

BETRIEBLICHE QUALIFIZIERUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

Aus- und Weiterbildung
als Strategie der Fachkräftesicherung

► Aus- und Weiterbildung
als Strategie der Fachkräftesicherung

Betriebliche Weiterbildungsvereinbarungen –
Fördern Sie die Teilnahme?

► Betriebliche Weiterbildungsvereinbarungen –
Fördern Sie die Teilnahme?

Beschäftigte auf die Anforderungen
der Zukunft vorbereiten

► Beschäftigte auf die Anforderungen
der Zukunft vorbereiten



Reinhold Haller

Führung in Wissenschaft und Forschung

Grundlagen, Instrumente, Fallbeispiele

4., erw. Auflage 2025. 339 Seiten mit 35 s/w-Abbildungen und 47 Tabellen

978-3-8305-5619-0 KARTONIERT

978-3-8305-5620-6 E-BOOK

In der Regel gelangen Führungskräfte im Wissenschafts- und Forschungsumfeld vorrangig über die Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeiten zu einer Führungsaufgabe. Personalführung, Teammanagement, effiziente Führungsinstrumente und Führungsstile haben sie jedoch selten systematisch erlernen und einüben können. Erfolgreiche Führung und effizientes Management erfordern neben solchen Tools und Skills jedoch gleichermaßen evidenzbasierte Instrumente und Kompetenzen in Bezug auf nachhaltige Konfliktbewältigung, auf passgenaue Personalauswahl und nicht zuletzt auf das Selbstmanagement für eine Resilienz-fördernde Life-Balance.

Dieses Handbuch bietet als kompaktes Kompendium mit diesen und weiteren essenziellen Themen eine ausführliche Sammlung kurzer

theoretischer Hintergründe sowie eine umfassende, alltags- und praxisorientierte Toolbox für die erfolgreiche Führung von Mitarbeitenden, Teams und Organisationen.

DER AUTOR

Reinhold Haller berät und unterstützt mit seiner langjährigen Erfahrung als Mitarbeiter, Führungskraft, Berater, Coach und Trainer im Wissenschaftssystem, Führungskräfte aus dem Hochschulbereich und außeruniversitären Forschungseinrichtung vorrangig in Deutschland, Österreich und der Schweiz.



Berliner
Wissenschafts-Verlag

Hier bestellen:
service@steiner-verlag.de

Kraftvolles und ehrliches Signal für Gleichwertigkeit erforderlich!



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

in den aktuellen wirtschaftspolitischen Debatten geht es im Kern um unser Zukunftsbild vom Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Folgen der Digitalisierung und Dekarbonisierung schlagen sich mehr und mehr in unseren Berufsbildern nieder. Trotzdem bleibt Deutschland vorerst primär ein Industriestandort. Insbesondere Handwerks-, aber auch Industriebetriebe zeichnen sich dabei durch einen Bedeutungszuwachs an Dienstleistungen aus. Berufliche Bildung wird dadurch anspruchsvoller. Einfacharbeit verliert an Bedeutung.

Auch das ist ein Grund dafür, dass sich der demografisch bedingte Fachkräftemangel in vielen, vor allem auch transformationsrelevanten, Berufen verstärken wird. Denn am Arbeitsmarkt kommt nicht nur ein größer werdendes quantitatives, sondern auch ein qualitatives Problem auf uns zu. Ursächlich dafür ist der sich über Jahrzehnte entwickelte Bildungstrend in Richtung Abitur und Studium und die damit verbundene Präferenz für Berufe jenseits einer dualen Aus- oder Fortbildung. Unseren aktuellen Projektionen zufolge wird die Anzahl der Personen mit einem Hochschulabschluss weiter zunehmen. Zurückgehen wird dagegen die Zahl derer mit einem beruflichen Abschluss oder einer Aufstiegsfortbildung.

Der wohl wesentliche politische Impuls für diesen Bildungstrend war das Versprechen »Aufstieg durch Bildung« in den 1960er-Jahren. Verstärkt wurde dieser Trend durch die über Jahre fehlerhafte Einordnung der höheren Berufsbildung durch die OECD. Schulabschlüsse determinieren zu einem gewissen Grad Rekrutierungswege, wodurch es zu der heute problematischen Schieflage kommt: konstanter Anstieg der Studienanfängerzahlen bei deutlichem Rückgang der Ausbildungsvertragszahlen. Hinzu kommt die spürbar gestiegene Anzahl junger Menschen, die ihr Studium abbrechen. Dies führt nicht nur zu einer erheblichen finanziellen volkswirtschaftlichen Belastung, sondern sorgt auch für viel Frust und pessimistische Zukunftsszenarien bei jungen Leuten.

*»Wir müssen mehr
Transparenz über den
Bildungswert der Berufe
in unserer Gesellschaft
schaffen.«*

Auf den Punkt gebracht: Werden für uns auch in Zukunft neben dem Dienstleistungssektor Industrie und Handwerk tragende Säulen unseres Wirtschaftsstandorts sein, müssen wir dringend für mehr Attraktivität der beruflichen Bildung sorgen. Notwendig dafür ist die qualitative Rejustierung der Bildungsströme mit dem Ziel, die gesellschaftliche Anerkennung der dualen Berufe wieder zurückzugewinnen.

Und dies gelingt am besten, wenn wir mehr Transparenz über den Bildungswert der Berufe in unserer Gesellschaft schaffen. Dazu braucht es ein kraftvolles und ehrliches Signal, ein Bekenntnis der Politik zu Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.

Hier könnten wir von der Schweiz lernen, die in ihrer Bundesverfassung einen Gleichwertigkeitsauftrag festgeschrieben hat. Dazu ist der Schweizer Nationale Qualifikationsrahmen verrechtlicht. Auch Österreich verfügt über einen rechtlich verankerten Qualifikationsrahmen. In beiden Ländern genießen dadurch berufliche Bildungswege und -abschlüsse ein hohes Ansehen. Eine geeignete Maßnahme für die Umsetzung in Deutschland wäre über eine verfassungsrechtliche Regelung hinaus ein DQR-Gesetz, das Bund und Länder gemeinsam als Bundesländer-Staatsvertrag verabschieden können. Gemäß dem österreichischen Vorbild wären darin Zuständigkeiten, Verfahren, Finanzierung, Fristen u.a. verbindlich zu regeln. Der DQR würde so »zitierfähig« und könnte in der Gesellschaft einfacher erklärt und verbreitet werden. Gleichzeitig ermöglicht eine gesetzliche Regelung, effektiver gegen die missbräuchliche Nutzung des DQR vorzugehen. Auch das ist mehr als notwendig!

THEMA

Betriebliche Qualifizierung u

Unsere Online-Extras unter
www.bwp-zeitschrift.de



- Alle Beiträge und das gesamte Heft zum Download unter www.bwp-zeitschrift.de/1-2025
- Electronic supplements und Infografiken: Download-links bei den Beiträgen
- Podcastfolge aus der Reihe »BWP-Podcast« zum Interview mit JULIA HUNSICKER:
www.bwp-zeitschrift.de/p202718
- Podcastfolge aus der Reihe »AzubiView« zum Berufe-Steckbrief Medizinische/-r Fachangestellte/-r:
www.bwp-zeitschrift.de/p202720
- „Die besondere Zahl“ – Download unter www.bwp-zeitschrift.de/g12259

8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung

Um Fachkräfteengpässen zu begegnen, wird ein Bündel an Maßnahmen diskutiert. Welche Bedeutung Betriebe einzelnen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beimessen, untersucht der Beitrag auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Aus- und Weiterbildung gerichtet und der Frage nachgegangen, welche Betriebe von diesen Möglichkeiten der Fachkräftesicherung besonders häufig Gebrauch machen.

UTE LEBER, BARBARA SCHWENGLER

13 Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und benachteiligten Jugendlichen durch die Assistierte Ausbildung

VALESKA C. WALTER, IAN GRONDEY, RALPH CONRADS

18 Systematisches Kompetenzmanagement im Betrieb

Konsequenzen für die Weiterbildungsteilnahme geringqualifizierter Beschäftigter

MORTIMER SCHLIEKER, AGNES DIETZEN

23 Fördern Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten?

KATHRIN WEIS

28 Betriebliche Weiterbildungsinvestitionen in Zeiten der Transformation

MYRIAM BAUM, LISA FOURNIER

nd Kompetenz- entwicklung

31 »Uns ist eine Weiterbildungskultur wichtig, die die Eigeninitiative der Mitarbeiter unterstützt«



Interview mit JULIA HUNSICKER, stellvertretende Geschäftsführerin und Leiterin Personal und Marketing der Fritsch GmbH Steinwenden

Die Aus- und Weiterbildung der eigenen Fachkräfte spielt bei der Fritsch GmbH Steinwenden seit jeher eine zentrale Rolle. Welche Wege bei der Gewinnung und Qualifizierung von Auszubildenden und Beschäftigten verfolgt werden und wie Herausforderungen infolge der digitalen und sozial-ökologischen Transformation gemeistert werden, berichtet JULIA HUNSICKER in diesem Interview. Dabei richtet sie den Blick gerade auch auf die spezifischen Potenziale eines kleinen Betriebs.

34 Betriebliche Weiterbildung im digitalen Wandel effektiv gestalten

Erfahrungen aus der Beratung von KMU in der Region Berlin-Brandenburg

HELIN ALAGÖZ-GESSLER, AMELIE PIEPENBRING, JAGRAJ WINTER

37 Anerkennung und Validierung von Kompetenzen als Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften

Etablierte und neue Verfahren im Vergleich

KATRIN GUTSCHOW, CAROLIN BÖSE

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

44 Gesucht, gefunden ... und wieder verloren – Befunde zu unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen

MARGIT EBBINGHAUS, SABINE MOHR

47 ETAUS – ein neuer Studiengang mit Ausbildungsorientierung

Entscheidungsfindung für junge Menschen im Bereich Elektrotechnik unterstützen

FELIX HÜNING, RALF EYLMANN, WALTRAUD GRÄFEN

50 Höhere berufliche Bildung in Österreich Hintergrund, Anforderungen, Erwartungen

SABINE TRITSCHER-ARCHAN, ELISABETH HASSEK-EDER

52 Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf

Interview mit DIETMAR HEISLER zu den 23. Hochschultagen Berufliche Bildung

BERUFE

54 Pflegefachassistenz – bald ein neuer bundeseinheitlicher Ausbildungsberuf

ANKE JÜRGENSEN

56 Berufe-Steckbrief: Medizinische/-r Fachangestellte/-r

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 42 Literatúrauswahl
- 58 Hauptausschuss
- 60 Wiederentdeckt – neu gelesen
- 63 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 66 Die besondere Zahl | Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

Neues Internetangebot »Chance Teilqualifikationen«



Was sind Teilqualifikationen und zu welchen Berufen werden welche Teilqualifikationen angeboten? Die neue Website chance-tq.de stellt zusammen, was Unternehmen, Bildungsanbieter und potenzielle Teilnehmende über Teilqualifikationen wissen müssen. Außerdem gibt es Informationen zu den Inhalten für viele duale Ausbildungsberufe. Das BIBB ist an der Erstellung von Teilqualifikationen beteiligt, sei es federführend oder durch fachliche Beratung.

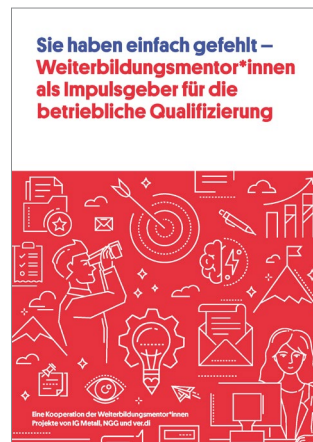
<https://chance-tq.de>

Weiterbildungsmentoring

Betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) sind Beschäftigte, die ihre Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe für das Thema Weiterbildung sensibilisieren. Für 2025 ist die Publikation eines Metakonzpts zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM) geplant. Das Konzept basiert auf den Erfahrungen von Projekten aus den vergangenen Jahren, die durch das BIBB wissenschaftlich begleitet wurden. Es bietet eine Orientierung dazu, wie Weiterbildungsmentoring im Betrieb erfolgreich gestaltet werden kann. Neben der Beschreibung von Gelingensbedingungen, Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen an WBM bietet die Publikation auch Anknüpfungspunkte für die Weiterentwicklung des WBM-Ansatzes. Insbesondere Organisationen, die aktuell an Projekten zur Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren beteiligt sind, können von dem Metakonzpt profitieren.

www.bibb.de/de/185947.php

Sie haben einfach gefehlt



Eine gemeinsame Veröffentlichung von IG Metall und ver.di zeigt die Erfahrungen mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekten für Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen auf. Die Broschüre verortet das Konzept des Mentorings in der Entwicklung gewerkschaftlicher Weiterbildungsvorstellungen und zeigt die Dringlichkeit auf, Fachkräfte im Betrieb zu Weiterbildungsmentorinnen/-mentoren zu qualifizieren. Im Schwerpunkt beschreibt die Veröffentlichung, was Mentorinnen und Mentoren tun, wo sie herkommen, wie sie handeln und welche Erfahrungen sie gemacht haben.

wap.igmetall.de/20241022_Sie_haben_einfach_gefehlt>Weiterbildungsmentorinnen_2024.pdf

Nach der Ausbildung: Stipendium für Weiterbildungen



Wir fördern berufliche Talente

Junge berufliche Talente können sich nach einem besonders guten Berufsabschluss um ein Weiterbildungsstipendium bewerben. Das Bundesprogramm fördert anspruchsvolle Weiterbildungen, die nächste Schritte

in der beruflichen Entwicklung ermöglichen. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten können in drei Förderjahren insgesamt bis zu 9.135 Euro für die Kosten von Lehrgängen erhalten. Unterstützt werden u. a. fachliche Weiterbildungen wie Meisterqualifikationen oder Fachwirtsqualifikationen, außerdem auch fachübergreifende Lehrgänge, etwa Intensivsprachkurse oder IT-Schulungen. Die Mittel stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung bereit, die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung koordiniert das Programm bundesweit. Vor Ort wird das Weiterbildungsstipendium in den Berufen mit einer dualen Ausbildung von über 270 teilnehmenden Kammern vergeben.

www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium

Fachkräftesicherung mithilfe betrieblicher Weiterbildung



Nicht nur der technische Fortschritt erfordert es, dass sich Beschäftigte weiterbilden, sondern auch der Rückgang der verfügbaren Arbeitskräfte durch den demografischen Wandel. Laut der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ermöglichten im Jahr 2022 rund 90 Prozent der hiesigen Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung. Kleine Unternehmen investierten im Jahr 2022 im Schnitt 1.492 Euro pro Mitarbeiter/-in in Weiterbildungsmaßnahmen, Großunternehmen gaben im Durchschnitt 1.267 Euro aus – so die zentralen Aussagen eines Beitrags des Informationsdienstes des Instituts der deutschen Wirtschaft – iwd.

www.iwd.de/artikel/fachkraefte-sicherung-mithilfe-betrieblicher-weiterbildung-638883

Qualifizierungsgeld



Bundesagentur für Arbeit

Alternativ zu den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt und der Übernahme der Kosten für eine berufliche Weiterbildung können Unternehmen seit April 2024 für Ihre Beschäftigten für die Dauer einer beruflichen Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld als Lohnersatzleistung von der Agentur für Arbeit erhalten. Das Qualifizierungsgeld wird in der Höhe von 60 Prozent des Nettogehalts ausbezahlt, Arbeitgeber können den Betrag aufstocken. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust des Arbeitsplatzes droht, bei denen eine Weiterbildung jedoch eine zukunftsichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann.

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege lohnt sich

Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflegeaufgabe an. Damit wollen sie Fehlzeiten vermeiden und Fachkräfte binden. Dies ergab eine Studie, die das Institut für Arbeit und Technik (IAT) an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen im Auftrag des Servicezentrums des Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Nordrhein-Westfalen durchgeführt hat. Das Servicezentrum, das im Kuratorium Deutsche Altershilfe angesiedelt ist, legte jetzt die Auswertung der Unternehmensbefragung zur Wirkung von Vereinbarkeitsangeboten vor.

<https://idw-online.de/de/news844984>

Regionale Weiterbildungsbegleitung



Die Koordinierungsstelle für betriebliche Weiterbildung in der Region Hannover regioLAB+ sieht sich als Weiterbildungsbegleiter in der digitalen Transformation. Gemeinsam mit Kooperationspartnern unterstützt die Koordinierungsstelle kleine und mittelständische Unternehmen bei flexiblem und selbstorganisiertem Lernen, zeigt Fördermöglichkeiten auf und unterstützt beim Austausch mit anderen Unternehmen. Als Impuls und Hilfestellung wird ein Handlungsfaden zur Erstellung von Lernnuggets angeboten.

www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/regiolab

Onlineportal für berufliche Weiterbildung



»mein NOW« verfolgt das Ziel, Menschen im Erwerbsleben, Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen zentralen und niedrigschwelligen Einstiegspunkt zum Thema berufliche Weiterbildung im Internet anzubieten. »mein NOW« verweist auf bundeslandspezifische und bundesweite Angebote und ist in folgenden fünf Dienste unterteilt:

- kompakte Informationen zu Berufen, Branchen, Tätigkeiten, Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Test-Angebote zur Unterstützung bei der Suche nach Weiterbildungen sowie Tool-Angebote für Unternehmen,

- eine umfangreiche Weiterbildungsdatenbank,
- einen Fördernavigator zum schnellen Finden der passenden finanziellen Unterstützung und
- eine Übersicht der Beratungsstellen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie »mein NOW – Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung« mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) entwickelt und betreibt dieses seit Januar 2024. »mein NOW« gehört zu den 18 Leuchtturmprojekten der Digitalstrategie der Bundesregierung.

<https://mein-now.de/>

Zeit für Weiterbildung! Gleichstellungsforum 2025

Hans Böckler Stiftung

Wie muss Weiterbildung im Betrieb gestaltet werden, damit alle Beschäftigten gleichberechtigt profitieren und die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit gesichert ist? Das Gleichstellungsforum 2025 in Berlin (und online) am 25./26.02.2025 nimmt das in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation bedeutende Thema der betrieblichen Weiterbildung aus einer Geschlechter- und Zeitperspektive in den Blick. Das Programm beinhaltet Vorträge, die Vorstellung des neuen WSI-Gleichstellungsreports 2025 sowie die Diskussion des Tagungsthemas im Rahmen paralleler Panelsessions und anhand von Einblicken in die betriebliche Praxis.

www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-gleichstellungsforum-2025-zeit-fuer-weiterbildung-62127.htm

Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung



UTE LEBER
Dr., Mitarbeiterin am Institut
für Arbeitsmarkt- und Be-
rufsforschung (IAB)
ute.leber@iab.de



BARBARA SCHWENGLER
Mitarbeiterin am Institut für
Arbeitsmarkt- und Berufs-
forschung (IAB)
barbara.schwengler@iab.de

Zur Begegnung von Fachkräfteengpässen wird ein Bündel an Maßnahmen diskutiert. Welche Bedeutung Betriebe einzelnen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beimessen, untersucht der Beitrag auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Aus- und Weiterbildung gerichtet und der Frage nachgegangen, welche Betriebe von diesen Möglichkeiten der Fachkräftesicherung besonders häufig Gebrauch machen.

Bestehende Fachkräfteengpässe werden sich in Zukunft weiter verschärfen

Auch wenn der betriebliche Personalbedarf zuletzt wieder leicht rückläufig war, sind die Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften nach wie vor hoch (vgl. GÜRTZGEN/KUBIS/POPP 2024). Den Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten) zufolge konnten zuletzt mehr als vier von zehn Fachkraftstellen nicht besetzt werden – und damit ein deutlich größerer Anteil als noch zu Beginn der 2010er-Jahre (zwei von zehn). Für die Zukunft gehen Prognosen von einer Verschärfung der Engpässe aus. So wird die Erwerbsbevölkerung aufgrund der demografischen Entwicklung schrumpfen, und der Renteneintritt der Babyboomer wird den Ersatzbedarf der Betriebe steigern. Ergebnissen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektion zufolge wird die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2040 bei 46 Millionen liegen und damit um 1,2 Millionen niedriger sein als heute (vgl. MAIER u. a. 2024). Zugleich befindet sich der deutsche Arbeitsmarkt in einem tiefgreifenden Wandel. Die digitale und die ökologische Transformation führen zu veränderten Tätigkeits- und Branchenstrukturen und gehen mit einem erhöhten Kompetenzbedarf einher, was Konsequenzen nicht nur für die Arbeitsnachfrage, sondern auch für das lebenslange Lernen hat (vgl. GRIENBERGER/MATTHES/PAULUS 2024; ZENK 2024).

Um den bestehenden und sich in Zukunft voraussichtlich vergrößernden Engpässen am Arbeitsmarkt zu begegnen, wird ein Bündel an Maßnahmen diskutiert, das neben einer erhöhten Zuwanderung und einer verbesserten Ausschöpfung inländischer Erwerbspotenziale auch eine Intensivierung der Bildungsbemühungen umfasst (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023). In diesem Kontext sind vor allem die Betriebe gefordert. Diese können zum einen durch Investitionen in Ausbildung den Fachkräfte-

nachwuchs der Zukunft selbst »produzieren«, zum anderen können sie im Rahmen von Weiterbildung die Fähigkeiten der Beschäftigten an ihren Bedarf anpassen. Darüber hinaus kann ein hohes Aus- und Weiterbildungsengagement der Betriebe als Signal für eine wertschätzende und lernförderliche Arbeitsumgebung verstanden werden und somit die Attraktivität für potenzielle Bewerber/-innen erhöhen.

Zwar sind die Strukturen der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gut untersucht (vgl. BIBB 2024, S. 208 und 301 ff.; BELLMANN/LEBER 2021; BELLMANN u. a. 2021), doch liegen bislang nur vergleichsweise wenige Erkenntnisse dazu vor, welche Rolle die Aus- und Weiterbildung im Kontext der Fachkräftesicherung tatsächlich spielt. BELLMANN u. a. (2015) zeigen, dass antizipierte Fachkräfteengpässe ein Treiber für die Weiterbildungsbeteiligung von Be-

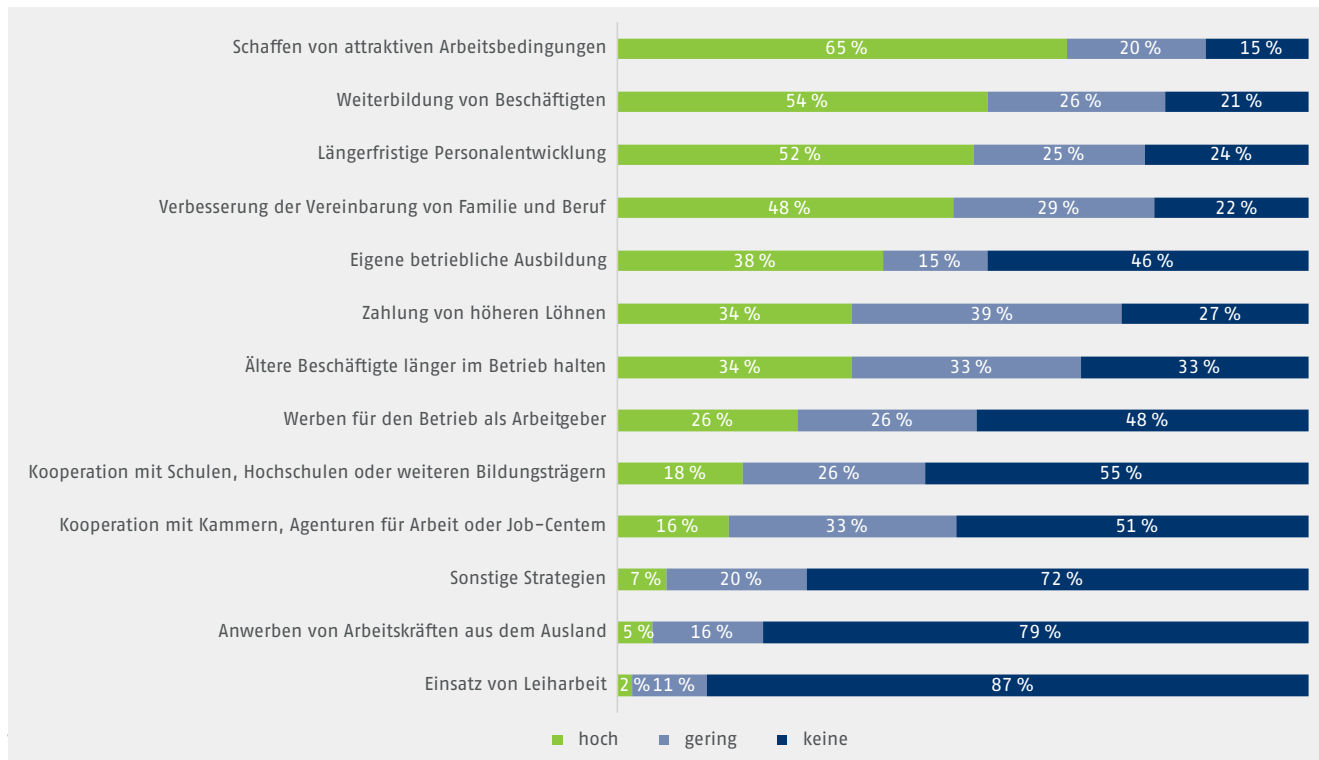
IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative, bundesweit durchgeführte jährliche Wiederholungsbefragung bei rund 15.500 Betrieben aller Betriebsgrößen und Branchen. Es gibt sie seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland. Die Befragung wird in Form von persönlich-mündlichen, telefonischen und Online-Interviews vom Erhebungsinstitut Verian (eingetragen als Mantle Germany GmbH, vormals Kantar Public) im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Befragt werden Personen der Leitungsebene in den Betrieben, z. B. Geschäftsführer/-innen. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern (Geschäftsvolumen, Ertragslage, Investition) werden auch detaillierte Angaben zum Personalbestand sowie zu Einstellungen und Entlassungen, zur Geschäftspolitik und -entwicklung, zur Aus- und Weiterbildung ebenso wie zur Arbeitszeit erhoben. Zusätzlich zum jährlichen Standard-Fragenprogramm gibt es wechselnde Themen-Schwerpunkte.

Weitere Informationen: <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel>

Abbildung 1

Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs 2023



Anteil der Betriebe, die der jeweiligen Strategie eine hohe/geringe/keine Bedeutung beimessen, in Prozent (Prozentuierung auf Basis hochgerechneter Daten). Basis: Alle Betriebe (n = 14.700)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2023

schäftigten in einfachen Tätigkeiten sein können. Aber gilt dies auch für die Weiterbildung insgesamt sowie für die Ausbildung? Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels sollen nachfolgend Antworten auf diese Frage gefunden werden. Dazu untersuchen wir zunächst, welche Bedeutung Betriebe verschiedenen Strategien der Fachkräftesicherung beimessen, bevor wir anschließend der Frage nachgehen, welche Betriebe in welchem Umfang in der Aus- und Weiterbildung engagiert sind. Ein besonderes Augenmerk richten wir dabei auf den Zusammenhang von betrieblichen Bildungsaktivitäten und etwaigen Fachkräfteengpässen.

Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen ist wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung

Im IAB-Betriebspanel 2023 wurden die Betriebe danach gefragt, welche Bedeutung einzelne Strategien der Fachkräftesicherung für sie haben. Dazu wurde ihnen eine Liste mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten vorgelegt, für die sie jeweils angeben konnten, welche Relevanz sie ihnen beimessen. Abbildung 1 zeigt, dass Betriebe vor allem die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen als wichtige Strategie der Fachkräftesicherung erachten. So messen zwei Drittel aller Befragten dieser Option eine hohe Be-

deutung bei. Auf den weiteren Plätzen folgen die Weiterbildung, die Personalentwicklung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die jeweils von rund der Hälfte aller Betriebe als bedeutsam erachtet werden. 38 Prozent der Betriebe schreiben der eigenen Ausbildung eine hohe Relevanz zu, und jeweils rund ein Drittel erachtet die Zahlung von höheren Löhnen und das längere Halten von älteren Beschäftigten als wichtig. Weitere Strategien wie Kooperationen mit (Hoch-)Schulen und insbesondere die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland sowie der Einsatz von Leiharbeit werden als weniger bedeutsam wahrgenommen.

Je nach Branche schätzen Betriebe die Bedeutung dieser Strategien teils sehr unterschiedlich ein (zu den detaillierten Ergebnissen für Betriebe verschiedener Branchen und Größenklassen vgl. Tab. 1 und 2 im electronic supplement). So schreiben Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen der Weiterbildung eine weit überdurchschnittliche Relevanz zu. Im Finanz- und Versicherungswesen ist sie sogar die wichtigste Strategie überhaupt. In dieser Branche erachten zudem auch besonders viele Betriebe die Ausbildung als wichtig. Dies trifft ebenso für das verarbeitende Gewerbe zu. Anteilig besonders wenige Betriebe betrachten dagegen die Aus- und Weiterbildung im Bereich Beherbergung/

Gastronomie als bedeutsam. Unabhängig von der Branche zeigt sich zudem, dass größere Betriebe allen von uns erfassten Strategien der Fachkräftesicherung eine höhere Bedeutung beimessen als kleinere Betriebe. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Größenklassen bei manchen Strategien jedoch stärker ausgeprägt als bei anderen. Während sie bei der Aus- und Weiterbildung besonders groß ausfallen, sind sie bei der Zahlung von höheren Löhnen und dem Halten von älteren Beschäftigten eher gering.

Interessant ist schließlich die Frage, in welchem Zusammenhang die Bedeutung einzelner Strategien steht, ob sich also bestimmte Muster in der betrieblichen Einschätzung erkennen lassen. Aussagen dazu lässt eine Faktorenanalyse zu, mit der sich die verschiedenen Strategien zu Gruppen zusammenfassen lassen. Danach können drei Gruppen unterschieden werden, die sich mit den Begriffen »Bildung«, »Attraktivität« und »Netzwerk« umschreiben lassen.

- Die »Bildungsgruppe« umfasst solche Betriebe, welche die Aus- und Weiterbildung sowie die längerfristige Personalentwicklung als wichtig erachten.
- Zur »Attraktivitätsgruppe« gehören Betriebe, die der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, der Zahlung höherer Löhne sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Bedeutung beimessen.
- Die »Netzwerkgruppe« schließlich besteht aus Betrieben, die mit anderen Einrichtungen kooperieren oder soziale Netzwerke nutzen (ohne Abbildung).

In Kleinbetrieben erschweren unbesetzte Ausbildungsplätze die Fachkräftesicherung

Den bisherigen Ausführungen zufolge messen knapp vier von zehn Betrieben der Ausbildung eine hohe Bedeutung als Strategie der Fachkräftesicherung bei. Sind es auch ebenso viele Betriebe, die tatsächlich in der Ausbildung aktiv sind? Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, ist dies nicht der Fall. Vielmehr bildeten 30 Prozent aller Betriebe im Jahr 2023 aus. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen – und damit nicht alle überhaupt die Möglichkeit haben, diesen Weg der Fachkräftesicherung zu beschreiten. So war 2023 fast die Hälfte aller Betriebe in Deutschland nicht zur Ausbildung berechtigt (vgl. FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2024). Besonders hohe Anteile nicht ausbildungsberechtigter Betriebe finden sich im kleinbetrieblichen Segment sowie in der Gastronomie – und somit in jenen Bereichen, die der Ausbildung eine unterdurchschnittliche Priorität als Instrument der Fachkräftesicherung beimessen.

Gut 20 Prozent aller Betriebe verfügten zwar über eine Ausbildungsberechtigung, machten hiervon jedoch keinen Gebrauch. Diese zwar ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe stellen ein wichtiges Potenzial dar, das es

besonders in den Blick zu nehmen gilt. Wie unsere Analysen zeigen, ist der Anteil der Betriebe, die trotz Berechtigung nicht ausbilden, im Finanz- und Versicherungswesen sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen besonders hoch. Vor allem für das Finanz- und Versicherungswesen ist dies erstaunlich, da in dieser Branche überdurchschnittlich viele Betriebe der Ausbildung eine hohe Bedeutung im Kontext der Fachkräftesicherung beimessen. Zu erkennen ist zudem, dass deutlich mehr Klein- als Großbetriebe trotz Berechtigung nicht ausbilden (zu detaillierten Analysen für Betriebe verschiedener Branchen und Größenklassen vgl. Tab. 3 und 4 im electronic supplement). Positiv fällt jedoch auf, dass der Anteil der trotz Berechtigung nicht ausbildenden Betriebe gerade im kleinbetrieblichen Segment seit Beginn der 2010er-Jahre zurückgegangen ist (in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten von 30 auf 24% und in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten von 22 auf 16%).

Wenn Betriebe – trotz Berechtigung – nicht ausbilden, kann dies verschiedene Gründe haben. So haben beispielsweise Kleinbetriebe im Unterschied zu Großbetrieben keinen kontinuierlichen Bedarf an Nachwuchskräften. Denkbar ist aber auch, dass Betriebe zwar Ausbildungsplätze angeboten haben, diese aber nicht besetzen konnten – und somit nicht in die Gruppe der ausbildenden Betriebe fallen. Wie die Daten des IAB-Betriebspanels, aber auch der BIBB-Erhebung zum 30.09. bzw. der BA (vgl. BIBB 2024, S. 20) zeigen, nehmen Stellenbesetzungsprobleme im Bereich der Ausbildung an Bedeutung zu. Dem IAB-Betriebspanel zufolge lag die Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsstellen 2023 bei 35 Prozent, doch überstieg sie in den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten (57%) sowie in Branchen wie dem Baugewerbe (46%) diesen Durchschnittswert deutlich. Gerade in diesen Bereichen schränken die Besetzungsprobleme die Möglichkeiten der Betriebe, durch Ausbildung ihren Fachkräftebedarf zu sichern, folglich erheblich ein.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist ungleich verteilt

Betriebe können ihren Fachkräftebedarf nicht nur durch Aus-, sondern auch durch Weiterbildung decken. 54 Prozent der Betriebe schreiben der Weiterbildung eine hohe Bedeutung als Instrument der Fachkräftesicherung zu. Annähernd genauso viele, nämlich 49 Prozent, haben im Jahr 2023 auch tatsächlich Weiterbildung für ihre Beschäftigten angeboten, indem sie die Kosten hierfür übernommen und/oder Mitarbeitende für die Teilnahme freigestellt haben. Hierbei handelt es sich zum großen Teil um deckungsgleiche Betriebe.

Ebenso wie die Ausbildung unterscheidet sich auch die Weiterbildung merklich zwischen Betrieben verschiedener Branchen und Größen (vgl. Tab. 5 und 6 im electronic

supplement). Wenig überraschend ist zunächst, dass sehr viel mehr Groß- als Kleinbetriebe Weiterbildung anbieten. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass Großbetriebe häufiger über eine systematische Personalarbeit verfügen und Weiterbildung hier oft integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. In Kleinbetrieben dagegen findet Weiterbildung in der Regel eher anlassbezogen statt, so beispielsweise im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien. Darüber hinaus fällt es Kleinbetrieben häufig schwer, Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildung freizustellen. Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich besonders hohe Anteile weiterbildender Betriebe im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen – und damit in jenen Branchen, die der Weiterbildung eine weit überdurchschnittliche Bedeutung im Kontext der Fachkräftesicherung beimessen. Deutlich unterdurchschnittliche Anteile an weiterbildenden Betrieben gibt es dagegen in der Gastronomie sowie den personenbezogenen Dienstleistungen.

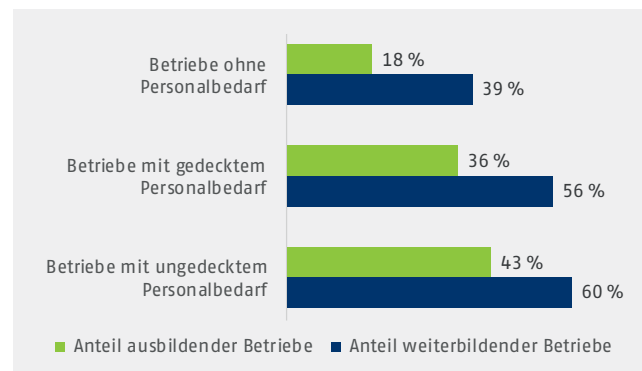
Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe zum einen gefragt, ob sie Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, und zum anderen, wie viele Personen an diesen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Hierbei wird nach Beschäftigten für einfache und für qualifizierte Tätigkeiten differenziert. Die Ergebnisse zeigen, dass 2023 rund ein Drittel aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierte. Dabei unterscheidet sich die Weiterbildungsquote deutlich zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen. Während nur 17 Prozent der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an Weiterbildung teilnahmen, war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit 39 Prozent mehr als doppelt so hoch. Nicht zuletzt angesichts der quantitativen Bedeutung der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten – den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge machten sie zuletzt rund ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland aus – gehen damit wichtige Potenziale verloren, die von den Betrieben vor allem dann erschlossen werden sollten, wenn sie Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt nicht gewinnen können (zu den detaillierten Ergebnissen für Betriebe verschiedener Branchen und Größenklassen vgl. Tab. 7 im electronic supplement).

Betriebe mit ungedecktem Personalbedarf bilden häufiger aus und weiter

Auch wenn die bisherigen Befunde darauf hindeuten, dass ein nicht unbeachtlicher Teil der Betriebe Aus- und Weiterbildung als Strategien zur Fachkräftesicherung einsetzt, ist bislang unklar geblieben, ob Betriebe, die mit Personalengpässen konfrontiert sind, tatsächlich häufiger als andere in Bildung investieren. Dieser Frage gehen wir im Folgenden

Abbildung 2

Aus- und Weiterbildung in Betrieben mit gedecktem, mit ungedecktem und ohne Personalbedarf 2023



Anteil der Betriebe mit Aus- und Weiterbildung in Prozent (Prozentuierung auf Basis hochgerechneter Daten). Basis: Alle Betriebe (n = 14.700)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2023

nach. Dazu haben wir die Betriebe in drei Gruppen eingeteilt:

1. Betriebe, die ihren Personalbedarf durch Einstellungen auf dem externen Arbeitsmarkt decken konnten,
2. Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht vollständig durch externe Einstellungen decken konnten, die also Engpässe haben, und
3. Betriebe, die keinen Personalbedarf haben.

Abbildung 2 zeigt sowohl für die Aus- als auch die Weiterbildung, dass Betriebe ohne Personalbedarf am seltensten in die Bildung investieren und Betriebe mit ungedecktem Bedarf, also mit Engpässen, am häufigsten. Ergänzende multivariate Analysen machen deutlich, dass diese Zusammenhänge auch dann bestehen bleiben, wenn man für Faktoren wie die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit oder die Qualifikationsstruktur kontrolliert (ohne Abbildung). Auswie auch Weiterbildung scheinen folglich für Betriebe mit Personalengpässen tatsächlich wichtige Instrumente zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu sein.

Potenziale der Aus- und Weiterbildung müssen stärker als bislang genutzt werden

Die Deckung des Fachkräftebedarfs wird für die Betriebe zu einer immer größeren Herausforderung. Arbeitgeber schreiben in diesem Kontext vor allem der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine große Bedeutung zu, doch spielen auch die Aus- und die Weiterbildung eine wichtige Rolle. Allerdings sind die Möglichkeiten der Betriebe, durch Bildungsbemühungen den Fachkräfteengpässen zu begegnen, teils eingeschränkt. So verfügen nicht alle Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung, und auch

wenn Betriebe ausbilden dürfen, können sie dies angesichts der zunehmenden Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen nicht immer im gewünschten Umfang tun. Hiervon betroffen sind vor allem kleinere Betriebe sowie Betriebe in der Gastronomie. Ebenso sind gerade kleine Betriebe auch bei der Weiterbildung oft Hürden ausgesetzt, beispielsweise bei der Freistellung von Beschäftigten. Dies erschwert kontinuierliche Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten. Zu beobachten ist zudem, dass die Weiterbildungsteilnahme nach wie vor ungleich verteilt ist und Beschäftigte für einfache Tätigkeiten nur weit unterdurchschnittlich an betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten teilhaben.

Um die Potenziale der Aus- und der Weiterbildung als Instrumente zur Deckung des Fachkräftebedarfs stärker als bislang nutzen zu können, ist an diesen Herausforderungen anzusetzen (vgl. auch die Beiträge von SCHLIEKER/DIETZEN und WEIS in dieser Ausgabe). Bereits heute ist zu beobachten, dass Betriebe mit einem breiten Bündel an Maßnahmen den Stellenbesetzungsproblemen im Bereich der Ausbildung begegnen. Dieses umfasst Angebote an Zusatzleistungen zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung (vgl. FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2024) ebenso wie die Nutzung neuer Rekrutierungswege (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2023). Zudem werden Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden teils kompromissbereiter und geben auch solchen Jugendlichen eine Chance, die nicht über alle geforderten Kompetenzen verfügen (vgl. RISIUS/HERZER/ARNDT 2024 und auch WALTER/GRONDEY/CONRADs in dieser Ausgabe).

Für den Bereich der Weiterbildung erscheint es sinnvoll, die Betriebe für die Notwendigkeit und den Nutzen von Weiterbildung gerade auch für bildungsferne Gruppen (weiter) zu sensibilisieren. Darüber hinaus stehen zum Beispiel seitens der Arbeitsagenturen Förderinstrumente für die Weiterbildung von Beschäftigten zur Verfügung, die bislang aber nur wenig genutzt werden. Auch hier kann ein Ausbau der Beratung gewinnbringend sein, zumal vorliegende Studien zeigen, dass Unterstützungsinstrumente vielen Betrieben unbekannt sind (vgl. BIERMEIER u. a. 2023). ◀



Detaillierte Ergebnisse für Betriebe verschiedener Branchen und Größenklassen finden sich im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12238

LITERATUR

- BELLMANN, L.; DUMMERT, S.; EBBINGHAUS, M.; KREKEL, E.; LEBER, U.: Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 38 (2015) 2, S. 287–301
- BELLMANN, L.; KREKEL, E. M.; LEBER, U.; WALDEN, G.: Betriebliche Ausbildungsbereitschaft und -beteiligung. In: BELLMANN, L.; BÜCHTER, K.; FRANK, I.; KREKEL, E. M.; WALDEN, G. (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Leverkusen 2021, S. 77–92
- BELLMANN, L.; LEBER, U.: Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. In: BELLMANN, L.; BÜCHTER, K.; FRANK, I.; KREKEL, E. M.; WALDEN, G. (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland, Leverkusen 2021, S. 241–251
- BIERMEIER, S.; DONY, E.; GREGER, S.; LEBER, U.; SCHREYER, F.; STRIEN, K.: Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben. IAB-Forschungsbericht 13/2023. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1323.pdf>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland. Gemeinsam Chancen nutzen. Nürnberg 2023. URL: www.arbeitsagentur.de/dxp/datei/arbeits-und-fachkraefte-broschuere_ba027905.pdf
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/datenreport/de/189191.php
- EBBINGHAUS, M.; GERHARDS, C.; HEYER, P.; MOHR, S.: Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB-Report 3/2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19359
- FITZENBERGER, B.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. IAB-Kurzbericht 16/2024. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-16.pdf>
- GRIENBERGER, K.; MATTHES, B.; PAULUS, W.: Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. IAB-Kurzbericht 5/2024. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-05.pdf>
- GÜRTZGEN, N.; KUBIS, A.; POPP, M.: IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 2/2024: Rund 400.000 offene Stellen weniger als im Vorjahresquartal. In: IAB-Forum v. 16.09.2024. URL: www.iab-forum.de/iab-monitor-arbeitskraeftebedarf/
- MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; SCHUR, A.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M. I.: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. BIBB-Report 1/2024. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940
- RISIUS, P.; HERZER, P.; ARNDT, F.: Unternehmen gehen Kompromisse bei der Azubi-Rekrutierung ein. IW-Kurzbericht 58/2024. URL: www.iwkoeln.de/studien/paula-risius-philip-herzer-franziska-arndt-unternehmen-gehen-kompromisse-bei-der-azubi-rekrutierung-ein.html
- ZENK, J.: Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung. Die zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen inmitten der Transformation. In: Zur Debatte 54 (2024) 2, S. 18–21. URL: https://kath-akademie-bayern.de/wp-content/uploads/debatte_2024-2.pdf

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und benachteiligten Jugendlichen durch die Assistierte Ausbildung



VALESKA C. WALTER
wiss. Mitarbeiterin an der
Hochschule der Bundesagen-
tur für Arbeit
valeska.walter@hdba.de



IAN GRONDEY
wiss. Mitarbeiter an der
Hochschule der Bundesagen-
tur für Arbeit
ian.grondey@hdba.de



RALPH CONRADS
Prof. Dr., Professor an der
Hochschule der Bundes-
agentur für Arbeit
ralph.conrads@hdba.de

Eine steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze prägt den ohnehin angespannten Arbeitsmarkt. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, ergreifen Betriebe neue Wege, um Auszubildende zu gewinnen und zu halten. Zu den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten, die hier ansetzen, gehört insbesondere die Assistierte Ausbildung als Förderinstrument für benachteiligte Jugendliche. Die Unterstützungsleistungen richten sich nicht nur an Jugendliche, sondern auch an Betriebe. Im Beitrag wird untersucht, wie Betriebe von der zeitlichen und personellen Entlastung profitieren und inwiefern die Unterstützung zur Stabilisierung und Verbesserung des Ausbildungsverhältnisses beiträgt.

Zahlen, Daten, Fakten – Ausbildung mit AsA flex im Überblick

Der Fachkräftemangel und eine steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze prägen den Arbeitsmarkt. Im September 2024 standen 69.410 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen 31.150 unversorgten Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2024). Daneben kommen insgesamt auf 100 ausgeschriebene Ausbildungsstellen nur 83 Bewerber/-innen.

Während sich die Arbeitsmarktsituation für Ausbildungsplatzsuchende in den letzten fünf Jahren stetig verbessert hat, ist es für Betriebe und Behörden – wie bereits in den Vorjahren – zunehmend schwieriger, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen (vgl. BIBB 2024). Diese Entwicklung erhöht das Risiko eines steigenden Fachkräftemangels in den jeweiligen Betrieben, denn die Ausbildung stellt ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs dar (vgl. LEBER 2023). Unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/-innen können in erster Linie mit Passungsproblemen und dem Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern begründet werden (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2024).

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, ergreifen immer mehr Betriebe neue Wege, um Auszubildende zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Sie bauen ihr Engagement in der beruflichen Orientierung aus und stellen sich auf junge Menschen mit vermehrten Problemlagen und

Handlungsbedarfen ein. Auch seitens der arbeitsmarktpolitischen Akteure werden zunehmend Aktivitäten entfaltet, um die Sicherung von Fachkräften und die Aus- und Weiterbildung voranzutreiben (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2024).

Zu den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten, die hier ansetzen, gehört insbesondere die Assistierte Ausbildung (AsA flex), die seit 2020 im SGB III als Regelinstrument der Ausbildungsmarktförderung für benachteiligte Jugendliche verankert ist und in dem auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen aufgegangen sind (vgl. Abbildung, S. 14).

AsA flex ist eine individuell an den Bedürfnissen benachteiligter junger Menschen ausgerichtete, flexible und kontinuierliche Unterstützung durch die Interventionsangebote Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung und Ausbildungsbegleitung während einer betrieblichen Berufsausbildung in der ausbildungsbegleitenden Phase. Die Flexibilität der Maßnahme besteht in der Möglichkeit der Kombination der Unterstützungsangebote im Hinblick auf Zeitpunkt, Umfang und Inhalt, orientiert an den Bedürfnissen der Betriebe und der Auszubildenden. Betriebe profitieren insbesondere von einer festen Ansprechperson, die unter anderem bei der Organisation der Ausbildung oder bei der Auflösung von Konflikten unterstützen kann.

Im Übergangssystem verfolgt AsA flex in der Vorphase das Ziel, benachteiligte Jugendliche bei der Aufnahme einer

Abbildung

Die Inhalte der Assistierten Ausbildung flexibel (AsA flex)



Quelle: In Anlehnung an Darstellung der HdBA 2024

Ausbildung durch berufliche Orientierung und Hilfestellung bei der Ausbildungsstellensuche zu unterstützen. Potenzielle Ausbildungsbetriebe werden bei der Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses unterstützt.

Die Teilnahme an AsA flex findet in der Regel zusätzlich zur betrieblichen Praxis und der schulischen Theorievermittlung statt. Betriebe haben die Möglichkeit, ihre Auszubildenden für die Teilnahme freizustellen, was jedoch nur selten passiert, sodass eine Teilnahme an AsA flex häufig in der Freizeit der Auszubildenden stattfindet.

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie Betriebe durch AsA flex unterstützt werden, wenn sie benachteiligte Jugendliche beschäftigen, und welcher Nutzen durch AsA flex für Ausbildungsbetriebe entstehen kann. Hierfür werden aktuelle Befunde der AsA flex Begleitforschung zugrunde gelegt (vgl. CONRADS u. a. 2024).

Forschungsdesign, Datengrundlage und Methodik

Die Begleitforschung zu AsA flex wird im Zeitraum 2022 bis 2028 durchgeführt. Es werden jährlich zwei Erhebungswellen mit qualitativen leitfadengestützten Interviews umgesetzt. Bis zum Abschluss der Begleitforschung sind

insgesamt 1.255 Interviews vorgesehen. Die Auswahl der Interviewpartner/-innen erfolgt entlang der am AsA flex-Prozess beteiligten Akteure der dualen Ausbildung und umfasst Auszubildende, Mitarbeitende in Ausbildungsbetrieben, bei Bildungsdienstleistern, in Berufsschulen, Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Die Interviewpartner/-innen werden unter Berücksichtigung regionaler und struktureller Faktoren wie dem Arbeits- und Ausbildungsmarkttyp (vgl. KLEINERT/KRUPPE 2012; DAUTH u. a. 2023) ausgewählt und sind über das gesamte Bundesgebiet verteilt. Auf betrieblicher Seite werden Mitarbeitende, die mit AsA flex im Ausbildungsgeschehen befasst sind, befragt. Bei den Betrieben handelt es sich um Kleinstbetriebe, kleine und mittlere Betriebe und Großbetriebe, die sich hinsichtlich ihrer regionalen Lage und ihres Arbeits- und Ausbildungsmarkttyps (vgl. DAUTH u. a. 2023; KLEINERT/KRUPPE 2012) unterscheiden. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass diverse Betriebs- und Standortfaktoren berücksichtigt werden. Ergänzend wird eine berufsbiografische Längsschnittanalyse von 60 teilnehmenden Auszubildenden durchgeführt. Hierfür wird über drei Jahre der Ausbildung jeweils jährlich ein narratives problemzentriertes Interview mit Nachfragephase (vgl. WITZEL 2000) genutzt,

in dem die Befragten ihren eigenen Lebenslauf aus ihrer Perspektive rekonstruieren und besondere Ereignisse unter dem Aspekt der Arbeits- und Bewältigungsfähigkeit (vgl. ILMARINEN/TEMPEL 2002) bewerten. Auf diese Weise können die auf- und absteigenden Tendenzen der Arbeits- und Bewältigungsfähigkeit der Befragten effizient und effektiv erfasst werden.

Die Analyse der Daten erfolgt unter Einsatz der Software MAXQDA anhand eines umfangreichen deduktiv und induktiv entwickelten Kategoriensystems entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2023). In der Längsschnittdatenerhebung werden dabei laufend Anpassungen der teilstandardisierten Leitfäden vorgenommen, sobald das Datenmaterial eine theoretische Sättigung erreicht (vgl. DÖRING/BORTZ 2016).

In der Gesamtzahl ergibt sich für die Begleitforschung somit eine Anzahl von 1.255 Interviews über den gesamten Projektzeitraum. Hiervon werden 210 mit Betrieben durchgeführt.

Für diesen Beitrag werden die bislang 15 befragten Ausbildungsbetriebe fokussiert. Sie wurden für Interviews ausgewählt, da sie bereits mindestens seit 2022 Erfahrungen mit AsA flex sammeln konnten und aktuell auch eigene Auszubildende an der Maßnahme teilnehmen lassen.

Entlastungseffekt für Betriebe durch AsA flex

Die Unterstützungsleistungen im Rahmen von AsA flex führen für alle 15 befragten Ausbildungsbetriebe zu einer nachhaltigen Entlastung. Die Unternehmen schildern, dass sie Aufgaben, denen sie aufgrund fehlender zeitlicher oder personeller Ressourcen oft nicht ausreichend nachkommen können, an die Bildungsdienstleister von AsA flex delegieren können: »Wir sind sowieso knapp mit Personal, dann auch noch ausführlich mit einem Auszubildenden, ich sage einmal, schulische Sachen zu machen oder eben Ausbildungssachen zu machen, wird immer schwieriger. Einmal von der Zeit und auch von der Manpower, die da eben dann auch gebraucht wird.« (Ausbilder_U33)

Besonders positiv bewertet werden individuelle Gestaltung und Flexibilität der Unterstützungsleistungen, da betriebliche Belange und Vorgaben berücksichtigt werden.

Im Stütz- und Förderunterricht sehen die Ausbildungsbetriebe besonders in Bezug auf fachliche Aufgaben und Unterstützung im schulischen Bereich eine starke Entlastung. Grundlegende schulische Anforderungen werden dort erfüllt bzw. Defizite abgebaut und die Lernprozesse konstant vorangetrieben und kontrolliert. Dies schlägt sich in vielen Fällen in einer Verbesserung der Noten der Auszubildenden nieder. Auch gezielte Prüfungsvorbereitung kann durch AsA flex besser geleistet werden.

Als größten Nutzen und Entlastung betrachten alle befragten Betriebe, dass es bei der sozialpädagogischen Be-

treuung und Ausbildungsbegleitung eine persönliche Ansprechperson gibt, mit der die Auszubildenden Fragen und Probleme betrieblicher und/oder privater Natur besprechen können und diese danach bei Bedarf auch im Unternehmen thematisieren. Dies trage auch dazu bei, dass die Selbstorganisation und die Motivation der Auszubildenden steige, wodurch der Betrieb selbst weniger Ressourcen für den Aufbau dieser Kompetenzen aufwenden müsse. Aus der Perspektive der Unternehmen gewinnen die Jugendlichen dadurch mehr Sicherheit und Vertrauen, Schwierigkeiten im Betrieb anzusprechen, was für die Ausbildungsbetriebe als Feedback von großer Bedeutung ist. Denn nur so können sie ggf. Veränderungen vornehmen, Konflikte schlichten und einen vertrauensvollen Umgang pflegen. AsA flex bietet demnach mehr Führung und soziale Betreuung, als die Betriebe es eigenständig leisten können – für leistungsschwache, aber auch für leistungsstarke Auszubildende, die z. B. private Probleme oder andere Unterstützungsbedarfe haben können.

Die Entlastung durch die Delegation dieser Unterstützungsmaßnahmen an die Bildungsdienstleister eröffnet den Betrieben zudem mehr Freiräume und zeitliche sowie personelle Ressourcen, um sich um die praxisorientierte betriebliche Ausbildung zu kümmern und praktische Probleme zu lösen: »Wir sehen ja, dass die Schulbildung nicht mehr das ist, was sie früher mal war. [...] Nicht nur die Noten sind schlecht, sondern auch inhaltlich fehlt häufig was. [...] Unternehmen sagen, ich kann den nicht aufnehmen, weil, [...] das kann ich nicht noch zusätzlich zu meiner fachlichen Ausbildung leisten.« (Ausbilder_U_34)

Daneben wird die Unterstützung im sozialpädagogischen Bereich und durch die Ausbildungsbegleitung im Betrieb für die Unternehmen nach eigener Aussage immer wichtiger: »Sicherlich die Hauptsache liegt im Moment noch auf dem fachlichen Bereich. [...] Es gibt aber auch Azubis, die muss man öfter einmal [...] ermuntern, motivieren. [...] Und da leistet natürlich so eine pädagogische Hilfe große Dienste. Denn der Sachverstand, den haben wir nicht. Den sonderpädagogischen Sachverstand, sagen wir einmal so, den haben wir nicht. [...] Das ist dann ziemlich wertvoll, solche Leute an der Seite zu haben.« (Ausbilder_U_94)

Nutzen der Vorphase aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Als besonderen Nutzen der Vorphase sehen alle 15 befragten Ausbildungsbetriebe, dass sowohl für sie als auch die Ausbildungsplatzsuchenden die Möglichkeit besteht, sich gegenseitig in den durch die Bildungsdienstleister vermittelten Praktika kennenzulernen. Die Ausbildungsbetriebe erhalten hierdurch einen Eindruck von den Ausbildungsplatzsuchenden, deren Motivationslage und Leistungsniveau und verbessern dadurch ihre Ent-

scheidungsgrundlage für oder gegen eine Einstellung der jeweiligen Bewerber/-innen. Auch die Unterstützung im weiteren Einstellungsverfahren beurteilen sie positiv.

Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Besonders hilfreich ist für die Betriebe, dass im Rahmen von AsA flex zeitnah gehandelt und verstärkt unterstützt werden kann, was entscheidend sei, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden oder zu verringern. So sind sich alle 15 befragten Betriebe darin einig, dass mithilfe der AsA flex Ausbildungsverhältnisse stabilisiert wurden und somit Ausbildungsabbrüchen entgegengewirkt werden konnte, was einen wesentlichen Beitrag zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung geleistet hat. »Also ich denke, dass [...], wenn der Auszubildende da frühzeitig eine Unterstützung bekommt, dass es da deutlich weniger Abbrüche geben wird.« (Ausbilder_U34)

Im Jahr 2022 haben 31.504 Menschen eine Assistierte Ausbildung begonnen und 31.334 haben die Maßnahme beendet. 82,9 Prozent der Teilnehmenden, die die Maßnahme beendet haben, waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt und lediglich 17,1 Prozent nicht (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2024). Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote derer, die ihre duale Ausbildung im Jahr 2022 erfolgreich beendet haben, insgesamt bei 19,6 Prozent (vgl. BIBB 2024, S. 266).

Wenn sich dieses Ergebnis in Zukunft weiter verstetigen lässt, zeigt sich hier ein erfreulich hoher Grad der Zielerreichung der AsA flex.

Freistellungsbereitschaft der Ausbildungsbetriebe

Obwohl die Ausbildungsbetriebe den Nutzen von AsA flex sehr positiv einschätzen, ist ihre Bereitschaft, Auszubildende für entsprechende Maßnahmen freizustellen, sehr gering. Eine vollständige Freistellung für die Teilnahme an AsA flex wird aktuell nur in zwei der befragten Betriebe umgesetzt, zwei Betriebe stellen für Wegstrecken zu den unterschiedlichen Bildungsstätten im ländlichen Bereich frei, zwei andere bieten in Ausnahmefällen Räumlichkeiten im Betrieb für die Durchführung des Stütz- und Förderunterrichts oder für Gespräche mit der Ausbildungsbegleitung an. Neun der befragten Ausbildungsbetriebe stellen für die Teilnahme an AsA flex nicht frei, sodass alle Unterstützungsleistungen in der Freizeit der Jugendlichen absolviert werden müssen.

Als Gründe führen die Betriebe Kosten an, die durch die Freistellung entstehen. Zudem verweisen sie auf die Notwendigkeit, alle Auszubildenden gleich zu behandeln. Eine grundsätzliche Bereitschaft zur Freistellung wird jedoch signalisiert, wenn im Einzelfall ein akuter Handlungsbedarf

besteht oder für die Kostenproblematik eine Lösung gefunden werden kann, z.B. durch finanzielle Unterstützung seitens der Bundesagentur für Arbeit.

Bereitschaft, benachteiligte Jugendliche einzustellen

Die Bereitschaft, benachteiligte Jugendliche einzustellen, hat sich bei den befragten Ausbildungsbetrieben durch das Angebot von AsA flex grundsätzlich verbessert. Für zwei Ausbildungsbetriebe ist die Unterstützung durch AsA flex bereits zur Einstellungsvoraussetzung geworden, um benachteiligte Jugendliche einzustellen; für neun Betriebe ist sie zumindest ein Einstellungsargument. Insbesondere Auszubildende, die zwar motiviert sind, aber Schwierigkeiten in den allgemeinbildenden schulischen oder personalen Kompetenzen haben, hätten nach Ansicht der Betriebe ohne Unterstützung keine Chance, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Zwei Ausbildungsbetriebe berichten, dass die Unterstützung durch AsA flex für sie kein Einstellungskriterium darstelle. Weitere zwei Betriebe stellen bereits benachteiligte Jugendliche ein, auch wenn sie keine Unterstützung durch Förderangebote erhalten. Beide betonen jedoch, dass AsA flex bei entstehenden Handlungsbedarfen gerne in Anspruch genommen würde.

Ausblick

Die bisherigen Ergebnisse der Begleitforschung zeigen, dass die befragten Betriebe AsA flex als ein wichtiges Unterstützungsinstrument in der beruflichen Ausbildung von jungen Menschen erfolgreich nutzen und diese Erfahrungen die Bereitschaft erhöhen, benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen Ausbildungsplätze anzubieten. Die Eingliederungsquoten der Jugendlichen nach dem Maßnahmenbesuch und die dokumentierten Aussagen zur Zielerreichung aus Sicht der Ausbildungsbetriebe deuten darauf hin, dass die gewünschte Wirkung durch AsA flex auch erreicht wird. Es ist dennoch zu konstatieren, dass die Freistellungsbereitschaft der befragten Betriebe gering ausgeprägt bleibt, was zu Überforderungsanzeichen bei den teilnehmenden Auszubildenden führen kann oder die Aussichten für eine erfolgreiche Teilnehmendenakquise mindert. Diese geringe Freistellungsbereitschaft der Betriebe stellt seit 2017 ein wiederkehrendes Phänomen in der Begleitforschung zur Assistierten Ausbildung dar.

Im Rahmen der Begleitforschung wird zukünftig auch die Möglichkeit der Durchführung von AsA flex am Lernort Berufsschule aus Sicht der Berufsschulen und der Lehrkräfte untersucht werden, insbesondere im Hinblick auf die Freistellungsbereitschaft. Als weitere Untersuchungsgegenstände für die Begleitforschung wurden

die Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen sowie die Erreichbarkeit von Räumlichkeiten der verantwortlichen Bildungsdienstleister oder in bestimmten Berufen beteiligter überbetrieblicher Bildungsstätten im Kontext von AsA flex identifiziert. Dies beinhaltet beispielsweise die Frage, inwiefern systematisch genutzte Möglichkeiten des Stütz- und Förderunterrichts am Lernort Betrieb auch zu erhöhter Freistellungsbereitschaft bei den Betrieben führen kann. In diesem Kontext können auch digitale sowie hybride Lehr-Lern-Settings eine Rolle spielen, um die Möglichkeiten des Unterstützungsangebots um ein weiteres Element zu ergänzen.

Ein wiederkehrender einschlägiger Befund der AsA flex-Begleitforschung ist die weiterhin geringe Bekanntheit der AsA flex auch im Jahr 2023 (vgl. FREILING/CONRADS 2022; ECKELT u. a. 2020). Es bleibt abzuwarten, inwiefern die künftigen Erhebungsschritte und Auswertungen aufzeigen, dass eine Intensivierung und Spezifizierung der Marketingmaßnahmen seitens der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Kooperationspartner im Kontext der Ausbildungsförderung zu einer Steigerung der Bekanntheit und somit langfristig zu einer Erhöhung der teilnehmenden Personen führen wird. Für die Zukunft ist es von entscheidender Bedeutung, die Bekanntheit und Akzeptanz der AsA flex bei den Ausbildungsbetrieben weiter zu erhöhen und Strategien zu entwickeln, die die Freistellungsbereitschaft der Betriebe fördern, um das volle Potenzial der AsA flex ausschöpfen zu können. ◀



Infografik zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g12241

LITERATUR

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Ausbildungsmarktstatistik. Bewerber/-innen und Berufsausbildungsstellen im Überblick. Nürnberg 2024
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/datenreport/de/189191.php
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024
- CONRADS, R.; FREILING, T.; WALTER, V. C.; GRONDEY, I.: Weiterentwicklung des Förderinstruments Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex). Explorative Begleitstudie. Zweiter Zwischenbericht 2024. Mannheim, Schwerin 2024
- DAUTH, W.; HAAS, A.; HIRSCHENAUER, F.; KAUFMANN, K.; MORITZ, M.: Neufassung der Arbeitsmarkttypisierung im SGB III. Nürnberg 2023
- DÖRING, N.; BORTZ, J.: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Berlin, Heidelberg 2016
- ECKELT, M.; MOHR, S.; GERHARDS, C.; BURKARD, C.: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe. Bonn 2020
- FREILING, T.; CONRADS, R.: Die Assistierte Ausbildung als Dienstleistungsangebot für Ausbildungsbetriebe zur Verbesserung der Fachkräftesituation. In: Sozialer Fortschritt 71 (2022) 11, S. 815–839
- ILMARINEN, J.; TEMPEL, J.: Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg 2002. URL: <https://permalink.obvsg.at/AC04875532>
- KLEINERT, C.; KRUPPE, T.: Regionