arne Schambeck)

---

»Wir wollen, dass junge Menschen sich ihrer Talente bewusst werden und mit ihren Freunden dazu in den Austausch kommen.«

---

# Ausbildungswege in Teilzeit – Herausforderungen und Erfahrungen in NRW



**KARIN LINDE**

Beraterin Gleichstellung für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, fachliche Begleitung des Landes-ESF-Programms »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen« in der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop

**Kleine Kinder versorgen oder Angehörige pflegen und parallel für eine Berufsausbildung lernen ist eine besondere Herausforderung. Viele junge Mütter bleiben daher ohne Berufsausbildung, mit Folgen für ihre persönliche Entwicklung und die ihrer Kinder. Ein Weg der besseren Vereinbarkeit ist die Ausbildung in Teilzeit, die das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung seit 2005 ermöglichen. Sie ist jedoch kein Selbstläufer. Vielen Unternehmen und jungen Menschen ist diese Option unbekannt. In NRW unterstützt ein Landesprogramm die Teilzeitberufsausbildung. Dieser Beitrag zeigt auf, welche Erfahrungen damit gemacht wurden, und benennt Handlungsbedarf, um Ausbildung in Teilzeit noch bekannter zu machen und stärker in sämtlichen Regelförderangeboten zu verankern.**

## Trotz gesetzlicher Verankerung marginale Umsetzung

Über Modellprojekte des Bundes wurden bereits in den 1990er-Jahren erste Erfahrungen mit der Teilzeitberufsausbildung gesammelt. Die Programme wurden wissenschaftlich begleitet und führten 2005 zur Aufnahme einer gesetzlichen Regelung im BBiG und der HwO. In mehreren Bundesländern gab es danach – zum Teil bis heute – Programme oder Projekte, um die Akzeptanz und Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit zu unterstützen, so z. B. in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein und bundesweit über das Jobstarter-Programm (vgl. BMFSFJ/DIHK 2013; BMBF 2013).

Vor allem Alleinerziehenden und jungen Eltern soll durch Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit eine Berufsausbildung ermöglicht werden. Die Ausbildung in Teilzeit ist grundsätzlich in allen Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich.

Voraussetzung ist, dass ein »berechtigtes Interesse« vorliegt – so die Regelung im § 8 Abs. 2 BBiG/§ 27 b Abs. 1 HwO, d. h. es muss Sorge für ein eigenes Kind oder für die Pflege Angehöriger getragen werden oder es müssen »vergleichbar schwere Gründe« vorliegen. Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des ausbildenden Betriebs bei der zuständigen Stelle bzw. Kammer kann die wöchentlich oder täglich verkürzte Ausbildung vereinbart werden. Die Berufsschule wird ungekürzt besucht. »Die Ausbildung

in Teilzeit führt grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer« (Hauptausschuss des BIBB 2008, S. 4), sofern glaubhaft gemacht wurde, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht werden kann.

Auch schulische Berufsausbildungen z. B. in der Altenpflege oder Gesundheits- und Krankenpflege können in Teilzeit absolviert werden. Das entsprechende Bundesgesetz (auch die Neufassung des Pflegeberufe-Gesetzes) sieht dafür in der Regel eine verlängerte Ausbildung von bis zu fünf Jahren vor, damit alle vorgeschriebenen Theorie- und Praxisanteile vermittelt werden können.

Der Anteil der Teilzeitausbildungen an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stieg jedoch nur langsam und liegt bundesweit seit 2014 unverändert bei 0,4 Prozent (vgl. BIBB 2015–2018). 2017 gab es insgesamt 2.223 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit. Die meisten Verträge (483) gab es in NRW.\* Hier bietet das Landesprogramm »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen«, kurz TEP, seit 2009 einen Rahmen zur Unterstützung.

\* Vgl. »Datensystem Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.)

## Teilzeitberufsausbildung in NRW

Die hohe Anzahl von förderbedürftigen Alleinerziehenden, aber auch die von Müttern ohne Berufsabschluss in Paarhaushalten sowie die Verringerung von (Kinder-)Armut waren Anlass für das Arbeitsministerium in NRW, die Teilzeitberufsausbildung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds zu fördern. Ziel war es vor allem auch, diese Ausbildungsvariante bei Unternehmen zu verbreiten. Dafür wurde das Programm »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen« (TEP) aufgelegt. Bis 2020 stehen jährlich 540 Plätze im Programm zur Verfügung, um Ausbildungssuchende mit Familienverantwortung beim Einstieg in die Ausbildung zu unterstützen und in den ersten Monaten im Betrieb zu begleiten. Die Beratung wird von Bildungsträgern geleistet.

Spezifische Teilnahmevoraussetzungen gibt es nicht. Es spielt keine Rolle, ob die Teilnehmenden Arbeitslosengeld beziehen, wie alt oder ob sie alleinerziehend sind. Seit 2016 werden auch keine Einschränkungen mehr bezüglich des Berufswunsches gemacht. Bis dahin wurden bevorzugt Auszubildende in Teilzeit in der dualen Berufsausbildung und in der Altenpflege gefördert. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in den Gesundheits- und Erziehungsberufen sind nun auch Auszubildende mit schulischer Berufsausbildungswahl förderbar. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), eine Gesellschaft des Landes NRW, begleitet in Absprache mit dem Arbeitsministerium fachlich die Umsetzung der TEP-Förderlinie durch die ca. 40 Bildungsträger.

## Beratungs- und Informationsarbeit der TEP-Bildungsträger

Die Beratung durch die TEP-Bildungsträger gliedert sich in eine Vorbereitungs- und eine Begleitphase. Die Teilnehmenden können flexibel über das ganze Jahr einsteigen und max. zwölf Monate unterstützt werden. Die Beratungsarbeit ist individuell und erstreckt sich über Einzelberatung, Coaching, Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Kinderbetreuung bis hin zu Betriebspraktika und ggf. Qualifizierung sowie Begleitung in den ersten Ausbildungsmonaten. Die meisten TEP-Bildungsträger haben zehn Plätze zur Verfügung. Sobald Teilnehmende einen Ausbildungsvertrag abschließen, beenden sie die Vorbereitungsphase und sind fördertechnisch erst wieder TEP-Teilnehmende, wenn sie in der Ausbildung begleitet werden. Das ist oft Monate später der Fall. Sind Teilnehmende nach sechs Monaten Vorbereitungsphase weiterhin ohne Ausbildungsplatz und arbeitslos, werden sie vom Jobcenter weiter beraten. Teilnehmende, die statt Ausbildung eine Arbeit, ein Studium oder andere Qualifizierungen aufnehmen oder ihre Familienphase fortsetzen, beenden ebenfalls die TEP-Teilnah-

me und machen Platz für neue Bewerber/-innen. Auf diese Weise gibt es jährlich zwischen 650 und 750 Ausbildungssuchende auf den vorgesehenen 540 Plätzen.

Im Rahmen seiner Dissertation führte DOHMEN (2018) ausführliche Interviews mit TEP-Teilnehmerinnen, die deutlich machen, wie die Unterstützungsarbeit der Bildungsträger erlebt wird:

*»Dass sich die Trainer mit den Ausbildungsberufen auskennen und viele Arbeitgeber kennen, bei denen man ein Praktikum machen kann, finde ich auch gut. Ich hatte ja schon befürchtet, dass ich überhaupt gar nicht die Möglichkeit bekommen würde, ein Praktikum zu machen. Wegen meines Kopftuchs, weil ich ein Kind habe und weil ich schon lange aus der Schule raus bin. Ich habe ja vorher schon eine ganze Reihe von Bewerbungen geschrieben und sogar dann, wenn ich wusste, dass der Betrieb noch Leute sucht, habe ich meistens eine Absage bekommen. Deshalb bin ich sehr froh, dass ich durch TEP die Möglichkeit bekommen habe, in die Betriebe hineinzukommen.« (DOHMEN 2018, S. 188)*

*»Zu Hause fehlt mir einfach die Zeit, um mich wirklich mal länger hinzusetzen und mir wirklich richtig Gedanken darüber zu machen, was ich beruflich machen möchte und machen kann. Doch wenn dein Kind die ganze Zeit um dich herumwirbelt, hast du den Kopf für solche Fragen gar nicht richtig frei. Hier bei TEP wirst du aber dazu gezwungen, dich mit diesen Dingen einfach auch mal länger zu beschäftigen.« (ebd., S. 195)*

Neben der Zielgruppenarbeit haben TEP-Bildungsträger auch die Aufgabe, Unternehmen über die Ausbildung in Teilzeit zu informieren und neue Praktikums- und Ausbildungsplätze zu finden. Wie wichtig diese Funktion ist, hat eine Befragung der an TEP beteiligten Unternehmen gezeigt (vgl. MAHLER/ADELDT 2015, S. 43):

- Rund 65 Prozent der befragten Betriebe haben erstmals über den Träger von der grundsätzlichen Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit erfahren,
- 90 Prozent der Betriebe haben im Zusammenhang mit TEP erstmals in Teilzeit ausgebildet und
- rund 50 Prozent der Betriebe gaben an, einen oder mehrere zusätzliche Ausbildungsplätze für TEP-Teilnehmende geschaffen zu haben.

Die Befragung ergab außerdem eine hohe Zufriedenheit mit der Beratung durch die Träger und sie ist ein Erfolgsfaktor bei der Umsetzung des TEP-Programms.

Trotz langjähriger Unterstützung der Informationsarbeit für Unternehmen durch viele regionale Netzwerke in NRW (Kammervvertretungen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Regionalagenturen, Gewerkschaften, Hochschulen und Gleichstellungsvertreterinnen) gibt es immer noch zu viele Unternehmen, denen die Ausbildung in Teilzeit völlig unbekannt ist und die mit dem Wort »Teilzeit« keine reguläre Ausbildung verbinden.

## Struktur und Verbleib der TEP-Teilnehmenden

In den letzten drei Jahren des TEP-Programms (2015–2017) gab es fast 3.000 Teilnehmende. Die Sozialstruktur der Teilnehmenden hat sich seit 2009 nur wenig geändert: 99 Prozent der Teilnehmenden sind Frauen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 27 Jahren. Die Zahl der über 25-Jährigen steigt jedoch seit Jahren kontinuierlich und beträgt aktuell 66 Prozent. Auch der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund (39 Prozent) und der Anteil der Alleinerziehenden (68 Prozent) ist leicht gestiegen. Ein großer Teil der Ausbildungssuchenden (43%) hat ein Kind im betreuungsintensiven Alter von unter drei Jahren, rund drei Prozent betreuen pflegebedürftige Angehörige. Nahezu unverändert im Vergleich der ganzen Jahre des TEP-Monitorings sind die schulischen Voraussetzungen der Teilnehmenden. Die Mehrheit (77%) verfügt über einen Hauptschul- oder einen mittleren Abschluss. 20 Prozent bringen die Fachhochschulreife/Fachabitur oder das Abitur mit. Nur vier Prozent haben (noch) keinen anerkannten Schulabschluss oder einen Förderschulabschluss. Die meisten Teilnehmenden fanden über die Jobcenter oder die Agentur für Arbeit Zugang zum TEP-Projekt. 78 Prozent waren bei Eintritt arbeitslos gemeldet oder arbeitssuchend.

Rund 29 Prozent der TEP-Teilnehmenden konnten in den letzten drei Jahren (2015–2017) eine Ausbildung beginnen. 32 Prozent waren es im Jahr 2018 (Stand: November 2018). Knapp 30 Prozent münden nach der TEP-Vorbereitung in eine Vollzeitausbildung. Nicht selten ist dies möglich, weil Arbeitsplatz und Kita nahe beieinanderliegen oder flexible Arbeitszeiten vom Arbeitgeber angeboten werden. Und manchmal lässt sich auch ein Arbeitgeber nicht auf die Teilzeitberufsausbildung ein und besteht auf der Vollzeitvariante. Ausbildung in Teilzeit ist ohnehin häufig eine vollzeitnahe Ausbildung, denn fast drei Viertel (74 Prozent) haben einen 30-Wochenstunden-Vertrag. Weniger als zwei Prozent vereinbaren 25-Stunden-Verträge (vgl. G.I.B. 2015, S. 22).

Berücksichtigt man auch noch die Übergänge in ein Studium, weiteren Schulbesuch und andere berufsbildende Maßnahmen (12% 2015–2018, Stand November 2018) und in sozialversicherungspflichtige Arbeit (7%), so sind es fast 50 Prozent, die eine positive berufliche Entwicklung direkt über die TEP-Vorbereitungsphase erreichen. Nicht wenige haben später Erfolg beim Ausbildungseinstieg und steigen erst Jahre nach der TEP-Maßnahme ein, wie die Befragung ehemaliger TEP-Teilnehmender zeigte. So gelang es rund 40 Prozent, im Anschluss an ihre Teilnahme im TEP-Projekt ohne Unterstützung einen Berufsabschluss zu erwerben (vgl. MAHLER/ADEL 2015, S. 36).

Im Jahr 2018 (Stand November) waren 23 Prozent der Teilnehmenden nach den sechs Monaten Vorbereitungs-

phase weiter arbeitslos bzw. ausbildungssuchend, 17 Prozent sind nicht erwerbstätig und setzen vermutlich die Familienphase fort. Fünf Prozent nehmen eine geringfügige Beschäftigung auf – eine unbekannte Anzahl als Übergang bis zur späteren Ausbildungsaufnahme.

Die gewählten Ausbildungsberufe entsprechen im Wesentlichen den Prioritäten auf dem übrigen Ausbildungsmarkt und lassen entsprechend geschlechtsspezifische Tendenzen erkennen: Bei den Frauen liegt der Schwerpunkt im Bereich der kaufmännischen Berufe, des Einzelhandels und der Gesundheitswirtschaft. Favorit bei den Handwerksberufen ist die Frisörin.

## Struktur der in TEP beteiligten Unternehmen

Die Programmevaluation der G.I.B. zum Landesprogramm TEP ergab, dass zu fast 50 Prozent Klein- und Kleinstbetriebe (unter 50 bzw. unter 10 Beschäftigte) in Teilzeit ausbilden. Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte) sind mit rd. 24 Prozent und große Betriebe mit ca. 17 Prozent beteiligt (vgl. MAHLER/ADEL 2015, S. 23). Interessant sind auch die Ergebnisse zur Motivation der Unternehmen, da das Argument »Fachkräftesicherung« erst an vierter Stelle genannt wird (vgl. Abb.). Wichtigster Grund für die Ausbildung in Teilzeit ist demnach das persönliche Engagement des Betriebs bzw. der Geschäftsführung.

Sozial denkende und handelnde Unternehmen sind jedoch nicht in der Mehrheit. Nicht selten erleben junge Mütter Vorbehalte bei der Ausbildungsplatzsuche, wie nachfolgendes Zitat verdeutlicht:

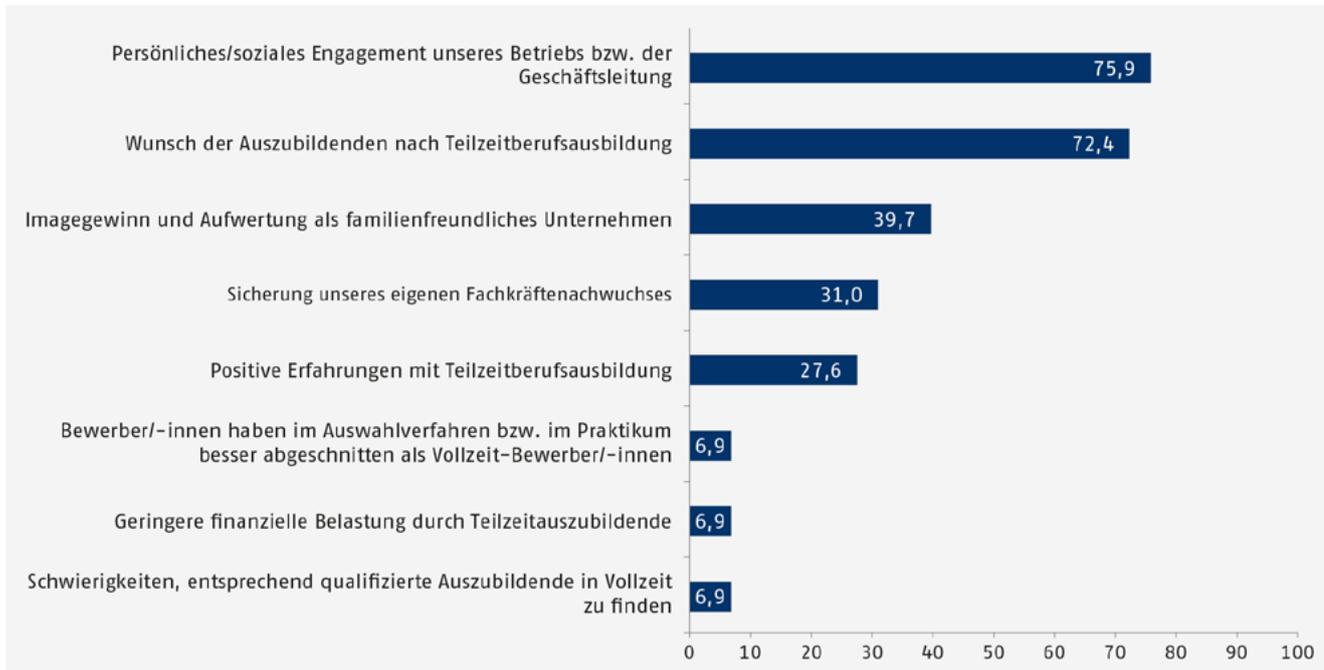
*»Ein Arbeitgeber hat mir sogar am Telefon gesagt, er könnte sich überhaupt nicht vorstellen, eine alleinerziehende Mutter einzustellen, weil er ja nicht wüsste, was ich machen würde, wenn das Kind andauernd krank sei. Während er alles ins Negative gezogen hat, war mein Chef gleich bereit, mir genau deshalb eine Chance zu geben.« (DOHMEN 2018, S. 170)*

## Ziel: Teilzeitausbildung – das kenne ich!

Die Teilzeitberufsausbildung muss selbstverständlicher und vor allem bekannter werden. Nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung steht auf der Tagesordnung. Auch wenn in NRW immer häufiger TEP-Projektträger Anfragen von Unternehmen nach lebenserfahrenen AusbildungsbeWERBERinnen/-beWERBERn erhalten, gibt es statistisch nur geringfügige Anstiege. Dem steht ein großes Potenzial von Ausbildungssuchenden mit eigenem Kind gegenüber! In NRW sind aktuell fast 65 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden, die Arbeitslosengeld II erhalten, ohne Berufsabschluss. Der Handlungsbedarf ist deutlich. Beratungs- und Unterstützungsangebote für Auszubildende in Teilzeit müssen noch viel stärker in sämtlichen Regelförderange-

Abbildung

## Gründe für Ausbildung in Teilzeit aus Sicht der Betriebe (Angaben in Prozent)



Befragung der Betriebe 2014, n=58, Mehrfachnennung möglich, 155 Nennungen

Quelle: MAHLER/ADEL T 2015, S. 38

boten verankert werden. Alle Akteure im Ausbildungsbe-  
reich müssen die Teilzeitberufsausbildung kennen. Sie ist  
kein Modell, sondern eine Variante der Regelausbildung.  
Gleichwohl gilt es zu beachten, dass die Zielgruppe eine  
gezielte Ansprache und spezifische Informationen benö-  
tigt. Teilzeit-Auszubildende steigen in der Regel später ein  
und haben bereits eine eigene Familie. Berater/-innen, die  
diese Zielgruppe ansprechen, sollten sich vergegenwärtigen,  
dass sie erwachsenengerecht beraten. Spezifische  
Informationen sind notwendig zu besonderen Fördermög-  
lichkeiten (z. B. Förderung des Lebensunterhalts, elternun-  
abhängiges BAföG, Berufsausbildungsbeihilfe) und vor  
allem zur Unterstützung bei der großen Herausforderung,

Ausbildung und Familienpflichten zu vereinbaren. Oft sind  
Berater/-innen, pädagogische Fachkräfte, Ausbilder/-in-  
nen u.a. gefragt, die Kinderbetreuung mit zu organisieren.  
Sie müssen im Bedarfsfall Kontakt zum Jugendamt auf-  
nehmen oder als Teil der sozialpädagogischen Begleitung  
dafür sorgen, dass persönliche Netzwerke aufgebaut wer-  
den (z. B. zur gegenseitigen Mithilfe bei der Betreuung).  
Unterstützung muss es auch mit und durch die Berufsschu-  
len geben, sei es, dass flexible Anfangszeiten für Eltern  
ermöglicht werden, die vorab ihre Kinder in die Kita oder  
Grundschule bringen müssen, sei es, dass bei Blockunter-  
richt und Unterricht außerhalb des Wohnorts Hilfe nötig  
ist, um eine Teilnahme zu ermöglichen. ◀

#### Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2015, 2016,  
2017, 2018 – URL: [www.bibb.de/datenreport](http://www.bibb.de/datenreport) (Stand: 23.10.2018)

BMBF (Hrsg.): Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle (JOBSTARTER  
Praxis-Band 7). Bonn 2013

BMFSFJ; DIHK (Hrsg.): Erfolgsfaktor Familie: Familienbewusste Aus- und  
Weiterbildung. Berlin 2013

DOHMEN, C.: Junge Mütter auf dem Weg in eine Teilzeitberufsausbildung.  
Bonn 2018

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Abkürzung, Verlängerung der Ausbildungs-  
zeit/zur Teilzeitberufsausbildung sowie zur vorzeitigen Zulassung zur  
Abschlussprüfung. Empfehlung Nr. 129 vom 27.06.2008 – URL:  
[www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf) (Stand: 23.10.2018)

MAHLER, J.; ADEL T, S.: Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten –  
Perspektiven öffnen – eine empirische Untersuchung der Programm-  
umsetzung (G.I.B. Arbeitspapiere Nr. 53 Materialien zu Monitoring und  
Evaluation). Bottrop 2015

# Mit yourPUSH vom Hörsaal in die duale Ausbildung

## Neue Wege für Studienzweifler/-innen

### MARCO BLASCZYK

Abteilungsleiter Zentrale Studienberatung,  
Bereich Studien-Service-Center, an der  
Universität Frankfurt/M.

### ALFRED WILL

Stv. Geschäftsbereichsleiter Berufliche Bildung  
bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-  
Main, Frankfurt/M.

**Der Trend zur Akademisierung führt insbesondere im Handwerk zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Gleichzeitig steigen jedoch viele junge Menschen vorzeitig und ohne Abschluss aus einem Studium aus. In einem Kooperationsprojekt verknüpfen die Goethe-Universität und die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main unterschiedliche Methoden, um Studienzweifler/-innen anzusprechen und ihnen den Weg in eine duale Ausbildung zu ermöglichen.**

### Studienzweifler/-innen erreichen

In Deutschland liegen die Studienabbruchquoten relativ konstant bei rund 28 Prozent (vgl. HEUBLEIN/SCHMELZER 2018). Ein erheblicher Teil der Studienanfänger/-innen steigt also ohne Abschluss und – wie Erfahrungen aus der Studienberatung zeigen – oft auch ohne klare Perspektive wieder aus dem Studium aus. Eine relativ große Gruppe unter ihnen (ca. 15%) nennt als Gründe für den Abbruch mangelnden Praxisbezug des Studiums und den Wunsch, schnell Geld zu verdienen (vgl. HEUBLEIN 2017).

Diese Gruppe könnte im Handwerk attraktive Angebote für eine duale Ausbildung finden. Die gezielte Ansprache dieser Gruppe ist für die Handwerkskammer (HWK) Frankfurt-Rhein-Main allerdings schwierig. Die Universität Frankfurt/M. wiederum ist schon lange daran interessiert, Studierenden, die mit ihrem Studium hadern, neue Perspektiven zu eröffnen. Allerdings fehlten ihr hierzu passende Unternehmenskontakte. Aus diesen gemeinsamen Interessen wurde im Rahmen einer Kooperation das JOBSTARTER plus-Projekt yourPUSH entwickelt. Netzwerkpartner sind in der Region Rhein-Main neben den beiden genannten Akteuren u. a. weitere Hochschulen, Studentenwerke, Kammern, Innungen und Fachverbände, die Agentur für Arbeit und Handwerksbetriebe.

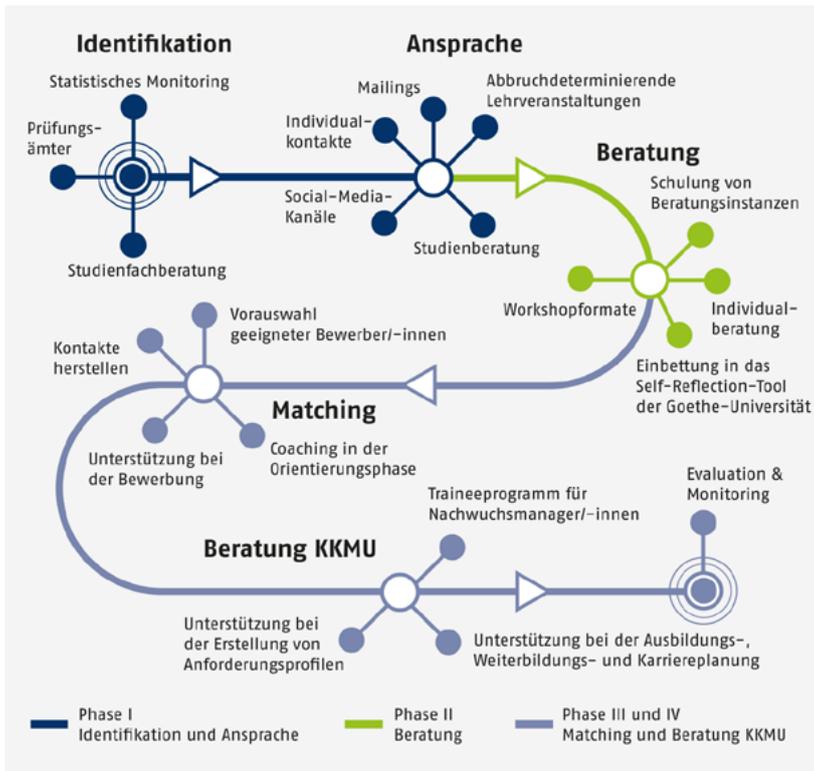
Die Universität hat die Aufgabe, Studienaussteiger/-innen zu identifizieren und sie auf das Projekt aufmerksam zu machen, während die Handwerkskammer interessierte Unternehmen akquiriert und den Kontakt zwischen ihnen und den Studienaussteigerinnen und -aussteigern herstellt. Der Schwerpunkt der Vermittlungen liegt bei Handwerksbetrieben, da das Projekt insbesondere für Kleinst-, Klein- und mittelgroße Unternehmen (KKMU) gedacht ist. Die HWK begleitet Unternehmen und Auszubildende auch nach einer gelungenen Vermittlung, damit die Ausbildung erfolgreich durchgeführt und abgeschlossen werden kann. Für die Ansprache der Studierenden nutzt das Projekt bewährte Möglichkeiten wie Werbeartikel, Webseiten und Sprechstunden. Darüber hinaus werden in Kooperation mit anderen Einrichtungen semesterweise Veranstaltungen angeboten wie z. B. Foren, um Studierende mit Netzwerkpartnern ins Gespräch zu bringen, Speed-Datings mit Unternehmen oder Workshops, die über den Career Service der Goethe-Universität organisiert werden. Seit Januar 2018 wurden 63 Studienzweifelnde und 89 Betriebe beraten. Vermittelt wurden bisher zehn Studienabbrecher/-innen in eine duale Ausbildung im Handwerk und weitere sechs Ratsuchende in Berufe anderer Gewerbebereiche.

### Besonderheiten in der Projektstruktur

Um das Projekt wirkungsvoll zu gestalten, wird es von einem interdisziplinären Team getragen. IT-Expertinnen und Experten, Mitarbeiter/-innen der Abteilung Lehre & Qualitätssicherung und der Zentralen Studienberatung der Goethe-Universität arbeiten mit Ausbildungs- und Unternehmensberater/-innen der HWK zusammen. Die Abbildung zeigt den Beratungsprozess in der Übersicht. Dabei wird deutlich, wie die Akteure zusammenwirken. In Phase I verantwortet die Universität die Identifikation und Ansprache der Studienzweifler/-innen. In Phase II erfolgt die Beratung in enger Zusammenarbeit mit der HWK. Diese betreut dann die Phasen III und IV mit den weiteren Beratungsschritten und stellt die Schnittstelle zu den KKMU. Ein wichtiger Baustein, der das Projekt yourPUSH von anderen unterscheidet, ist die Koppelung mit dem Studienmonitoring der Universität. Die Prüfungsverwaltung kann IT-gestützt erkennen, welche Studierenden ein hohes Risiko haben, ihr Studium nicht erfolgreich beenden zu können. Diese werden in die Studienfachberatungen der Fachbereiche eingeladen, um dort Unterstützung zu erhalten.

Abbildung

Beratungsprozess im Projekt yourPUSH



abschluss) sowie im Idealfall erste Erfahrungen im Handwerk, z. B. durch ein Praktikum, vorausgesetzt.

Das Traineeprogramm umfasst drei Phasen:

- 1. Orientierungsphase:** Diese Phase dient den Teilnehmenden zum Kennenlernen der Berufe und zur Klärung der persönlichen Berufseignung. Sie sieht ggf. mehrere Praktika in Handwerksunternehmen und ein vorbereitendes Einzel- oder Gruppencoaching vor.
- 2. Berufsqualifizierungsphase:** Die Teilnehmenden absolvieren eine berufsqualifizierende Maßnahme (i. d. R. eine duale Ausbildung) in einem Handwerksunternehmen. Auch in dieser Phase findet ein Einzel- oder Gruppencoaching zur Reflexion und zum Erfahrungsaustausch statt. Die Unternehmen erhalten ein entsprechendes Beratungsangebot zur Personalentwicklung, sodass z. B. Zusatzqualifikationen schon während der Erstausbildung angeboten werden.
- 3. Qualifizierung zur Führungskraft:** Die Teilnehmenden werden gezielt auf höhere Fach- oder Führungsaufgaben im Unternehmen vorbereitet. Ein Bildungscoaching in Zusammenarbeit mit der Weiterbildungsberatung der HWK ist vorgesehen. So können Fortbildungen und auch die Meisterprüfung absolviert werden.

ten. Die Sprechstunden dienen der allgemeinen Neuorientierung. Zeigen Studienzweifelnde hier Interesse an einer Berufsausbildung, werden sie an die Berater/-innen der Handwerkskammer vermittelt.

Die Universität hat zudem den Hinweis auf das yourPUSH-Angebot in die Rückmeldeerinnerung integriert.

Um die Zusammenarbeit von HWK und Goethe-Universität über die Projektlaufzeit hinaus fest zu etablieren, gilt es schon jetzt, weitere Netzwerkpartner zu gewinnen und gemeinsame Interessen zu identifizieren. Die während der Projektlaufzeit aktiv betriebene Netzwerkbildung zwischen Handwerksbetrieben, Innungen, Kreishandwerkerschaften, Fachverbänden, Agenturen für Arbeit, Industrie- und Handelskammern und Hochschulen ist ein wichtiger Baustein für die Verstetigung der Maßnahmen.

### Entwicklung weiterer Angebote

Derzeit entwickelt die Universität ein Internet-Portal zu Studiengängen mit themenverwandten Ausbildungsberufen, um alternative Ausbildungswege aufzuzeigen.

Die HWK Frankfurt-Rhein-Main plant ein Traineeprogramm für Nachwuchsmanager/-innen im Handwerk. Der Einstieg ins Traineeprogramm soll möglichst niedrigschwellig sein. Daher werden für die Bewerbung lediglich Interesse an der Ausbildung zur Führungskraft bzw. am Erwerb des Meistertitels (gleichgestellt mit Bachelor-

Das Traineeprogramm soll eng an bestehende Projekte und Programme angebunden werden. So können die Mittel der Stiftung für Begabtenförderung oder das Aufstiegs-BAföG infrage kommen oder auch eine Teilnahme an der sogenannten Samstagsschule, einer kostenfreien Führungskräfte-schulung der HWK Frankfurt-Rhein-Main. ◀

### Literatur

HEUBLEIN, U. u.a.: Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen (Forum Hochschule 1/2017). Hannover 2017

HEUBLEIN, U.; SCHMELZER, R.: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf Basis des Absolventenjahrgangs 2016 (DZHW Projektbericht). Hannover 2018

# Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Wege in Ausbildung«

## MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE



### Ausbildungsreife: Bewertung eines Konstruktes

Die Indikatoren der Bundesagentur für Arbeit im mehrperspektivischen Vergleich

S. SCHULTE. wbv Media, Bielefeld 2018, 293 S., 39 EUR, ISBN 978-3-7639-5932-7

Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife ist ein zentraler Gegenstand interessengeleiteter Debatten. Mithilfe eines quantitativen Ansatzes untersucht der Autor, inwieweit verschiedene Personengruppen die Merkmale einer Ausbildungsreife in ihrer Relevanz unterschiedlich beurteilen. Basierend auf den Ergebnissen seiner Forschung legt er einen Vorschlag zur Überarbeitung des Kriterienkatalogs vor und empfiehlt eine Erweiterung um inklusive Ausbildungsansätze und um neue methodische Verfahren.

### Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung

U. BEICHT; G. WALDEN. BIBB Report 6/2018, 20 S. – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391) (Stand: 10.12.2018)

Auf der Basis von NEPS-Daten wird aufgezeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Verlassen der Schule seltener ein Interesse an der direkten Aufnahme einer Berufsausbildung haben, wobei Unterschiede zwischen Jugendlichen der ersten, zweiten und dritten Migrationsgeneration festgestellt werden können. Die Ergebnisse zeigen, dass die Herstellung gleicher Bildungschancen für Migrantinnen und Migranten eine Aufgabe ist, die sich über einen langen Zeitraum erstreckt und eine intensive Förderung der Jugendlichen nötig macht.

### Berufsorientierung in der Krise?

Der Übergang von der Schule in den Beruf

A. LÖWENBEIN; F. SAUERLAND; S. UHL. Waxmann, Münster 2017, 224 S., 29,90 EUR, ISBN 978-3-8309-3620-6

Die Beiträge dieses Bandes helfen, sich auf dem unübersichtlichen Feld der Berufsorientierung zurechtzufinden. Der Band enthält neben der schulpädagogischen Grundlegung vornehmlich Arbeiten, die den Themenkreis Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung empirisch beleuchten und Anregungen für Verbesserungen geben.

### Bildungsverläufe von der Einschulung bis in den ersten Arbeitsmarkt

Theoretische Ansätze, empirische Befunde und Beispiele

M. P. NEUENSCHWANDER; C. NÄGELE (Hrsg.). Springer VS, Wiesbaden 2017, 222 S., 53,49 EUR, ISBN 978-3-658-16980-0

Der Sammelband umfasst Beiträge aus Forschungsprojekten in der Schweiz und verbindet systematische Theoriearbeit mit Befunden aus großen Längsschnittstudien. Abschließend werden Schlussfolgerungen für Forschung und Praxis formuliert. Insbesondere werden bildungssoziologische Konzepte ergänzt, die in der früheren Forschung gewinnbringend in die Thematik eingeflossen sind.



### Integration durch Mentoring

Jugendliche am Übergang von Schule in Ausbildung und Studium

J.-M. LORENZEN. Beltz Juventa, Weinheim 2017, 209 S., 29,95 EUR, ISBN 978-3-7799-3643-5

Was passiert in Mentoringprogrammen, die Jugendliche am Übergang von Schule in Ausbildung und Studium begleiten? Wer kann an Mentoring teilnehmen und welche Lösungen stellt Mentoring für gesellschaftliche Integrationsprobleme am Übergang bereit? Diesen Fragen geht die qualitative Studie nach und entwickelt Mentoring mit der Theorie sozialer Welten aus wissenssoziologischer Perspektive als reflexiv-integrative Transformationswelt.

## BEITRÄGE

**Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt**

H. DIETRICH; M. ABRAHAM. In: M. ABRAHAM; T. HINZ (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3., überarb. Aufl. Wiesbaden 2018, S. 77–116, ISBN 978-3-658-02255-6

Die Bildungsentscheidungen haben Einfluss auf die Platzierungschancen und das Arbeitslosigkeitsrisiko. Vor diesem Hintergrund werden im Beitrag in einem ersten Schritt der Übergang von allgemeinbildenden Schulen in die berufliche Ausbildung und in einem zweiten Schritt der darauffolgende Übergang in den Arbeitsmarkt beleuchtet. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Faktoren – insbesondere (Bildungs-)Institutionen und sozialstrukturelle Unterschiede – zu Ungleichheiten bei der beruflichen Erstplatzierung führen.

**Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen**

O. KATENKAMP; H. PRUISKEN. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 27 (2018), S. 27–47

Die multivariaten Längsschnittdatenanalysen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels ergeben, dass Frauen seltener den Wunschberuf realisieren, wenn sie einen Beruf mit einem hohen Männeranteil anstreben. Die Ergebnisse zeigen zudem nur in der Beziehung zwischen Vater und Tochter signifikante Einflüsse auf die Realisierungschancen des Berufswunsches.

**Das Inklusionsbarometer Arbeit. Übergang von Schule in den Beruf****Wie finden Jugendliche mit Behinderung einen Ausbildungsplatz?**

D. GRESKAMP u. a. In: Berufsbildung 72 (2018) 170, S. 41–43

Das jährlich erhobene Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch erreicht in diesem Jahr einen neuen Spitzenwert. Der thematische Schwerpunkt der diesjährigen Ausgabe analysiert zudem die Situation von Auszubildenden mit Behinderung in der Phase des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung und betrachtet dabei erstmals die Sicht der Auszubildenden.

**Studienabbrecher/-innen durch Anreize für eine duale Berufsausbildung gewinnen?****Die Sicht von Betrieben**

M. EBBINGHAUS. In: Berufsbildung 72 (2018) 169, S. 25–28

Wie lassen sich Studienabbrecher/-innen für eine duale Berufsausbildung gewinnen? Diskutiert wird dabei auch eine Attraktivitätssteigerung durch zusätzliche Anreize. Im Beitrag wird aufgezeigt, wie Betriebe solchen Ansätzen gegenüberstehen.

**Früher Schulabgang und die Transition von Bildung in Beschäftigung****Eine Typologie der nationalen Übergangsstrukturen in Europa**

K. LINDINGER; W. MOSER. In: P. SCHLÖGL (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand. Bielefeld 2017, S. 311–323, ISBN 978-3-7639-5763-7

Die Anteile früher Schulabgänger/-innen sind in Europa unterschiedlich hoch. Diese Varianz ist durch nationale Strukturen begründet. Auf Basis einer Literaturanalyse und Sekundärauswertungen des Labour-Force-Surveys wird eine Typologie der Übergangsstrukturen vorgeschlagen, die west- und osteuropäische Staaten umfasst.

**Von der Schule in die duale Ausbildung****Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe**

S. KROLL. In: M. BECKER u. a.: Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt am Main 2017, S. 75–92, ISBN 978-3-631-67369-0

Der Beitrag geht der Frage nach, welche Bedeutung zweijährige Ausbildungsberufe haben, benachteiligte Jugendliche in Ausbildung zu bringen und ihnen somit einen guten Start für ihr weiteres Erwerbsleben zu ermöglichen.

**Studienabbruch und Einstieg in die duale Berufsausbildung****Eine qualitativ-explorative Untersuchung zum Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung**

S. ARUSOGLU; M. THIELEN. In: ZBW 113 (2017) 2, S. 251–275

Mittels einer qualitativ-explorativen Forschungsstrategie untersucht das Autorenteam, wie Auszubildende den Wechsel von der akademischen in die berufliche Ausbildung erleben und gestalten und welche beruflichen Zukunftsperspektiven sie für sich entwickeln.

*(Zusammengestellt von Julia Nolden, Karin Langenkamp und Markus Linten)*

**Weitere Literatur zum Thema**

Auswahlbibliografien zu den Themen

- Benachteiligtenförderung
- Ausbildungsreife junger Menschen
- Berufsorientierung
- Übergänge: Jugendliche an der ersten und zweiten Schwelle

unter [www.bibb.de/de/14285.php](http://www.bibb.de/de/14285.php)

## Digitale Welt – Bildung und Arbeit in Transformationsgesellschaften

Interview mit Prof. Dr. Ulrike Buchmann zu den 20. Hochschultagen Berufliche Bildung

**Vom 11. bis 13. März 2019 ist es wieder so weit. Die 20. Hochschultage Berufliche Bildung finden in diesem Jahr an der Universität Siegen statt. Fachvertreter/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis der Berufsbildung sind eingeladen, aktuelle Herausforderungen der digitalen Berufs- und Arbeitswelt zu diskutieren. Im Interview gibt die diesjährige Koordinatorin PROF. DR. ULRIKE BUCHMANN einen kleinen Vorgeschmack auf das, was die Teilnehmenden in Siegen erwartet.**

**BWP** Frau Professor Buchmann, auf dem Programmheft der 20. Hochschultage ist ein großer QR-Code abgedruckt. Sind Teilnehmende gut beraten, ihr Smartphone im Gepäck zu haben oder klappt die Orientierung vor Ort auch noch analog?

**BUCHMANN** Ganz im Sinne der thematischen Ausrichtung haben Teilnehmende die Möglichkeit, sich smart via mobiles Endgerät zu orientieren. Zugleich wird niemand davon abgehalten werden, sich den Weg zu den Veranstaltungsorten analog zu erschließen. Wir haben konsequent auf eine Printfassung des Programms verzichtet: zum einen, um den Ausdruck auf Papier auf ein nötiges Maß zu beschränken; zum anderen, um eine fortlaufende Aktualisierung zu ermöglichen.

**BWP** Das Thema »Digitalisierung« ist in aller Munde. Bei den einen löst es Aufbruchstimmung, bei den anderen Beklemmungen und Ängste aus. Die Leitidee der Universität Siegen lautet: »Zukunft menschlich gestalten«. Welchen Beitrag kann die Berufsbildung dazu leisten?

**BUCHMANN** »Zukunft menschlich zu gestalten« setzt voraus, dass die Menschen an der Entscheidung beteiligt werden, in welcher ggf. digitalen Welt sie in Zukunft leben wollen. Demgegenüber entsteht offensichtlich zunehmend der Eindruck, dass Digitalisierung vielfach einem Automatismus folgt, auf den Einzelne keinen Einfluss nehmen können. Dieses empfundene Ausgeliefertsein provoziert Verunsicherungen und ggf. auch Orientierungslosigkeit. Der Beitrag der Berufsbildung liegt darin, die komplexen Zusammenhänge, die unter dem Begriff Digitalisierung



**PROF. DR. ULRIKE BUCHMANN**

Professorin für Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der Fakultät II »Bildung – Architektur – Künste« der Universität Siegen

Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen u.a. bildungswissenschaftliche Qualifikations-, Struktur- und Curriculumforschung sowie Benachteiligtenforschung.

häufig vereinfacht zusammengefasst werden, versteh- und damit gestaltbar zu machen – und zwar in allen Bildungsgängen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und über alle fachlich-inhaltlichen Schwerpunktsetzungen hinweg.

**BWP** Wie könnte das konkret aussehen?

**BUCHMANN** Berufsbildung hat u.a. eine technisch-ökonomische Grundbildung zu leisten, die eine notwendige Grundlage für gesellschaftliche Teilnahme darstellt. Teilnahme ist dabei keineswegs auf Erwerbstätigkeit zu reduzieren, sondern auch im Hinblick auf die expandierenden Felder öffentlicher Arbeit (Ehrenamt) und die Familienarbeit zu denken. Die Transformationsprozesse rund um die Digitalisierung fordern ein hohes Maß an Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz, an Kommunikations-, Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit, an Abstraktionsvermögen, Kreativität und Frustrationstoleranz usw. Insofern wird die Berufsbildung – wie alle weiteren Bildungsbereiche auch – in historisch bisher nie dagewesener Form auf den Bildungsauftrag verpflichtet. Oder anders ausgedrückt: Es sind die digitalen Transformationen selbst, die eine Lösung der Bildungsfrage unumgänglich machen.

**BWP** Das 100-jährige Bauhaus-Jubiläum nehmen Sie zum Anlass, sich von den seinerzeit entwickelten Ideen neu inspirieren zu lassen. Was erwarten Sie aus dem Blick zurück für die Zukunft einer digitalen Arbeitswelt?

**BUCHMANN** Die regulative Idee des Bauhauses bietet eine Inspirationsquelle der besonderen Art und eröffnet Perspektiven auf ein neu zu gestaltendes Verhältnis von Wissenschaft, Politik und Handlungspraxis. Für die Bauhauslehre stand die generelle Frage nach dem Lehr- und Lernbaren im Zentrum. Die Auffassung von der Entwicklung einer Kultur des Denkens, Fühlens und Wollens war

Teil eines lebendigen Bildungsverständnisses. Zu diesem Bildungsverständnis gehörte auch eine veränderte Sicht auf das Verhältnis von Lernenden und Lehrenden an Orten, die Kreativpotenziale freisetzen und auf eine Verzahnung von Leben und Arbeiten abstellten. Diese Sicht ist an Aktualität kaum zu überbieten, legt sie doch nahe, die »innere Logik«, das Prinzip dessen, was Digitalisierung im Verhältnis zum vordigitalen Zeitalter ausmacht, zu extrahieren, anstatt die Diskussion auf Oberflächenphänomene zu reduzieren. In der Konsequenz ist dann die Lehrkunst als Ermöglichung von Verstehen und Ordnen, von Weltverstehen und Weltaufschluss als Voraussetzung für Weltgestaltung, Verfügungserweiterung und erhöhte Lebensqualität zu betrachten. Die Bauhüser haben gezeigt, wie Zukunft gehen und unterrichtet werden kann, und grundlegende Fragen formuliert, die jede Generation neu beantworten muss. Dieser Herausforderung wollen wir uns stellen.

**BWP** Welche Rolle spielt beim Thema Digitalisierung der interdisziplinäre und internationale Austausch? Wie wird er im Programm abgebildet?

**BUCHMANN** Digitalisierung überschreitet sui generis disziplinäre und nationale Grenzen, erfordert neue Wissensarchitekturen, lanciert veränderte Akteursgruppen und internationale Netzwerkstrukturen. Monodisziplinäre Sichten und nationalstaatliche Territorien verlieren ihre Erklärungskraft angesichts des zentralen Materials »Information« in digitalisierten Wertschöpfungsketten. Interdisziplinarität und Internationalität spiegeln sich im Spektrum der 18 Fachtagungen, die in Anlehnung an die Berufsfeldsystematik bereits interdisziplinär angelegt sind bzw. neu angelegt wurden – z. B. die Fachtagung »Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten«. Das gilt auch für die 21 Workshops, in denen Kolleginnen und Kollegen, Schulen, Einrichtungen, Institutionen und Behörden aus unterschiedlichen Fachdisziplinen gemeinsam das Rahmenthema bearbeiten. Workshop 1 »Sustainable Educational Settings in a Digital World« z. B. wird gemeinsam mit Kolleginnen aus der Berufsbildungsforschung an der Bundesuniversität von Campinas (São Paulo/Brasilien) in englischer Sprache und mit einer Live-Schaltung nach Brasilien angeboten.

**BWP** Neben den Fachtagungen und Workshops stehen auch experimentelle Formate und Exkursionen auf dem Programm. Wird damit Digitalisierung auch unmittelbar erlebbar? Was erwartet die Teilnehmenden in dieser Hinsicht?

**BUCHMANN** Das ist in der Tat der Fall, auch wenn der größere Teil der Digitalisierungsprozesse – trotz erheblicher Auswirkungen auf alle Lebensbereiche – eben nicht unmittelbar erfahrbar ist. Neben dem genannten Workshop warten als »Erfahrungsräume« das FabLab, Werkstätten und Labore der Universität Siegen auf die Teilnehmenden.

**BWP** Die Hochschultage werden von Berufsbildungsfachleuten geschätzt, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Welchen Raum bietet der Campus in Siegen dafür?

**BUCHMANN** Der innerstädtische Campus Unteres Schloss der Universität Siegen liegt sehr zentral und ist in wenigen Minuten fußläufig vom Bahnhof aus zu erreichen. Er bietet ein breites Spektrum an ansprechenden Räumlichkeiten u. a. im Unteren Schloss selbst. Zudem ist die Abendveranstaltung in der Erlebniswelt der Krombacher Brauerei genau auf dieses Gesprächsbedürfnis zugeschnitten – begleitet von kulinarischen Genüssen, die die Region Südwestfalen zu bieten hat. Wem das noch nicht ausreicht, der wird die Fahrt im Busshuttle zwischen den Hotels und der Brauerei sicherlich zusätzlich zu nutzen wissen ...

---

»Berufsbildung muss die komplexen Zusammenhänge, die unter dem Begriff Digitalisierung vereinfacht zusammengefasst werden, versteh- und gestaltbar machen.«

---

**BWP** Was lag Ihnen bei der Planung besonders am Herzen und welche nachhaltigen Impulse wünschen Sie sich von den diesjährigen Hochschultagen?

**BUCHMANN** Besonders wichtig ist mir, dass alle für die Berufsbildung relevanten Akteure eine Plattform finden, um die Herausforderungen, Voraussetzungen und auch Konsequenzen von Digitalisierungsprozessen überregional zu diskutieren. Zudem bietet die vorhandene enge Verzahnung von Universität, Schulen, Unternehmen, Institutionen, Administration und Politik in der Region eine Chance, lokale Bündnisse neu zu denken und innovative Impulse durch die HTBB 2019 nachhaltig zu verankern.

**BWP** Die letzten Hochschultage fanden in der Metropole Köln statt. Demgegenüber könnte es in Siegen geradezu beschaulich werden. Was macht es aus Ihrer Sicht lohnenswert, bei den 20. Hochschultagen dabei zu sein?

**BUCHMANN** Das Thema Digitalisierung ist diesbezüglich – ohne Zweifel – an erster Stelle zu nennen, auch weil sie ortsunabhängig zu denken ist. Zudem sind Stadt und Region ein attraktives Umfeld mit kurzen Wegen für die Veranstaltung. Südwestfalen ist nicht nur die zweitstärkste Wirtschaftsregion in der Bundesrepublik, sondern hat auch landschaftlich, kulturell und architektonisch viel mehr zu bieten, als gemeinhin unterstellt wird.

(Interview: Christiane Jäger)

# Einführung dualer Elemente in die Berufsausbildung Paraguays



**CONSTANZA CORREA SARMIENTO**  
Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Internationale Beratung, Kooperation mit Partnerinstitutionen« im BIBB



**MARTIN KLEDE**  
Integrierte Fachkraft (CIM) beim SNPP – Servicio Nacional de Promoción Profesional, Asunción, Paraguay



**HENRIK SCHWARZ**  
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Elektro, IT- und naturwissenschaftliche Berufe« im BIBB

**Das Projekt »MoPaDual – Modelo Paraguayo de Formación Dual« verfolgt das Ziel, eine duale Berufsausbildung in Paraguay aufzubauen. Angefragt durch die Regierung Paraguays, berät das BIBB das paraguayische Arbeitsministerium beim Aufbau institutioneller Grundlagen und der Entwicklung von Berufsbildungsstandards. Der Artikel beschreibt am Beispiel der Entwicklung von Berufsprofilen und Curricula erste Ergebnisse der Zusammenarbeit.**

## Paraguay – Land in der Entwicklung

Paraguay ist ein Land im Aufbruch, dessen Bruttoinlandsprodukt in den vergangenen Jahren (2003–2013) um durchschnittlich 4,9 Prozent gewachsen und dessen Armutsrate im gleichen Zeitraum von 44 Prozent auf 22 Prozent gesunken ist (vgl. ILO/Cinterfor 2017, S. 171 ff.). Investitionsströme, städtisches Wachstum und schnelle technologische Veränderungen erfordern angepasste und neue berufliche Kompetenzen. Berufliche Aus- und Weiterbildung spielt in diesem Kontext eine wichtige Rolle für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft Paraguays.

Die aktuelle Nachfrage nach anspruchsvoller Facharbeit ist Folge einer aktiven Investitionsförderung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und gleichzeitig Ausdruck einer aktiven Beschäftigungsförderung. Über die Hälfte (56,3 Prozent) der Bevölkerung Paraguays ist jünger als 30 Jahre; die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei über zwölf Prozent (vgl. ILO/Cinterfor 2017, S. 171 ff.). Unternehmen in Paraguay bemängeln, dass Arbeitskräfte nicht praxisorientiert ausgebildet sind. Die Berufsausbildung in Paraguay bietet den Auszubildenden bislang kaum praktische Erfahrung in Unternehmen.

## Beratungsauftrag des BIBB, Zielsetzung und Zusammenarbeit

Um sich diesen Herausforderungen zu stellen, sieht die paraguayische Regierung eine Lösung darin, Unternehmen in

die Berufsausbildung einzubinden und die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft bei der Planung, Implementierung, Prüfung und Finanzierung der Berufsbildung zu stärken. 2016 wandten sich das Bildungs- und das Arbeitsministerium an das BIBB mit der Anfrage, gemeinsam mit den Akteuren im Land ein duales Ausbildungsmodell zu entwickeln, das an den vorhandenen Rahmenbedingungen ansetzt und die Bedürfnisse des Partnerlandes berücksichtigt. Drei Kernelemente der dualen Berufsbildung sollten dabei im Mittelpunkt stehen:

- Enge Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft,
- Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen,
- Entwicklung von Standards.

Implementierungsagenturen sind das Nationale System für Aus- und Weiterbildung (SINAFOCAL) sowie der Nationale Dienst zur Förderung der Berufsbildung (SNPP), der Aus- und Weiterbildungskurse im ganzen Land anbietet. Beide Einrichtungen unterstehen dem Arbeitsministerium. Innerhalb von SNPP wurde ein MoPaDual-Projektbüro eingerichtet, dessen Aufgabe darin besteht, unter der Aufsicht von SINAFOCAL das Projekt sowie die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure fachlich und organisatorisch zu koordinieren. Seit Mitte 2017 werden die Arbeiten von MoPaDual durch eine dort eingesetzte CIM-Fachkraft<sup>1</sup> unterstützt.

<sup>1</sup> Als Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und der Bundesagentur für Arbeit vermittelt und entsendet das Centrum für Internationale Migration und Entwicklung (CIM) Fachkräfte ins Ausland.

Abbildung

## Das formale Bildungssystem Paraguays



Erste Schritte der Zusammenarbeit bestanden in einer Analyse der Rahmenbedingungen sowie der institutionellen Strukturen und Elemente der Ausbildungspraxis in Paraguay. In weiteren Schritten wurden auf der Grundlage von Bedarfsanalysen in drei Sektoren Berufsprofile identifiziert und begonnen, praxisorientierte Ausbildungscurricula zu entwickeln. Zudem wurden Maßnahmen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals und Instrumente der Lernortkooperation entwickelt. Dieser Beitrag konzentriert sich darauf, das Vorgehen bei der Entwicklung und Umsetzung der Berufsprofile und Curricula darzustellen.

### Berufsbildung in Paraguay

Die Bildung in Paraguay beginnt mit der frühkindlichen Förderung im Kindergarten und der Vorschule für Kinder von 0 bis 5 Jahren. Darauf folgt der neunjährige Primarschulunterricht, der obligatorisch und kostenlos ist. Bis zum Abschluss in der neunten Klasse ist der Schulbesuch Pflicht. Im Anschluss an die Primarschule können die Jugendlichen arbeiten, in die Sekundarstufe wechseln oder eine Berufsausbildung im mittleren Bildungsbereich aufnehmen (vgl. Abb.).

Das formale Bildungssystem wird im Allgemeinen vom Ministerium für Bildung und Wissenschaften (Ministerio de Educación y Ciencias, MEC) reglementiert. Das betrifft unter anderem die Inhalte der technischen Sekundarschulbildung und der mittleren technischen Berufsausbildung. Im Bereich der non-formalen Berufsausbildung ist das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Soziale Sicherung (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTESS) zuständig. Die berufliche Bildung wird wesentlich aus Beiträgen der Arbeitgeber finanziert (1 % der Lohnsumme). Seit 2014 arbeiten die beiden Ministerien gemeinsam an der Entwicklung eines Nationalen Katalogs der Berufsprofile. Er soll der Strukturierung und Synchronisierung der verschiedenen Kurse dienen, die von ihnen sowie weiteren

öffentlichen und privaten Einrichtungen angeboten werden. Für den Berufekatalog sollen in 23 Wirtschaftssektoren Berufsfamilien mit Berufsprofilen auf insgesamt fünf Niveaus entwickelt werden.

### Ausgangslage und Umsetzung im Projekt MoPaDual

Im Projekt MoPaDual wurden auf der Basis vorliegender Bedarfsanalysen in den Sektoren Metall, Elektro und Straßenbau gemeinsam mit der Wirtschaft Berufsprofile identifiziert und ausgearbeitet. Während im Sektor Metall bereits 2016 eine umfangreiche Sektorstudie durchgeführt worden war, orientierten sich die Arbeiten im Bereich Straßenbau an dem im Aufbau befindlichen nationalen Berufekatalog. Da für den Bereich Konstruktion/Straßenbau bisher nur Ausarbeitungen auf Niveau 3 (Techniker/-in) vorliegen, wurde in Absprache mit dem Unternehmerverband Straßenbau und ausgewählten Unternehmen begonnen, ein Berufsbild Facharbeiter/-in Straßenbau auf Niveau 2 zu entwickeln.<sup>2</sup> Die Bearbeitung des Profils Straßenbauer/-in musste im weiteren Verlauf allerdings zurückgestellt werden, da kein erfahrenes Fachpersonal gewonnen werden konnte.

Für die Sektoren Metall und Elektro wurde ab September 2017 in mehreren Workshops zusammen mit Unternehmen, Ausbildungspersonal und Lehrkräften sowie weiteren Fachexpertinnen und -experten aus den beteiligten Organisationen an zwei Ausbildungsprofilen gearbeitet. Im Sektor Metall sind im Kern Vertreter/-innen aus sechs Unternehmen, in der Elektro-Arbeitsgruppe Vertreter/-innen aus nur zwei großen Unternehmen, darunter das staatliche Energieversorgungsunternehmen, beteiligt. Aus

<sup>2</sup> Niveau 2 ist im 5-stufigen Qualifikationsrahmen Paraguays annähernd vergleichbar mit der Facharbeiterausbildung auf den Stufen 3 und 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens.

den Unternehmen sind Funktionsträger/-innen mit Leitungsaufgaben sowie betriebliche Ausbilder/-innen vertreten, die parallel zu den laufenden Arbeiten an einem Ausbilderprogramm von SNPP teilgenommen haben, das mit Unterstützung der vor Ort eingesetzten CIM-Fachkraft entwickelt und umgesetzt worden ist. Das modular aufgebaute, insgesamt 160-stündige Ausbilderprogramm enthält neben Inhalten zur Didaktik und Pädagogik einen Block zur Einführung in die duale Ausbildung. Bisher haben insgesamt 37 betriebliche Ausbilder/-innen sowie Lehrkräfte diese Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen. Diese Tutores de empresa erfüllen eine wichtige Multiplikatorenfunktion und bringen ihre Expertise sowohl bei der Gestaltung der Lernortkooperation als auch in den Curriculum-Workshops ein. Sie sind damit für das Commitment innerhalb des MoPaDual-Projekts und für das Gelingen des Programms von großer Bedeutung.

### Herausforderungen bei der Entwicklung eines dualen Ausbildungsmodells

Betriebliche Ausbildung ist für die Unternehmen nicht neu, allerdings erfolgt sie ganz überwiegend unregelmäßig, d. h. ohne eine curriculare Vorgabe, und besteht aus Praktika oder Anlernphasen.

Die Ausgangslage im Projekt MoPaDual stellt für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar:

- Das Thema Berufsbildung spielt bei Unternehmensverbänden, Kammern und Gewerkschaften bisher so gut wie keine Rolle.
- Für die Unternehmen ist die Rolle gänzlich neu, mitverantwortlich und mit eigener Fachexpertise gestaltend an der Entwicklung beruflicher Ausbildungsstandards mitzuarbeiten.
- Berufliche Ausbildung als Konzept, das eine einzelbetriebliche Anforderungen übergreifende breite Basisausbildung mit Fachbildung verbindet, um flexibel einsetzbare Fachkräfte auszubilden, die auf sich wandelnde Anforderungen reagieren können, ist nahezu unbekannt.
- Eine an vollständigen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausgerichtete, handlungsorientierte Ausbildung, die das selbstständig handelnde Individuum in den Mittelpunkt einer Ausbildung stellt, die praktische Fertigkeiten und Fachwissen mit überfachlichen Kompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit verbindet, ist völliges Neuland. Dies gilt sowohl für die Betriebe als auch für SNPP als schulischem Träger, dessen Kurse sehr fachsystematisch-kognitiv aufgebaut sind.

Kann vor diesem Hintergrund die Umsetzung gelingen? STOCKMANN/SILVESTRINI (2012) kommen auf der Basis von Evaluationen sowie einer Meta-Evaluation von Projek-

ten der Berufsbildungszusammenarbeit zu einer kritischen Einschätzung sowohl der Nachhaltigkeit als auch der Breitenwirkung von »Dualprojekten«. Wenn Projekte erfolgreich waren, dann waren neben flexibler Projektsteuerung und guten Rahmenbedingungen insbesondere »Ownership und qualifiziertes und engagiertes Personal die unverzichtbaren Kernelemente« (ebd., S. 11).

Transfer und Anpassung auch nur einzelner Elemente des Systems dualer Ausbildung benötigten neben Ownership und den nötigen Ressourcen auch Zeit, da »Konzepte und Strategien des Transfers jeweils nur im Rahmen der spezifischen sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bedingungen entwickelt werden (können)« (EULER 2013, S. 16). Im Projekt MoPaDual sind Ownership und Zielakzeptanz auf der politisch-strategischen Ebene, auf der Durchführungsebene und auch und gerade bei den beteiligten Betrieben und dem Ausbildungspersonal vorhanden. Zeit und Ressourcen dagegen sind kritische Faktoren. Die Prozesse zur Curriculum-Entwicklung, zur Etablierung geeigneter rechtlicher Rahmenbedingungen oder zum Aufbau von Prüfungsstrukturen sind langwierige Prozesse. Wenn es hier nicht gelingt, Strukturen und Ressourcen aufzubauen, die über die Projektlaufzeit hinaus den weiteren Prozess begleiten und sicherstellen können, ist die Nachhaltigkeit des Projekts gefährdet. Positiv ist, dass das Projekt bei den politischen Entscheidungsträgern eine hohe Priorität genießt.

### Curriculumentwicklung: PlanDual

Diese nur in Ansätzen umrissene Ausgangslage korrespondiert mit den Erfahrungen, die bisher bei der Entwicklung der Curricula gemacht wurden. Die Arbeit erfolgt in nach Metall und Elektro getrennten Arbeitsgruppen, bei übergreifenden Themen auch gemeinsam. Bei den Berufsprofilen für die zweijährigen Ausbildungsgänge Industriemechaniker/-in und Industrieelektriker/-in dienen die deutschen Ausbildungsberufe Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik als Referenzberufe, die in den Workshops vorgestellt und diskutiert wurden. Innerhalb der Metallarbeitsgruppe konnte zunächst ein Plan für das erste Ausbildungsjahr erarbeitet werden, der mittlerweile um einen Entwurf für das zweite Jahr ergänzt worden ist. In der Elektro-AG liegt bisher ein rudimentärer Plan für das erste Jahr vor. Die Pläne orientieren sich an einer curricularen Vorgabe von SNPP für die schulische Ausbildung, die um eine betriebliche Komponente zu einem PlanDual erweitert wurde. Der PlanDual formuliert auf der Grundlage einer Liste der wesentlichen Inhalte des Berufsprofils die gemeinsamen Anforderungen an die schulische (30%) und die betriebliche (70%) Ausbildung. Er enthält für beide Lernorte die Lernziele, didaktisch-methodische Hinweise, weitere Auflistungen für Werkzeuge und Materialien sowie Hinweise zur Evaluation. Den in-

haltlichen Anforderungen jedes Elements des Berufsprofils werden die übergreifenden, berufsprofilprägenden Lernziele vorangestellt. Diese Lernziele bilden jeweils einen Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit ab und sollen sowohl handlungs- als auch kompetenzorientiert beschrieben sein. Dieses Konzept konnte bisher in Ansätzen realisiert werden.

Sowohl die Weiterentwicklung der Pläne als auch deren Umsetzung, die seit März 2018 in einer Pilotphase erfolgen, sind für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Die schulischen Inhalte sind bisher eher fachsystematisch-kognitiv aufgebaut und werden sequenziell-modular unterrichtet. Fachübergreifender Projektunterricht existiert kaum. Auch die Betriebe orientieren sich immer noch sehr stark an diesem Modell. So war ihnen zunächst überhaupt nicht klar, dass sie den Plan nicht 1:1 umsetzen müssen und von einer sequenziell-modularen Vermittlung abweichen können, um fachübergreifende Arbeits- und Lernaufgaben zu entwickeln, die ihren tatsächlichen Anforderungen und Abläufen besser entsprechen. Hier besteht großer Handlungsbedarf, um neben dem betrieblichen Ausbildungspersonal insbesondere das Fachpersonal von MoPaDual stärker für das Thema Handlungs- und Kompetenzorientierung zu sensibilisieren.

Die Arbeiten an den Curricula-Entwürfen zeigen, dass einige spezifische Anforderungen der Betriebe nicht unter einem einheitlichen Profil vereinigt werden können (z. B. für das Metallprofil der Bereich Gießereitechnik; für das Elektroprofil die Bereiche Hochspannung sowie Kälte- und Klimatechnik). Hier gibt es Überlegungen, im zweiten Jahr Differenzierungen einzuführen. Gegebenenfalls müssen abweichende Anforderungen im weiteren Verlauf auch durch neue eigenständige Berufsprofile abgedeckt werden. Die Umsetzung der Ausbildung in den Betrieben zeigt bisher bei allen Beteiligten ein großes Engagement und eine große Bereitschaft, Zeit und Manpower für die Ausbildung zu investieren. Unterschiedlich ist die Einbindung der Auszubildenden in die betriebliche Praxis. Hier reicht die Spanne von großer Praxisferne am Anfang der Ausbildung durch ein Übergewicht an theoriegeleiteten Einführungskursen bis zu sehr guten Arbeits- und Projektzenarien, in die die Auszubildenden von Beginn an eingebunden werden. Wie Betriebsbegehungen zeigen, ist die Rückmeldung der Auszubildenden überaus positiv. Geschätzt wird vor allem der unmittelbar praktische Anteil der Ausbildung. Gesteuert wird die Ausbildung durch betriebliche Ausbildungspläne und ein Berichtsportfolio zur Dokumentation der Ausbildung. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der Lernortkooperation einen Austausch zwischen den teilnehmenden Betrieben sowie monatliche Arbeitstreffen mit den betrieblichen Ausbildern und dem Lehrpersonal der SNPP.



### Zwischenfazit

Um die Ziele der Pilotphase zu erreichen, müssen die Anstrengungen deutlich ausgeweitet werden. Neben der Parallelisierung von Prozessschritten sind zusätzliche personelle Ressourcen notwendig. Positiv ist das große Engagement der Betriebe, deren Ausbildung trotz aller »Planlücken« erstaunlich gut funktioniert. Getrieben wird dieses Engagement durch das betriebliche Ausbildungspersonal, das eine Schlüsselfunktion in dem Projekt einnimmt. Positiv ist auch, dass die Einsatzbereitschaft des MoPaDual-Teams nach wie vor sehr hoch ist. Es haben sich erste organisatorische Strukturen und personelle Zuständigkeiten herausgebildet, die eine gute Grundlage für die weiteren Arbeiten darstellen. Dabei hat sich auch gezeigt, dass bereits vorhandene systematische Ansätze zur Ermittlung betrieblicher Anforderungen sowie spezifisches Erfahrungswissen bei den beteiligten Akteuren, beispielsweise im Umgang mit Unternehmen, gut in die weitere Projektentwicklung integriert werden können. Die nächste große Herausforderung besteht darin, geeignete Rahmenbedingungen und Vorgaben für die ersten praxisbezogenen Prüfungen zu entwickeln, die schon im Frühjahr 2019, zur Halbzeit der Pilotphase, durchgeführt werden sollen. Hier gibt es aus den Betrieben heraus gute Ansätze für die Vorbereitung eines praktischen Teils der Prüfung, nur: Es fehlt wie immer die Zeit ... ◀

### Literatur

EULER, D.: Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Gütersloh 2013 – URL: [www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Das\\_duale\\_System\\_in\\_Deutschland.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Das_duale_System_in_Deutschland.pdf) (Stand: 05.12.2018)

ILO; CINTERFOR: El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe, Montevideo 2017 – URL [www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/futuro\\_FP\\_ALC\\_OR\\_cinterfor\\_web.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_cinterfor_web.pdf) (05.12.2018)

STOCKMANN, R.; SILVESTRINI, S.: Synthese und Meta-Evaluierung. Berufliche Bildung, 2011. Saarbrücken 2012 – URL: [www.giz.de/de/downloads/giz2011-de-synthesebericht-berufliche-bildung.pdf](http://www.giz.de/de/downloads/giz2011-de-synthesebericht-berufliche-bildung.pdf) (Stand: 05.12.2018)

# VET Repository als zentraler Speicherort für Open-Access-Publikationen zur Berufsbildung

## Neuer Fachinformationsservice des BIBB geht online

### BODO RÖDEL

Dr., Leiter der Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste« im BIBB

### CHRISTIAN WOLL

Wiss. Mitarbeiter in der Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste« im BIBB

**Mit dem Aufbau eines fachlichen Repositoriums zur Berufsbildung (VET Repository) hat das BIBB den nächsten Schritt zur Umsetzung seiner Open Access Policy und der von ihm unterzeichneten Berliner Erklärung eingeleitet. Auf der Grundlage des Datenbestands der Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB) sollen mit dem neuen VET Repository systematisch Open Access verfügbare Volltexte zur Berufsbildung gesammelt und komfortabel an einem zentralen Ort recherchierbar gemacht werden. Der Beitrag erläutert die Hintergründe dieser Entwicklung und beschreibt anschließend den Mehrwert des neuen Fachinformationsservice für die Berufsbildungscommunity.**

### Ausgangslage

Die umfassende und kontinuierliche Dokumentation von Fachliteratur zur Berufsbildung hat im BIBB eine lange Tradition. So erschien bereits 1996 die erste Literaturdokumentation auf CD-ROM. Ab 2005 gab es dann die Literaturdatenbank Berufliche Bildung mit einer eigenen Homepage (vgl. PRÜSTEL/RÖDEL 2016). Die LDBB spielte fortan eine Schlüsselrolle im Fachinformationsservice des BIBB, indem sie die deutschsprachige Fachliteratur zu allen Aspekten der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 systematisch nachwies. Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert sich zusehends die Rezeption von Publikationen im wissenschaftlichen Kommunikationssystem (vgl. TAUBERT/WEINGART 2016, S. 10–12). Texte werden nicht mehr nur auf Papier gelesen. Mit PCs, E-Book-Readern, Tablets und Smartphones erweitern sich die Zugänge zu wissenschaftlichen Fachinformationen. Auch die Rolle wissenschaftlicher Bi-

bliotheken wandelt sich: Während die klassische Aufgabe des Sammelns von Printmedien in den Hintergrund rückt, gewinnt die Bereitstellung einer leistungsfähigen IT-Infrastruktur für die Nutzung digitaler Medien zunehmend an Bedeutung. Diesem Wandel möchte das BIBB mit einem neuen Fachinformationsservice, dem VET Repository, Rechnung tragen. Zur Feststellung des Bedarfs in der wissenschaftlichen Community wurden im Rahmen eines BIBB-internen Projekts strukturierte Interviews mit mehreren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus der Berufsbildungsforschung geführt. Im Ergebnis begrüßten sie einhellig den Aufbau eines zentralen Ortes für wissenschaftliche Fachinformationen ihres Gegenstandsbereichs (vgl. RÖDEL 2017, S. 22). Dieser Bedarf ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass bislang lediglich fachliche Repositorien zu Bezugsdisziplinen der Berufsbildungsforschung wie Erziehungswissenschaften (peDOCS), Sozialwissenschaften (SSOAR) und Wirtschaftswissenschaften (EconStor) existieren. In Bezug auf den Themenbereich »Berufsbildung« weisen diese Repositorien nur einen sehr geringen Abdeckungsgrad auf (ebd., S. 19 ff.). Der zweite zentrale Aspekt ist die Tatsache, dass es sich bei der LDBB um eine reine Referenzdatenbank handelte. Die Volltexte zu einer Publikation wurden lediglich mit dem Literaturnachweis verlinkt mit der Folge, dass diese physikalisch betrachtet auf vielen Servern verstreut vorlagen. Damit konnte die langfristige Verfügbarkeit und zuverlässige Zitierbarkeit dieser Publikationen nicht gewährleistet werden.

### Umsetzungsschritte: Von der Literaturdatenbank zum Repository

Das VET Repository ist zentraler Bestandteil eines größer angelegten Vorhabens des BIBB, die bibliotheks- und dokumentationsspezifischen IT-Systeme auf Open-Source-Lösungen umzustellen.

In einem ersten Schritt wurde das Bibliotheksmanagementsystem auf eine Open-Source-Software migriert. Der Katalog der wissenschaftlichen Spezialbibliothek des BiBB wurde in diesem Zuge grundlegend erneuert und mit einer modernen Suchoberfläche ausgestattet. Seit Mai 2018 steht der Bibliothekskatalog allen Interessierten im Internet zur Recherche zur Verfügung.

Mit dem Start des VET Repository wurde nun der nächste Schritt der Neuausrichtung der IT-Infrastruktur vollzogen. Das VET Repository wird die LDBB als zentrales Rechercheinstrument für Fachliteratur zum Themenspektrum Berufsbildung und Berufsbildungsforschung ablösen. Dabei wird der inhaltliche Kern der LDBB bewahrt, denn der umfangreiche und qualitativ hochwertige Datenbestand (über 61.000 Literaturnachweise, davon über 8.000 mit einem Volltextlink) wurde in das VET Repository überführt. Auch die kontinuierliche intellektuelle Auswertung von Fachliteratur sowie deren inhaltliche Erschließung wird fortgesetzt. Als neue zentrale Aufgabe kommt das systematische Sammeln von Open Access verfügbaren Volltexten zur Berufsbildung hinzu, die mittels einer modernen Suchoberfläche recherchierbar gemacht werden. Unter dieser Suchoberfläche finden sich neben den Open-Access-Publikationen auch weiterhin reine Literaturnachweise ohne Volltextzugang.

### Vorzüge des neuen VET Repository

Im VET Repository finden sich schon jetzt viele Texte zum kostenfreien Download als PDF-Datei. Dieses Angebot wird durch das gezielte Einwerben von Volltexten in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Die Volltexte werden, soweit dies rechtlich möglich ist, direkt im VET Repository gespeichert und sind damit vollständig durchsuchbar. Sie erhalten außerdem einen dauerhaften Identifikator in Form eines sogenannten Uniform Resource Name (URN). Zusätzlich werden die Volltexte an die Deutsche Nationalbibliothek gemeldet, wodurch für deren Langzeitarchivierung gesorgt ist.

Die Suchoberfläche des VET Repository basiert auf einem Discovery System, das die gleichzeitige Suche in mehreren Datenquellen ermöglicht. Mit einem Klick kann der Bestand der wissenschaftlichen Spezialbibliothek des BiBB mit über 85.000 Medieneinheiten in die Suche einbezogen werden.

Die Suchoberfläche ist intuitiv nutzbar. Bereits die Eingabe eines relativ simplen Suchbegriffs kann einen guten Einstieg in eine Suche bieten. Wird ein Suchbegriff nicht gefunden, werden Vorschläge für alternative Sucheingaben gemacht. Für komplexe fachliche Recherchen steht eine erweiterte Suche mit zahlreichen frei kombinierbaren Suchfeldern zur Verfügung.

Durch den Einsatz von Suchmaschinentechnologie ist ein sog. Relevance Ranking, also eine Sortierung der Treffer nach ihrer Relevanz, möglich. Über eine Facettierung der Suchergebnisse können diese sukzessive nach verschiedenen Kriterien verfeinert werden. Zu jedem Suchergebnis werden Vorschläge zu thematisch ähnlichen Texten gemacht.

Zudem gibt es verschiedene Exportmöglichkeiten, so beispielsweise die Übernahme bibliografischer Daten in Literaturverwaltungsprogramme.

Das VET Repository kann dank seines responsiven Designs auch mobil über Tablets oder Smartphones genutzt werden.



### Ausblick

Zukünftig wird ein besonderes Augenmerk auf der Einwerbung von Volltexten für das VET Repository liegen, um den Bestand an verfügbarer Fachliteratur sukzessive zu erhöhen. Ziele und Vorgehen sind in einer langfristig angelegten Contentakquise-Strategie festgehalten. Diese sieht unter anderem eine Zusammenarbeit mit den bereits etablierten Repositorien der wichtigsten Bezugsdisziplinen der Berufsbildungsforschung, Verhandlungen mit den Verlagen bzw. Herausgebern der wichtigsten Zeitschriften der Berufsbildung sowie die Digitalisierung eigener Bestände vor. Als erste Maßnahme wurde die Digitalisierung der bislang nicht im Volltext vorliegenden Jahrgänge (1972–1999) der Fachzeitschrift »Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis« (BWP) beauftragt. ◀

### Literatur

PRÜSTEL, S.; RÖDEL, B.: 20 Jahre Literaturdokumentation zur beruflichen Bildung. Entwicklungen und Herausforderungen für die Zukunft. In: BWP 45 (2016), 5, S. 50–51 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8138](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8138) (Stand: 24.08.2018)

RÖDEL, B.: Open Access in der Berufsbildungsforschung. Status quo und Perspektiven. – Bonn 2017 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8327](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8327) (Stand: 24.08.2018)

TAUBERT, N.; WEINGART, P.: Wandel des wissenschaftlichen Publizierens – eine Heuristik zur Analyse rezenter Wandlungsprozesse. In: WEINGART, P.; TAUBERT, N. (Hrsg.) Wissenschaftliches Publizieren – Zwischen Digitalisierung, Leistungsmessung, Ökonomisierung und medialer Beobachtung. Berlin 2016, S. 3–38

# Das IT-Weiterbildungssystem – reformbedürftig

## VERENA SCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Elektro-, IT- und naturwissenschaftliche Berufe« im BIBB

## HENRIK SCHWARZ

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Elektro-, IT- und naturwissenschaftliche Berufe« im BIBB

**Das IT-Weiterbildungssystem startete 2002 mit großen Vorschusslorbeeren und wurde seit seiner Einführung mehrmals evaluiert. Eine im Juni 2018 abgeschlossene Untersuchung diente der Vorbereitung einer Neuordnung. Im Fokus stand die Ebene der Operativen Professionals und der wachsende Bedarf im Bereich IT-Sicherheit.**

## Ausgangslage und Untersuchungsdesign

Das IT-Weiterbildungssystem (IT-WBS) bietet berufserfahrenen, einschlägig ausgebildeten IT-Fachkräften eine arbeitsorientierte berufliche Fortbildung auf den drei Qualifikationsebenen IT-Spezialisten, Operative Professionals und Strategische Professionals (vgl. Abb.). Im Anschluss an die zurzeit laufende Neuordnung der IT-Ausbildungsberufe soll auch das IT-WBS modernisiert werden, um IT-Fachkräften attraktive Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Bisher blieb das 2002 eingeführte System in Anbetracht von jährlich 15.000 bis 16.000 Ausbildungsabschlüssen der vier größten dualen IT-Berufe\* mit einer durchschnittlichen Absolventenzahl von ca. 600 Operativen Professionals pro Jahr weit hinter den Erwartungen zurück. Die Abschlusszahlen bei den IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten dürften eher marginal sein, verlässliche Zahlen liegen allerdings nicht vor. Einen Abschluss auf der Ebene Strategische Professionals erwarben in den Jahren 2012 bis 2017 insgesamt nur 54 Personen. Unter den Abschlüssen auf der Ebene der Operativen Professionals wird der Abschluss IT-Projektleiter/-in mit einem Anteil von ca. 70 Prozent am häufigsten nachgefragt. Demgegenüber ist der Abschluss des Profils IT-Ökonom/-in in den letzten Jahren gegen Null gesunken. Diese Entwicklung sowie die steigende Bedeutung des Themas IT-Sicherheit, das bisher auf der Ebene der Operativen Professionals nur ungenügend behandelt wird, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium (BMWi) dazu bewogen, das BIBB mit

einer Evaluation des IT-WBS zu beauftragen. In dieser im ersten Halbjahr 2018 durchgeführten Untersuchung sollte geklärt werden,

1. ob noch Bedarf am Profil IT-Ökonom/-in bzw. einzelnen Inhalten daraus besteht;
2. ob das Thema IT-Sicherheit als Querschnittsthema in alle Profile aufgenommen oder mit einem eigenständigen Profil behandelt werden sollte.

Neben einer Dokumentanalyse wurden elf qualitative Interviews im Bereich des IT-WBS durchgeführt, darunter Absolventinnen und Absolventen des IT-WBS, Bildungsanbieter, Vertreter/-innen von Unternehmen, Verbänden und Hochschulen. Die Ergebnisse wurden anschließend in einem Expertenworkshop diskutiert.

## Profil IT-Ökonom/-in abschaffen – aber betriebswirtschaftliche Inhalte erhalten

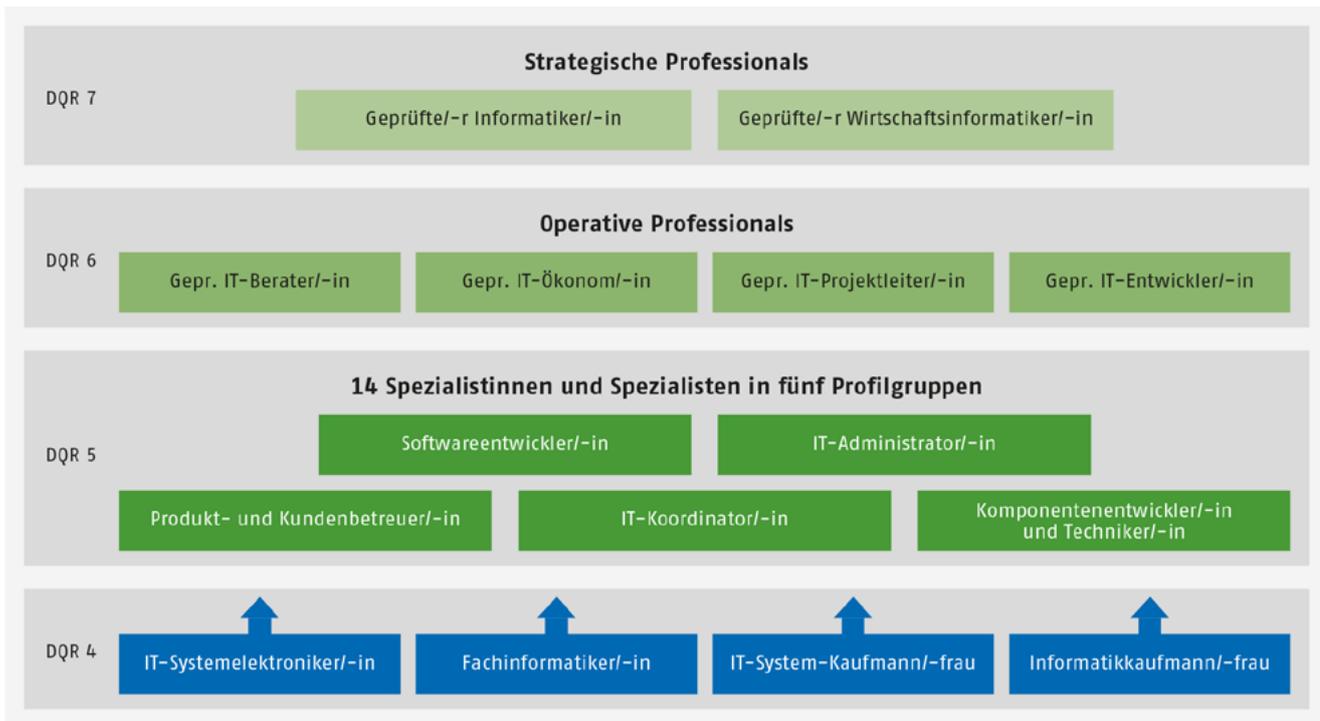
Die befragten Fachleute bestätigen, dass in der Praxis keine Nachfrage nach dem Profil IT-Ökonom/-in besteht, sodass dessen Auflösung empfohlen wird. Allerdings sollten einige der betriebswirtschaftlichen Inhalte in die verbleibenden Profile integriert und der Aspekt »Vorbereitung auf berufliche Selbstständigkeit« stärker berücksichtigt werden. Außerdem wird eine Überprüfung der Abschlussbezeichnungen und eine inhaltliche Schärfung empfohlen. Dabei sollen die Ergebnisse aus der Neuordnung der IT-Berufe berücksichtigt werden, sodass das IT-WBS für jeden IT-Beruf eine attraktive Anschlussperspektive eröffnet.

## IT-Sicherheit – Know-how gesucht

Aus Sicht der Befragten gibt es eine große Nachfrage nach Sicherheitsexpertinnen und -experten. Die quantitative Zunahme von Gefahrenquellen, eine damit verbundene Ausdifferenzierung von Angriffsszenarien und ein zunehmendes Angebot an einfach zu nutzenden Standard-Hacking-Tools erhöhen den Druck auf die Unternehmen. Gerade KMU sind dabei tendenziell stärker betroffen, nur 55 Prozent der KMU verfügen über Personal mit IT-Sicherheitskenntnissen (HILLEBRAND u. a. 2017).

\* IT-System-Elektroniker/-in, Fachinformatiker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau

Abbildung  
Struktur des IT-Weiterbildungssystems



Ein zentraler Begriff ist in diesem Zusammenhang das »Risikomanagement«, das die ökonomische und technische Perspektive vereint. Grundlage des Risikomanagements ist die Risikoabschätzung, bei der die Schadenshöhe ins Verhältnis zur Eintrittswahrscheinlichkeit gesetzt wird. Während die Berechnung der Schadenshöhe ökonomischen Sachverstand benötigt, erfordert die Abschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit ein Verständnis der technischen Zusammenhänge und Abläufe. Voraussetzung für die Kombination von ökonomischer und technischer Perspektive sind eine einschlägige Aus- und Fortbildung sowie betriebliche Erfahrung. Beruflich fortgebildete Operative Professionals könnten hier ihre Vorteile ausspielen.

Wie die Interviews und der abschließende Expertenworkshop gezeigt haben, sollte das Thema IT-Sicherheit in alle Profile der Ebene der Operativen Professionals als Querschnittsthema integriert werden, um Absolventinnen und Absolventen z. B. als IT-Sicherheits- und Datenschutzbeauftragte einsetzen zu können. Darüber hinaus wird von den Befragten aber auch ein eigenständiges Profil als sinnvoll angesehen.

### Bekanntheit steigern – Durchlässigkeit fördern

Die Verankerung von IT-Sicherheit in allen Profilen sowie die Einführung eines neuen Profils mit einer Vertiefung des Themas im Bereich Digitalisierung und Industrie 4.0 könnte in Abstimmung mit den neu geordneten IT-Beru-

fen für Tätigkeiten auf der mittleren Fachkräfteebene die Attraktivität der IT-Fortbildungsabschlüsse steigern. Für die Operativen Professionals bestätigt die aktuelle Untersuchung die Ergebnisse der Evaluation von 2011 (vgl. SCHENK/SCHNEIDER 2011): Demnach werden die Abschlüsse durchaus geschätzt – wenn sie denn bekannt sind. Neben der generellen Unbekanntheit schmälert das ungeklärte Verhältnis zum Hochschulbereich die Attraktivität der Abschlüsse. Allerdings haben sich die Anrechnungsmöglichkeiten auf ein Hochschulstudium für Operative Professionals seit der letzten Untersuchung 2011 zumindest punktuell verbessert (vgl. SCHWARZ u. a. 2018, S. 24). Darüber hinaus bleibt die Revision des Gesamtsystems der IT-Weiterbildung auf der Tagesordnung, da es nicht die in es gesetzten Erwartungen erfüllt. ◀

### Literatur

HILLEBRAND, A. u. a.: Aktuelle Lage der IT-Sicherheit in KMU. Bad Honnef 2017

SCHENK, H.; SCHNEIDER, V.: Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems: Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs von Operativen und Strategischen Professionals. Bonn 2012 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_42350.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42350.pdf) (Stand: 17.12.2018)

SCHWARZ, H. u. a.: Abschlussbericht »Voruntersuchung zur Novellierung der IT-Fortbildungsverordnung«. Bonn 2018 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_42580.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42580.pdf) (Stand: 17.12.2018)

# Bericht über die Sitzung 3/2018 des Hauptausschusses am 12. Dezember 2018 in Bonn

THOMAS VOLLMER

Dr., Leiter Büro Hauptausschuss im BIBB

**Die letzte Hauptausschusssitzung des Jahres 2018 fand unter Leitung von ELKE HANNACK, Beauftragte der Arbeitnehmer, statt. Inhaltliche Schwerpunkte waren die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt und die strategische Neuausrichtung der BIBB-Forschung durch »Themencluster«. Weiterhin wurden u. a. der sogenannte »Ganzheitliche Ausbildungsnachweis« sowie die BIBB-Aktivitäten im Bereich der Open Educational Resources (OER) in der Berufsbildung präsentiert.**

## Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Nach einer kurzen Einführung durch das BMBF stellte die Leiterin der Abteilung »Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring«, PROF. DR. ELISABETH M. KREKEL, die Lage am Ausbildungsmarkt auf Basis aktueller Daten dar. Bemerkenswert sei der weitere Anstieg bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen, die weiterhin bestehenden Passungsprobleme sowie die konträre Entwicklung zwischen den Geschlechtern im Ausbildungsgeschehen. Ebenfalls hob sie hervor, dass mehr Ausbildungsverträge mit Personen aus Asylherkunftsländern zustande gekommen seien. Erfreulich sei der Anstieg des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots auf den höchsten Stand seit 2009. Allerdings nähmen ebenfalls Passungsprobleme zu. So sei auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze auf Rekordniveau. Die Bänke diskutierten im Weiteren, wie die präsentierte Entwicklung konstruktiv begleitet werden könne. Insbesondere das Thema Förderung der Mobilität von Auszubildenden wurde bänkeübergreifend als wichtig erachtet.

Weitere Informationen, Statistiken, Tabellen, Grafiken und Regionalkarten unter: [www.bibb.de/naa309-2018](http://www.bibb.de/naa309-2018).

## Strategische Neuausrichtung der BIBB-Forschung durch Themencluster

Der Forschungsdirektor des BIBB, PROF. DR. HUBERT ERTL, erläuterte die strategische Neuausrichtung der BIBB-Forschung durch Themencluster. Diese sei intensiv im Wissenschaftlichen Beirat und im Unterausschuss Berufsbildungsforschung begleitet worden. Das Ziel sei eine stärkere Profilierung der BIBB-Forschung, wobei sowohl auf die vorhandenen Stärken im BIBB aufgebaut als auch auf die Erschließung neuer Forschungsdesiderate Wert gelegt werde. Vertreter/-innen aller Bänke begrüßten die strategische Neuausrichtung der Forschung. Der Hauptausschuss stimmte den Themenclustern für die Forschungsplanung bis zum Jahr 2025 mit folgenden Arbeitstiteln zu:

- Digitale Transformationen: Zukunft von beruflicher Bildung und Arbeit;
- Betriebliches Entscheiden und Handeln: Zu den Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung;
- Integration in Ausbildung und Beruf;
- Berufliches Lernen: Bedingungen, Diagnostik, Förderung;
- Berufliche Segmentierung: Heterogenität der Berufsausbildung sichtbar machen und Attraktivität stärken.

Ebenfalls wurde von den Bänken beraten, ob ein Themencluster zur ordnungsbezogenen Forschung hinzukommen könnte. Hierzu soll 2019 ein Entwurf erarbeitet werden.

Beschlossen wurde darüber hinaus das Jährliche Forschungsprogramm 2019, das ebenfalls vom Forschungsdirektor des BIBB vorgestellt wurde. Es umfasst zwei neue Projekte zu folgenden Themen:

- Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT);
- Internationalisierung der Berufsbildung: Weiterbildungsbeteiligung im internationalen Vergleich – ein Beitrag zu einer kritischen Diskussion internationaler Vergleichsdaten.

## Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis

MARKUS BRUNNBAUER, Bereichsleiter Ausbildung der IHK Bodensee-Oberschwaben, stellte dem Hauptausschuss den Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis vor, der einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsverbesserung in der betrieblichen Ausbildung liefern könne. Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis diene der Dokumentation der durchgeführten betrieblichen Tätigkeiten, der Kontrolle des aktuellen Vermittlungsstands aller Lerninhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan oder betrieblichem Ausbildungsplan, der Einschätzung der Qualität der Umsetzung der Ausbildungsinhalte durch die Auszubildenden, der Rückmeldung durch das ausbildende Personal sowie der Dokumentation und Reflexion der Lerninhalte der Berufsschule. Als Fazit der durchgeführten Piloterprobung in Betrieben des Kammerbezirks stehe, dass sich die Selbsteinschätzung der Auszubildenden durch das Instrument des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises verbessert habe – dies sei sowohl für Auszubildende als auch für Betriebe ein wichtiger Nutzen des Instruments.

## Open Educational Resources (OER) in der Berufsbildung

SUSANNE GRIMM, Mitarbeiterin der Stabsstelle Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste im BIBB, informierte über aktuelle Entwicklungen auf dem Feld OER. Unter OER seien verschiedenste Bildungsmaterialien (z. B. Videos, Lehrwerke, Podcasts oder Aufgabenblätter) zu verstehen, die unter offener Lizenz frei verfügbar im Internet stünden. Diese offenen Bildungsmaterialien würden im Rahmen der Digitalisierung für den gesamten Bildungsbereich immer relevanter, obwohl die Diskussion im Bereich der beruflichen Bildung noch in den Anfängen stecke. Um den Kenntnisstand zu OER im Bereich der beruflichen Bildung entsprechend zu erhöhen, habe das BIBB fundierte Fachinformationen zum Thema veröffentlicht. Es sei das Ziel, Best-Practice-Beispiele zu identifizieren und relevante Schnittstellen zur Erreichung der Zielgruppen über Social Media, Vorträge und Workshops zu bedienen. Weitere Informationen und Publikationen zum Thema »OER in der Berufsbildung« unter: [www.bibb.de/oer](http://www.bibb.de/oer).

## Überarbeitung der Empfehlungen 115, 120, 121 und 156

Der Hauptausschuss hat über ein schriftliches Umlaufverfahren mit Datum 8. Oktober 2018 die Überarbeitung von vier Empfehlungen beschlossen:

- Hauptausschussempfehlung 115: Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Ausbildungsvertragsmuster;
- Hauptausschussempfehlung 120: Richtlinie gemäß § 47 Absatz 3 BBiG des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen;
- Hauptausschussempfehlung 121: Richtlinie gemäß § 38 Absatz 3 HwO des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Gesellen- und Umschulungsprüfungen;
- Hauptausschussempfehlung 156: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Führen von Ausbildungsnachweisen.

Die genannten Empfehlungen sind auf den Internetseiten des BIBB veröffentlicht unter: [www.bibb.de/de/11703.php](http://www.bibb.de/de/11703.php).

## Weitere Themen

Der Hauptausschuss stimmte zwei neuen Ausbildungsordnungen in den Berufen Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin und Orgelbauer/Orgelbauerin zu und führte seine Beratungen zum Thema »Gesamtnote in Fortbildungsordnungen« fort.

Die Arbeitsgruppe des Hauptausschusses zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) berichtete über den aktuellen Sachstand zur nachhaltigen Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens. Ebenfalls wurde eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses zur »Modernisierung der Standardberufsbildpositionen« eingesetzt.

Weiterhin wurde aus dem BIBB-Workshop mit dem Titel »Inklusion in der beruflichen Bildung: Erkenntnisse aus der Forschung, Akteure der Praxis, Qualifizierung und Professionalisierung des (Aus)bildungspersonals« berichtet. Wie in den letzten Hauptausschusssitzungen tauschten sich die Bänke des Hauptausschusses überdies intensiv zu ihren Erfahrungen im Bereich »Integration von geflüchteten Menschen in Aus- und Weiterbildung« und über die im Koalitionsvertrag vereinbarte Implementierung eines Berufsbildungspakts aus.

Der Hauptausschuss stimmte zum Abschluss seiner Dezember Sitzung der Haushalts- und Vermögensrechnung des BIBB für das Jahr 2019 und der Entlastung des Präsidenten für das Haushaltsjahr 2016 zu.

Für das Jahr 2019 wurden als Vorsitzende DR. ALEXANDRA BLÄSCHE, Beauftragte der Länder, und als stellvertretender Vorsitzender DR. HANS-JÜRGEN METTERNICH, Beauftragter der Arbeitgeber, einstimmig gewählt. ◀

# Inklusion und Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung

## ANNE BUSIAN

Dr., AOR am Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft und Berufspädagogik der TU Dortmund

## ANKE KARBER

Dr., wiss. Mitarbeiterin am Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der frühen Kindheit der TU Dortmund



## Inklusion und Umgang mit Heterogenität in der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Eine Bestandsaufnahme im Rahmen der Qualitäts-offensive Lehrerbildung

BERND ZINN (Hrsg.)

Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2018, 243 S., 46,- EUR, ISBN 978-3-515-11873-6

Das Themenheft beinhaltet Befunde aus Forschungs- und Entwicklungsprojekten der Arbeitsgruppe »Inklusion und Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung« im Rahmen der »Qualitätsoffensive Lehrerbildung«.

Der erste Teil widmet sich dem »Stand der Inklusion an beruflichen Schulen aus Perspektive der Lehrkräfte«. BURDA-ZOYKE/JOOST stellen ihre Erkenntnisse dar, die – je nach Bildungsgängen und Heterogenitätsdimensionen – auf eine tendenziell positive Einstellung der Lehrkräfte gegenüber Inklusion hinweisen. BACH/SCHAUB beschreiben ihre Ergebnisse zu Lehrenden im Bauwesen und verweisen auf eine breite Spanne von erwarteten Heterogenitätsdimensionen sowie entsprechend komplexe Anforderungen inklusiver Berufsbildung.

Der zweite Teil befasst sich mit der Heterogenität von Lernenden und ihren Implikationen für den Unterricht. Eröffnet wird er mit den Ergebnissen von ZINN/WYRWAL/ARIALI zur Heterogenität der Auszubildenden in den Berufsfeldern der Elektro- und Metalltechnik. Im zweiten Beitrag erläutern NICKOLAUS u. a. Evaluationsergebnisse aus zwei Schulmodellversuchen. Hier geht es um die un-

terschiedliche Entwicklung von Fach- und Basiskompetenzen der Lernenden.

Im dritten Teil stehen »Überzeugungen und das Fachwissen von Lehrkräften als Ausgangspunkt für einen inklusiven Unterricht« im Mittelpunkt: BYLINSKI/AUSTERMANN/SINDERMANN befassen sich mit inklusionsbezogenen Einstellungen von Hochschullehrenden sowie Studierenden und dokumentieren unterschiedliche Rollenerwartungen und Überzeugungen zur Lehramtsausbildung. DÖBNER/ZINN widmen sich der Modellierung von inklusions- und heterogenitätsbezogenen Kompetenzfacetten angehender Lehrkräfte, die auf allgemeines Wissen zu Inklusion und Heterogenität sowie professionsorientiertes Fachwissen in den Dimensionen Diagnostik, Beratung und Förderung abhebt.

Der abschließende Teil 4 zeigt eine breite Spanne von Ansätzen der Lehrerbildung zur Inklusion und zum Umgang mit Heterogenität. NIETHAMMER/SCHWEDER diskutieren im Kontext einer »inklusive Didaktik beruflicher Fachrichtungen«, wie bei der Planung und Umsetzung eines Lehr-Lernsettings Sach-, Handlungs- und Tätigkeitsstrukturanalysen unter Beachtung heterogener Voraussetzungen der Lernenden aufeinander zu beziehen sind. ZINN/DÖBNER gehen der Frage nach, inwieweit spezifische Aufgaben in einem technikkdidaktischen Schulpraktikum Beiträge zur professionellen Unterrichtswahrnehmung leisten können. HEINRICHS/REINKE/ZIEGLER, die den Einsatz von Fallvignetten im Rahmen universitärer Seminare dokumentieren, beschließen mit ihrem Beitrag den Band.

**Fazit:** Versteht man inklusive (Berufs-)Bildung als Menschenrecht, so bedarf diese einer prozessorientierten Ausgestaltung. Das Buch leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem es empirisch fundiert den derzeitigen Forschungsstand in der beruflichen Bildung in verschiedenen Handlungsfeldern darlegt. Formuliert werden wichtige Herausforderungen und Forschungsdesiderate sowie Hinweise zur Qualitätsverbesserung. So wird im Professionalisierungsdiskurs gefordert, die Bildungsgänge von Studierenden längerfristig zu untersuchen, interdisziplinäre Schnittstellen einzubeziehen sowie über das Studium hinaus die Bedeutung einer inklusionsorientierten Lehrerbildung zu betrachten. Dabei stehen auch die Weiterbildung von Lehrkräften oder Professionalisierungsstrategien für Hochschullehrende im Blick. Insgesamt gibt der Band wichtige Anstöße für einen bislang noch zu leise geführten Berufsbildungsdiskurs. ◀

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

**Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf**



Wie es gelingt, allen jungen Menschen berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und die Teilhabe an regulärer Ausbildung und am allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, ist Thema der Beiträge in diesem Sammelband. Die Autorinnen und Autoren verdeutlichen, dass eine differenzierte individuelle Förderung die Basis für eine gelingende Inklusion in der beruflichen Bildung darstellt.

INGRID ARNDT, FRANK NEISES, KLAUS WEBER (Hrsg.): Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9556](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9556)

**Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen**



Die Integration qualifizierter Zugewanderter wird als Möglichkeit angesehen, bestehenden und prognostizierten Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Eine entscheidende Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration haben Betriebe, die sich für oder gegen bestimmte Bewerber/-innen entscheiden. Inwiefern sind sie tatsächlich bereit, offene Stellen

mit ausländischen Fachkräften zu besetzen? Dieser Frage geht die Autorin nach und untersucht entscheidende Faktoren im Einstellungsprozess.

ALEXANDRA MERGENER: Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9430](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9430)

**Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit**



Die Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2035. Die demografische Entwicklung verändert auch die Struktur der Erwerbstätigen nach Berufen. So wird der Gesundheitssektor 2035 die meisten Erwerbstätigen stellen. Gleichzeitig ergeben sich in den medizinischen Gesundheitsberufen absolut betrachtet die höchsten Engpässe.

TOBIAS MAIER, GERD ZIKA, MICHAEL KALINOWSKI, ANKE MÖNNIG, MARC INGO WOLTER, CHRISTIAN SCHNEEMANN: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035 (BIBB Report 7/2018). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9376](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9376)

**Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen**



Eine Synopse aktueller Forschungsliteratur zeigt, dass sich die Höhe der qualifikatorischen Bildungsrenditen zwischen Studien unterscheidet. Die Autorinnen untersuchen empirisch, ob die Variation der Renditen systematisch vom gewählten Datensatz abhängt. Die qualifikatorischen Bildungsrenditen werden mit einem einheitlichen Variablen- und identischen OLS-Lohnregressionen und vergleichbaren Populationen mit den drei verschiedenen Datenquellen BIBB/BAuA-ETB, SOEP und SIAB bestimmt.

ANETT FRIEDRICH, SANDRA HORN: Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen (Wissenschaftliches Diskussionspapier 197). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9568](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9568)

**Bezugsadressen**

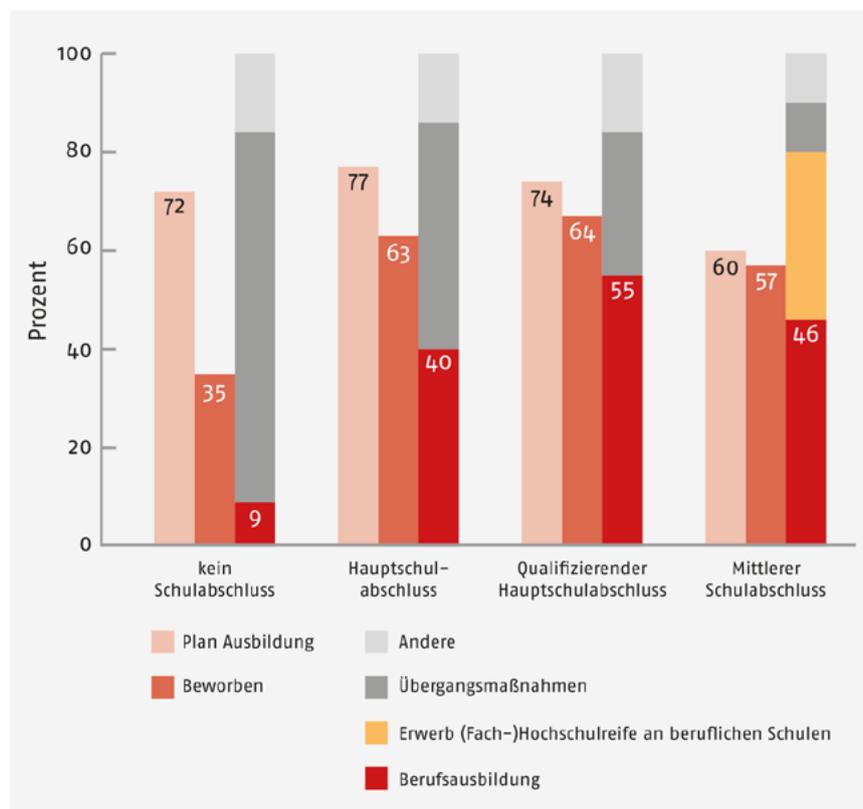
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)  
Publikationen des BIBB sind unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen) recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

## Verschenktes Potenzial

Jugendliche, die höchstens einen Hauptschulabschluss haben, finden nur schwer einen Ausbildungsplatz. ANNE CHRISTIN HOLTSMANN, LAURA MENZE und HEIKE SOLGA vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung stellen im WZBrief Bildung »Unentdeckte Kompetenzen« zu den Wegen in die Ausbildung fest: Obwohl etwa drei Viertel der Jugendlichen mit höchstens Hauptschulabschluss eine Ausbildung geplant haben, beginnen nur rund neun Prozent der Jugendlichen ohne Schulabschluss und 40 (55) Prozent der Jugendlichen mit (qualifizierendem) Hauptschulabschluss im Herbst nach Verlassen der Schule eine Ausbildung (vgl. Abb.).

Abbildung

Ausbildungspläne, Bewerbungsverhalten und Zustand im Oktober nach Verlassen der Schule, nach Schulabschluss



Angaben in Prozent. Quelle: NEPS SC4 SUF 9.0.0, eigene Berechnungen der Autorinnen

Die Autorinnen fordern Betriebe und Berufsberatungen dazu auf, jenseits von Noten und Abschlüssen auch auf individuelle kognitive und soziale Kompetenzen zu blicken. Die Autorinnen kritisieren das Konzept der »mangelnden Ausbildungsreife«, mit dem Fachleute aus der beruflichen Bildung die Übergangsprobleme vieler Jugendlichen erklären. Ihre Analyse von Daten aus dem Nationalen Bildungspanel zeigt, dass das Problem oft nicht allein bei den Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber liegt. Vielmehr werden Jugendliche mit höchstens einem Hauptschulabschluss pauschal als »leistungsschwach« eingeordnet. Nötig wäre ein genauerer Blick auf die Entwicklungspotenziale, etwa durch Tests oder Praktika.

<https://wzb.eu/de/news/verschenktes-potenzial>

## Partnerbörse für Berufseinsteiger/-innen



Das österreichische Start-up Whatcha do bietet eine Berufsorientierungsplattform an, auf der in Videos junge Menschen über ihre Berufe berichten. Unterhalb der Video-Stories präsentieren sich österreichische, deutsche und Schweizer Unternehmen mit Ausbildungsplatzangeboten. Durch die Video-Stories und das »whatcha do-Matching« genannte Partnersystem möchte die Seite dazu animieren, sich mit der Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten auseinanderzusetzen. Das Programm vergleicht die persönlichen Angaben mit jenen der Personen, die in den Videos ihre Berufe vorstellen. Nutzer/-innen sehen dann die Filme mit der größtmöglichen Übereinstimmung. Mehr als 6.900 Menschen erzählen ihren persönlichen Werdegang und inspirieren damit andere, einen Beruf zu finden, der zu ihnen passt. Für Nutzer/-innen ist das Angebot kostenfrei, Whatcha do lebt von den über 270 Unternehmen, die sich auf der Plattform präsentieren.

Im Rahmen einer interaktiven Vortragsreihe zum Thema Arbeitswelt, der whatchaSKOOL, werden zudem seit Oktober 2014 Schulen in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Italien besucht. Ziel ist es, Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren Motivation, Inspiration sowie Informationen zum Thema Berufsorientierung zu vermitteln.

[www.whatchado.com/de](http://www.whatchado.com/de)

### Ziel: Beruf

Mit ihrem aktuellen Themenschwerpunkt Bildung und Persönlichkeitsstärkung erhöht die Aktion Mensch ihr Engagement für gleiche Teilhabechancen aller jungen Menschen. In der neuesten Ausgabe des Magazins »Menschen« stehen deshalb Jugendliche im Mittelpunkt. Möglichkeiten

der Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und während der Ausbildung werden in vier Interviews thematisiert, u. a. eines mit FRANK NEISES vom BIBB. Er plädiert für eine Abkehr von der Defizitorientierung und den Abbau von Zugangsbarrieren. Die aktuelle Ausgabe des Magazins steht zum kostenlosen Download als E-Paper zur Verfügung: [www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/das-bewirken-wir/menschen-magazin/inhalt.htm](http://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/das-bewirken-wir/menschen-magazin/inhalt.htm)

### Reiseführer für den Weg in die Ausbildung



Der neue Ratgeber der DGB-Jugend »nxt lvl – Der Reiseführer für deinen Berufsweg« soll junge Menschen auf ihrer Reise in die Berufswelt begleiten. Die Broschüre bietet Orientierung und einen Überblick über unterschiedliche Angebote, mögliche Zwischenstationen sowie direkte und indirekte Wege ins Berufsleben. Neben rechtlichen Grundlagen und Informationen zu Bewerbungen präsentiert der Ratgeber eine Auswahl an Ausbildungsmöglichkeiten. »nxt lvl – Der Reiseführer für deinen Berufsweg« kann als Broschüre bestellt werden und steht außerdem zum Download bereit unter:

<https://jugend.dgb.de/meldungen/schule>

### Berufsorientierung to go



Das Handwerk bietet ein neues Orientierungsangebot zu Ausbildungsberufen. Im Team oder alleine? Indoor oder outdoor? Technik oder Kunst? Über den Messenger-Dienst WhatsApp stellt ein Chatbot fünf Fragen zu Interessen und Vorlieben beim Arbeiten. Für jede Antwort steht eine Nummer. Diese sendet der Nutzer per WhatsApp-Nachricht ab und erhält fünf passende Berufsprofile, die auf weitere Informationen zur Ausbildung verlinkt sind. Wer schon weiß, welche Berufe infrage kommen, kann die fünf Fragen auch überspringen und direkt zu den Berufsprofilen wechseln. Der WhatsApp-Berufe-Checker basiert auf dem namensgebenden Informationsangebot auf [handwerk.de](http://handwerk.de).

<https://handwerk.de/WhatsApp>

### Online-Lexikon ALEX: Fakten und Diskurse zum Thema Migration und Arbeitsmarkt

Die Komplexität des Arbeitsmarkts sowie des Migrations- und Integrationsfelds ist inzwischen selbst für Expertinnen und Experten nur noch schwer zu überblicken. Häufig werden Bezeichnungen bestimmter Personengruppen,

wie Migrant/-in, Ausländer/-in, Person mit Migrationshintergrund oder Zuwanderin und Zuwanderer benutzt, ohne die genaueren Unterschiede zu kennen. Licht ins Dunkel bringt das »Arbeitsmarkt-Lexikon« – kurz ALEX – des Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung (IQ)«. ALEX gibt Fachleuten, sowie all jenen, die sich für das Thema Migration und Arbeitsmarkt interessieren, präzise aufbereitete Informationen an die Hand. Rund 120 Artikel, die von einem interdisziplinären Team verfasst wurden, bieten Informationen und Faktenwissen rund um die Themen Beschäftigung/Arbeitsmarkt, Akteure/Institutionen, Gesetze, Qualifizierung und Personengruppen. Durch eine konsequente Verlinkung aller Fachbegriffe, eine einfach zu bedienende Suchfunktion sowie ausführliche Literaturempfehlungen regt ALEX zur tieferen Auseinandersetzung und Versachlichung bestehender Integrationsdebatten an.

Das Online-Lexikon ist kostenlos verfügbar unter [www.alex-iq.de](http://www.alex-iq.de)

### Initiative Bildungsketten: Wege in Ausbildung finden und begleiten

Auf der Fachtagung »Wege in Ausbildung finden. Halbzeitbilanz der KAUSA Servicestelle Thüringen« wurde erstmalig der Preis »Unternehmen mit Kultur« an drei Unternehmerpersönlichkeiten mit Migrationshintergrund vergeben. Die KAUSA Servicestelle hat sich in Erfurt als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund bewährt. Sie ist eine von bundesweit inzwischen 31 KAUSA Servicestellen, wo Jugendliche und junge Erwachsene Unterstützung erhalten. Auch Eltern mit Migrationshintergrund und Unternehmen stehen die Beratungs- und Unterstützungsleistungen offen. In Thüringen ist die KAUSA Servicestelle in der Thüringer Bund-Länder-BA-Vereinbarung zur Initiative Bildungsketten verankert und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ge-

fördert und durch das Landesprogramm »Arbeit für Thüringen« kofinanziert. [www.bildungsketten.de/de/3089.php](http://www.bildungsketten.de/de/3089.php)

## Berufsausbildung ist kein Auslaufmodell



Mehr als jeder zweite Schulabgänger beginnt heute ein Studium. Naht deshalb das Ende der betrieblichen Ausbildung? Nein, sagen UWE ELSHOLZ, ROMAN JAICH und ARIANE NEU in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchung. Anhand von 18 Fallstudien in der Metall- und Elektrobranche sowie im Einzelhandel und der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) haben sich die Sozialforscher/-innen ein Bild von der Lage in den Betrieben gemacht. Ihr Fazit: Die Berufsausbildung ist keineswegs obsolet – auch wenn sie insbesondere in Form des dualen Studiums Konkurrenz bekommen hat.

Im Rahmen der Studie wurde beobachtet, dass es häufig gar nicht die Unternehmen sind, die zur Akademisierung drängen. Viele befragte Personalverantwortliche oder Betriebsräte geben an, es seien die Jugendlichen selbst, vor allem die leistungsstärkeren mit Abitur, die nach einem höheren Abschluss streben. Um für diese Gruppe attraktiv zu bleiben, bieten viele Unternehmen duale Studiengänge an – obwohl sie manchmal selbst nicht so recht wissen, ob sie künftig wirklich Bedarf an Fachkräften haben werden, die auch akademisch geschult sind (vgl. hierzu

auch den BWP-Beitrag des Autorenteam in Ausgabe 5/2017: Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile – Veränderungen infolge der Akademisierung aus Unternehmenssicht – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8443](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8443); Stand: 04.01.2019).

Die klassische Berufsausbildung stellen die wenigsten Unternehmen infrage. Deren »Theorie-Praxis-Verhältnis sowie die umfassende berufliche Handlungskompetenz«, die dabei vermittelt wird, erfreuen sich der Studie zufolge aufseiten der Betriebe nach wie vor höchster Wertschätzung. Für alle drei untersuchten Branchen gilt außerdem: Sie ziehen die betriebsinterne Qualifizierung dem Anwerben von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt vor.

UWE ELSHOLZ, ROMAN JAICH, ARIANE NEU: Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt (Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 401). Düsseldorf 2018. Download unter [www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_401.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_401.pdf)

## Faktenblatt: Zur Ausbildung im digitalen Wandel in KMU

Die Faktenblätter geben einen aktuellen Überblick über das Programm JOBSTARTER plus und seine thematischen Schwerpunkte. Pro Thema werden die wichtigsten Daten und Fakten, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen dargestellt. Thema des neuen Faktenblatts sind »Digitaler Wandel« und die Aktivitäten von JOBSTARTER plus in der Förderlinie »Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0«. Der digitale Wandel betrifft alle Unternehmensbereiche. Bei der Anpassung an diesen Wandel benötigen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mehr Unterstützung als Großunternehmen, da sie über weniger Ressourcen verfügen. 20 JOBSTARTER plus-Projekte bieten derzeit in zehn Bundesländern Dienstleistungen für KMU, mit denen sie ihre Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen des fortschreitenden digitalen Wandels anpassen können.

Das Faktenblatt steht als PDF zum Download bereit.

[www.jobstarter.de/faktenblaetter](http://www.jobstarter.de/faktenblaetter)

## Strategiepapier zur Stärkung des Prüferehrenamts



Mehr als 150.000 ehrenamtliche Prüfer/-innen engagieren sich allein bei den Industrie- und Handelskammern in über 30.000 Prüfungsausschüssen. Wie ihre Leistungen stärker ins Licht der Öffentlichkeit gerückt und für die Zukunft gesichert werden können, beschreibt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einem Strategiepapier. Ehrenamtliche Prüfer/-innen führen jährlich mehr als 600.000 Zwischen- und Abschlussprüfungen in der Ausbildung, mehr als 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung und über 70.000 Ausbildereignungsprüfungen durch. Rund 3.000 Prüfer/-innen arbeiten zudem unentgeltlich in den zentralen IHK-Aufgabenerstellungseinrichtungen mit. Diese Leistungen stehen häufig im Schatten der öffentlichen Aufmerksamkeit. Auch die erforderliche Bereitschaft der Unternehmen und Berufsschulen, Prüfer/-innen für ihre ehrenamtliche Aufgabe freizustellen, wird oft nicht hinreichend gewürdigt.

Wie es gelingen kann, die Wertschätzung des Prüferehrenamts zu erhöhen, beschreibt das Strategiepapier und nennt Hintergründe, Herausforderungen und Handlungsfelder. Dabei

geht es unter anderem darum, wie der Aufwand für Prüfungen in praktikablen Grenzen gehalten werden kann, welche Chancen die Digitalisierung bietet oder wie sich rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen, insbesondere bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes, verbessern lassen. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Berufsschulen und Verbänden wird ebenso thematisiert wie das Erfordernis, bei Betrieben und Berufsschulen für Freistellung zu werben, der Austausch von Good Practices oder die Nutzung der Potenziale Älterer.

Download unter: [www.dihk.de/the-menfelder/aus-und-weiterbildung/news?m=2018-11-29-strategie-papier-pruefer](http://www.dihk.de/the-menfelder/aus-und-weiterbildung/news?m=2018-11-29-strategie-papier-pruefer)

### Qualifizierung für die Arbeit mit behinderten Menschen



Im Deutsch-Israelischen Programm widmet sich eine aus zwei nationalen Teams zusammengesetzte Projektgruppe Fragestellungen zur Qualifizierung von Personal, das in der beruflichen Bildung mit behinderten Menschen arbeitet. Im Rahmen einer neuen Projektteamkooperation zum Thema »Qualifizierung von Berufsbildungspersonal für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung« haben sich Ende November deutsche und israelische Berufsbildungsfachleute getroffen. Wichtige Fragen waren hierbei: Welches Personal qualifiziert im jeweiligen Land behinderte Menschen? Wie sehen die jeweiligen Herkunftsprofessionen aus? Wer hat welche spezielle Zusatzqualifikation? Gibt es übertragbare Erfolgsbeispiele? Bei dem Projekttreffen wurde der Istzustand in den Ländern verglichen. In einem zweiten Projektschritt werden die festgestellten Ausgangssituationen mit den Anforderungen abgeglichen, die sich angesichts der maßgeblichen Veränderungen in den

Arbeits- und Geschäftsprozessen der Betriebe einerseits und den besonderen Belangen behinderter Menschen andererseits stellen.

Das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung bietet verschiedene Formate des Austauschs zwischen deutschen und israelischen Teilnehmenden und Institutionen, um Impulse zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme beider Länder zu geben und den Kulturaustausch zu fördern. Zielgruppen sind dabei sowohl Auszubildende und Berufsbildungsfachleute als auch Wissenschaftler/-innen. Gefördert wird das bilaterale Kooperationsprogramm vom israelischen Ministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Seit 2013 ist die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB die durchführende Stelle in Deutschland.

[www.na-bibb.de/israel](http://www.na-bibb.de/israel)

### Konstituierende Sitzung der Fachkommission nach dem Pflegeberufgesetz

Mit der Pflegeberufereform reagieren das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf die Notwendigkeit einer attraktiven und zukunftssicheren Pflegeausbildung. Grundlage ist das Pflegeberufgesetz. Es führt die bisher im Altenpflege- und (Kinder-)Krankenpflegegesetz geregelten Ausbildungen zusammen. Daraus ergibt sich die Aufgabe, erstmalig bundeseinheitliche Rahmenlehr- und Rahmenausbildungspläne für die neuen Pflegeausbildungen zu entwerfen. Die Rahmenplanentwicklung übernimmt eine im November 2018 einberufene Fachkommission. Deren elf pflegewissenschaftlichen und pflegewissenschaftlichen Expertinnen und Experten erhalten administrative und wissenschaftliche Unterstützung durch eine im BIBB angesiedelte Geschäftsstelle. Diese hat am 18./19.12.2018 zur konstituierenden Sitzung eingeladen. Nach dieser Auf-

taktveranstaltung erarbeiten die Fachkommissionsmitglieder nun konkrete Vorschläge für die inhaltliche Ausgestaltung der beruflichen Pflegeausbildungen. Die Rahmenpläne werden am 01.07. 2019 erstmals den Ministerien zur Prüfung vorgelegt und haben empfehlende Wirkung.

Informationen zum Pflegeberufgesetz unter: [www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufgesetz.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufgesetz.html)

### BIBB beteiligt sich weiter an OERinfo



Das BIBB ist seit November 2016 als Transferpartner für die Berufsbildung am inhaltlichen Aufbau der zentralen Informationsstelle zu OER (Open Educational Resources) – OERinfo – beteiligt. Nach der erfolgreichen ersten Förderphase schließt sich nun eine zweite über zwei Jahre an. Im Berufsbildungsbereich steigt das Interesse an offenen Bildungsmaterialien stetig an. Hinzu kommt der Wunsch nach individualisierten Lerninhalten und entsprechenden Formaten. OER kann hier eine sinnvolle Ergänzung traditioneller Lehr-Lern-Medien sein. Bereits in der ersten Förderphase von OERinfo wurden durch das BIBB zahlreiche Informationsmaterialien erstellt und Veranstaltungen durchgeführt. Im zweiten Förderzeitraum soll jetzt das Netzwerk weiter ausgebaut werden. Dabei wird der Wissenstransfer in die Berufsbildung durch ein Portfolio an Veranstaltungen und Beiträgen vorangetrieben. Die innovativen Potenziale des lernortübergreifenden Einsatzes von OER in der beruflichen Bildung sollen besonders aufbereitet werden.

[www.bibb.de/de/86367.php](http://www.bibb.de/de/86367.php)

## 2018: Wieder stärkerer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen

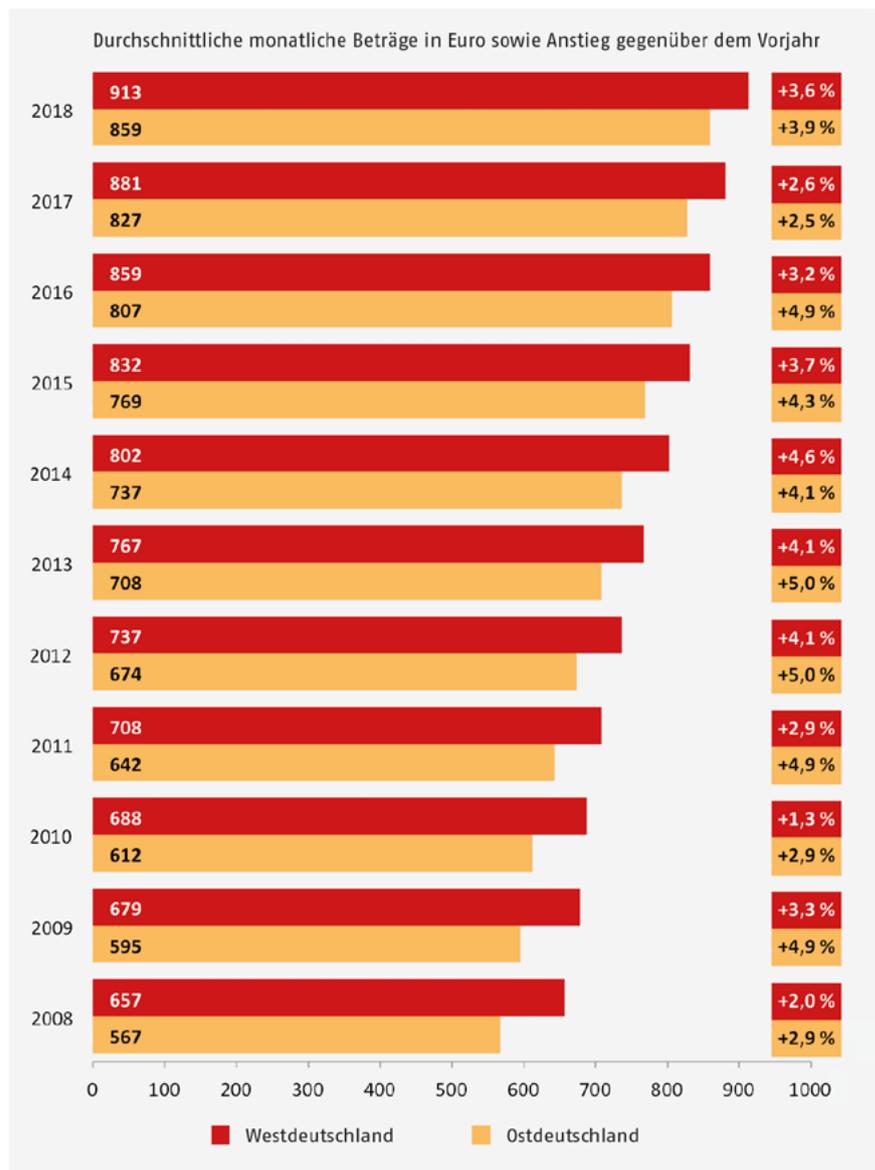
Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind im Jahr 2018 im bundesweiten Durchschnitt um 3,7 Prozent gestiegen. Der Vergütungsanstieg fiel damit stärker aus als 2017 (2,6%). Bundesweit lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2018 bei durchschnittlich 908 Euro brutto im Monat. In Westdeutschland wurde ein durchschnittlicher Betrag von 913 Euro erreicht, in Ostdeutschland waren es 859 Euro. Prozentual wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2018 im Osten mit 3,9 Prozent etwas stärker erhöht als im Westen mit 3,6 Prozent (vgl. Abb.).

Der Abstand im Tarifniveau blieb aber unverändert: Im Osten wurden wie im Vorjahr 94 Prozent der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 181 Berufe in West- und 153 Berufe in Ostdeutschland. Auf dieser Basis wurden auch gesamtdeutsche Durchschnittswerte berechnet. Auf die einbezogenen Berufe entfielen 89 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse. Das BIBB wertet die tariflichen Ausbildungsvergütungen seit 1976 jährlich zum Stichtag 1. Oktober aus.

Zwischen den Ausbildungsberufen bestanden 2018 erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Besonders hoch lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Handwerksberuf Maurer/-in mit monatlich 1.159 Euro im gesamtdeutschen Durchschnitt (Westdeutschland: 1.175 €, Ostdeutschland: 975 €). Hohe tarifliche Vergütungen wurden beispielsweise auch in den Berufen Mechatroniker/-in (gesamt: 1.088 €, West: 1.091 €, Ost: 1.070 €), Industriekaufmann/-frau (gesamt: 1.047 €, West: 1.051 €, Ost: 981 €) und Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (einheitlich: 1.035 €) gezahlt. Vergleichsweise niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte 2018 zum Beispiel in den Berufen Maler/-in und Lackierer/-in (einheitlich: 718 €), Bäcker/-in (einheitlich: 678 €), Flo-

Abbildung

Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in West- und Ostdeutschland von 2008 bis 2018



rist/-in (gesamt: 617 €, West: 622 €, Ost: 587 €), Friseur/-in (gesamt: 584 €, West: 606 €, Ost: 387 €) sowie Schornsteinfeger/-in (einheitlich: 518 €).

Die BIBB-Auswertung ergab zudem, dass in einer Reihe von Ausbildungsberufen, in denen in den letzten Jahren besonders viele Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, die Vergütungen 2018 relativ stark angehoben wurden. So lag der Anstieg zum Beispiel in den Ausbildungsberufen Bäcker/-in (bundesweit 6,4%) und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (bundesweit rund 6%) deutlich über dem

Gesamtdurchschnitt. Noch stärker fiel in Ostdeutschland der Zuwachs in den Ausbildungsberufen Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau aus: Hier stiegen die Ausbildungsvergütungen im vergangenen Jahr um 10,6 Prozent (West: plus 3,4%).

Ausführliche Darstellung der Ergebnisse sowie Möglichkeit zum Download von 12 Schaubildern unter [www.bibb.de/ausbildungsverguetung-2018](http://www.bibb.de/ausbildungsverguetung-2018)

## TERMINE


**Besuchen Sie das BiBB auf der didacta 2019**

19. bis 23. Februar 2019,  
Messe Köln,  
Halle 6.1 / Stand E080 F081  
[www.didacta-koeln.de](http://www.didacta-koeln.de)

**Forum Berufliche Bildung**

Halle 6.1 / Stand E071, ausgewählte Veranstaltungen

- Di, 19.02.: • Digitalisierung in der beruflichen Bildung: Medienkompetenz für Lehrkräfte und Ausbilder/-innen (14:00 Uhr)  
• Laptop meets Werkstatt – kooperativ gelöst (15:30 Uhr)
- Mi, 20.02.: • Ausbildungspraxis: Was sind uns die Azubis wert? (12:30 Uhr)
- Do, 21.02.: • Berufsbildung 4.0 in NRW: Die digitalisierte Arbeit von morgen (15:30 Uhr)
- Fr, 22.02.: • Kaufleute im E-Commerce: Ein neues Berufsbild in Zeiten der Digitalisierung (12:30 Uhr)  
• Ausbildungspraxis: Was sind uns die Azubis wert? (14:00 Uhr)

Weitere Informationen unter: [www.bildungsmedien.de/fbb](http://www.bildungsmedien.de/fbb)

**Nachhaltig in Ausbildung und Beruf**
**Werte schaffen. Wissen anwenden. Wandel gestalten.**

18. Februar 2019 in Berlin

Die Abschlussstagung der Modellversuche zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung bietet u. a. die Gelegenheit, Ergebnisse und Materialien der Modellversuche kennenzulernen.

[www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/88019.php](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/88019.php)

**The end of VET as we know it? Skills development in times of technical and social change**

6th Congress on Research in Vocational Education and Training  
4. bis 6. März 2017 in Bern/  
Zollikofen, Schweiz

Bereits zum sechsten Mal lädt das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (SFIVET) Forschende ein, sich über Ideen und Forschungsergebnisse auszutauschen und Fragen der Berufsbildung zu reflektieren.

[www.sfivet.swiss/vet-congress-2019](http://www.sfivet.swiss/vet-congress-2019)

**Hochschultage Berufliche Bildung**

11. bis 13. März 2019 in Siegen  
Akteure der Berufsbildungsforschung aus Wissenschaft, Schulen, Unternehmen und Administration kommen zusammen, um sich über Digitalisierung in der Berufsbildung zu informieren und auszutauschen. Siehe hierzu auch Interview in dieser Ausgabe (S. 42 oder [www.bibb.de/bwp-9592](http://www.bibb.de/bwp-9592)).

[www.htbb2019.uni-siegen.de](http://www.htbb2019.uni-siegen.de)

**Berufliche Aus- und Fortbildung in Zeiten der Akademisierung**

25. Juni 2019 in Bonn

Die BiBB-Fachtagung wird Fragen im Kontext der Akademisierung wissenschaftlich beleuchten, Perspektiven aus der beruflichen Praxis aufnehmen und zur Förderung des Wissenschaft-Praxis-Dialogs Handlungsempfehlungen ableiten. Bis 8. Februar läuft noch ein Call for Papers.

[www.bibb.de/de/89188.php](http://www.bibb.de/de/89188.php)

**Vorschau auf die nächsten Ausgaben**

**2/2019 – Wege in den Beruf**

Auf dem berufsförmig organisierten Arbeitsmarkt in Deutschland kommt der beruflichen Qualifikation nach wie vor eine große Bedeutung zu. Die im internationalen Vergleich geringe Jugendarbeitslosenquote rückt die zweite Schwelle in den Blick und wirft die Frage auf, wie der Einstieg ins Erwerbsleben nach einer beruflichen Erstqualifikation gelingt und welche Perspektiven eine berufliche Qualifikation – auch in Abgrenzung zu einem akademischen Abschluss – im Erwerbsleben bietet. Hierzu werden Forschungsergebnisse, betriebliche Konzepte und Bildungsangebote vorgestellt.  
Erscheint April 2019

**3/2019 – Digitalisierung und künstliche Intelligenz**

Erscheint Juni 2019

**4/2019 – Werte in der Berufsbildung**

Erscheint August 2019

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 im zitierfähigen Format enthält.

[www.bwp-zeitschrift.de/archiv](http://www.bwp-zeitschrift.de/archiv)

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

**MARCO BLASCZYK**

Goethe-Universität Frankfurt  
Theodor-W.-Adorno-Platz 6  
60323 Frankfurt am Main  
blasczyk@em.uni-frankfurt.de

**PROF. DR. ULRIKE BUCHMANN**

Universität Siegen  
Berufs- und Wirtschafts-  
pädagogik  
Spandauer Str. 40  
57072 Siegen  
buchmann@berufspaedagogik.  
uni-siegen.de

**DR. ANNE BUSIAN**

TU Dortmund  
Institut für Allgemeine  
Erziehungswissenschaft und  
Berufspädagogik  
Emil-Figge-Str. 50  
44221 Dortmund  
anne.busian@tu-dortmund.de

**DR. SIMONE DANEK**

Industrie- und Handelskammer  
Halle-Dessau  
Franckestr. 5  
06110 Halle  
sdanek@halle.ihk.de

**GUNDA FISCHER**

Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (f-bb) gGmbH  
Stresemannstr. 121  
10963 Berlin  
gunda.fischer@f-bb.de

**PROF. DR. ANDREAS HIRSCHI**

Universität Bern  
Institut für Psychologie  
Fabrikstr. 8  
3012 Bern, Schweiz  
andreas.hirschi@psy.unibe.ch

**PROF. DR. STEFAN HÖFT**

Hochschule der Bundesagentur  
für Arbeit  
Seckenheimer Landstr. 16  
68163 Mannheim  
stefan.hoefth@hdba.de

**DR. ANKE KARBER**

TU Dortmund  
Institut für Sozialpädagogik,  
Erwachsenenbildung und  
Pädagogik der frühen Kindheit  
Emil-Figge-Str. 50  
44227 Dortmund  
anke.karber@tu-dortmund.de

**MARTIN KLEDE**

Servicio Nacional de Promo-  
ción Profesional – SNPP  
Avenida Molas Lopez 480  
Asunción/Paraguay  
martin.klede@gmail.com

**CHRISTOPHER KNIELING**

Bundesarbeitgeberverband  
Chemie e.V. (BAVC)  
Abraham-Lincoln-Str. 24  
65189 Wiesbaden  
christopher.knieling@bavc.de

**KLAUS KOHLMAYER**

BQN Berlin  
Westhafenstr. 1  
13353 Berlin  
kk@bqn-berlin.de

**SOPHIE KRUG VON NIDDA**

Universität Paderborn  
Arbeitsbereich Bildungssozio-  
logie  
Warburger Str. 100  
33098 Paderborn  
sophie.krug.von.nidda@  
uni-paderborn.de

**KARIN LINDE**

Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
k.linde@gib.nrw.de

**JULIAN MARCINIAK**

Universität Bern  
Institut für Psychologie  
Fabrikstr. 8  
3012 Bern, Schweiz  
julian.marciniak@psy.unibe.ch

**BIRGIT REINBOTHE**

Ministerium für Arbeit,  
Soziales und Integration  
Sachsen-Anhalt  
Turmschanzenstr. 25  
39114 Magdeburg  
birgit.reinbothe@ms.sachsen-  
anhalt.de

**PROF. DR. MATTHIAS RÜBNER**

Hochschule der Bundesagentur  
für Arbeit  
Seckenheimer Landstr. 16  
68163 Mannheim  
matthias.ruebner@hdba.de

**DR. REBEKKA STEINER**

Universität Bern  
Institut für Psychologie  
Fabrikstr. 8  
3012 Bern, Schweiz  
rebekka.steiner@psy.unibe.ch

**ALFRED WILL**

Handwerkskammer Frankfurt-  
Rhein-Main  
Bockenheimer Landstr. 21  
60325 Frankfurt a. M.  
will@hwk-rhein-main.de

**AUTORINNEN UND AUTOREN  
DES BIBB**

**CONSTANZA  
CORREA SARMIENTO**  
correa@bibb.de

**DR. REGINA DIONISIUS**  
dionisius@bibb.de

**PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT  
ESSER**  
esser@bibb.de

**FRANK NEISES**  
neises@bibb.de

**DR. STEPHANIE OEYNHAUSEN**  
oeynhausen@bibb.de

**DR. BODO RÖDEL**  
roedel@bibb.de

**VERENA SCHNEIDER**  
schneider@bibb.de

**DR. ANNALISA SCHNITZLER**  
schnitzler@bibb.de

**HENRIK SCHWARZ**  
schwarz@bibb.de

**DR. THOMAS VOLLMER**  
thomas.vollmer@bibb.de

**CHRISTIAN WOLL**  
woll@bibb.de

**IMPRESSUM****Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

48. Jahrgang, Heft 1/2019, Februar 2019  
Redaktionsschluss 16.01.2019

**Herausgeber**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)  
Der Präsident  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

**Redaktion**

Christiane Jäger (verantwort.),  
Katharina Reiffenhäuser, Arne Schambeck,  
Maren Waechter  
Telefon: (0228) 107-1723/-1724  
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

**Beratendes Redaktionsgremium**

Prof. Dr. Ursula Bylinski, Institut für  
Berufliche Lehrerbildung, FH Münster;  
Katrin Gutschow, BiBB; Antonius Kappe,  
Evonik Technology & Infrastructure GmbH,  
Marl; Christiane Köhlmann-Eckel, BiBB;  
Dr. Norbert Lachmayr, Österreichisches  
Institut für Berufsbildungsforschung, Wien;  
Annalisa Schnitzler, BiBB; Prof. Dr. Ines Trede,  
Eidgenössisches Hochschulinstitut für  
Berufsbildung, Zollikofen, Schweiz; Philipp  
Ulmer, BiBB

**Copyright**

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-  
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch  
auszugsweise, nur mit Genehmigung des  
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach  
Bestätigung der Redaktion als angenom-  
men. Namentlich gezeichnete Beiträge  
stellen nicht unbedingt die Meinung des  
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte  
Rezensionsexemplare werden nicht  
zurückgesandt.  
ISSN 0341-4515

**Gestaltung und Satz**

Röger & röttenbacher GbR  
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg  
www.roeger-roettenbacher.de  
**Grafik, Illustration**  
(Seiten 5, 11, 22, 26, 27)  
CD Werbeagentur GmbH, 53842 Troisdorf  
www.cdonline.de

**Druck**

Bosch Druck, 84030 Ergolding

**Verlag**

Franz Steiner Verlag  
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart  
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390  
service@steiner-verlag.de

**Geschäftsführung**

Dr. Christian Rotta, André Caro

**Verlagsleitung**

Dr. Thomas Schaber

**Anzeigen**

Susanne Szoradi  
Telefon: (0711) 25 82-321  
E-Mail: sszoradi@steiner-verlag.de

**Bezugspreise und Erscheinungsweise**

Einzelheft 9,80 € zzgl. Versandkosten  
(Inland: 3,40 €, Ausland: 4,60 €); Jahres-  
abonnement 48 € zzgl. Versandkosten  
(Inland: 19,80 €, Ausland: 26,40 €). Alle  
Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbe-  
halten. Erscheinungsweise: zweimonatlich.

**Kündigung**

Die Kündigung kann bis drei Monate vor  
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

# Geschichte der beruflichen Bildung



Antonius Lipsmeier / Dieter Münk (Hg.)

## Biographisches Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie des beruflichen Schul-, Aus-, Weiterbildungs- und Verbandswesens

→ erscheint voraussichtlich April 2019

ca. 656 Seiten

ca. € 68,-

978-3-515-12188-0 **GEBUNDEN**

978-3-515-12191-0 **E-BOOK**

Im Gegensatz zu vielen anderen Wissenschaften, in denen längst biographische Handbücher oder Lexika vorliegen, verfügt die Berufs- und Wirtschaftspädagogik bislang nicht über systematische Informationen über diejenigen Personen, welche die lange Entwicklungsgeschichte der beruflichen Bildung geprägt haben. Dazu gehörten etwa Schulleiter beruflicher Schulen, engagierte Persönlichkeiten des betrieblichen Aus- und Weiterbildungswesens oder aus den Bildungsverwaltungen, die wichtige Entwicklungen des Fachs an ihren Standorten initiiert, organisiert, dokumentiert und disseminiert haben. Das Biographische Handbuch schließt diese Lücke, zeitlich beginnend mit dem Zunftwesen, über zahlreiche Felder der beruflichen Bildung hinweg – von gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden, über landwirtschaftliche, bis hin zu hauswirtschaft-

lich-pflegerischen Tätigkeiten. Erst diese Aufarbeitung der jeweiligen Biographien macht didaktisch-methodische Prozesse und Innovationen sichtbar, die in der Institutionalisierungsgeschichte des Fachs bislang unerkannt blieben – so sind etwa die Entwicklung der Situationsorientierung, des Selbstlernens, der Lernfeld- und Versuchsorientierung allesamt älter und erprobter als bisher vermutet.

### DIE HERAUSGEBER

Antonius Lipsmeier ist emeritierter Professor der Berufspädagogik, zuletzt am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Dieter Münk ist Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Duisburg-Essen.



Franz Steiner  
Verlag

Hier bestellen:  
[service@steiner-verlag.de](mailto:service@steiner-verlag.de)

# Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.



Empfehlen Sie die BWP weiter und sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

## Schlaglichter zur Berufsbildung

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem Nachrichten und Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik regelmäßig und aktuell – 6 Mal im Jahr!

Mit umfangreichem Online-Archiv unter [www.bwp-zeitschrift.de](http://www.bwp-zeitschrift.de)

## Themenvorschau

Heft 2/2019 Wege in den Beruf

Heft 3/2019 Digitalisierung und künstliche Intelligenz

Heft 4/2019 Werte in der Berufsbildung

## Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Edelstahl-Thermobecher *oder* Powerbank mobiles Akku-Ladegerät



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

6 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 19,80 [D] Versandkosten\*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

[www.steiner-verlag.de/bwp](http://www.steiner-verlag.de/bwp)

oder per e-mail: [service@steiner-verlag.de](mailto:service@steiner-verlag.de)

oder per Telefon 0711 2582 – 353

\* Versandkosten innerhalb Deutschlands, Preise inklusive MwSt. (D).  
Stand der Preise: 1.1.2019.



Franz Steiner  
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582 – 341 | Telefax 0711 2582 – 390

[service@steiner-verlag.de](mailto:service@steiner-verlag.de) | [www.steiner-verlag.de](http://www.steiner-verlag.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten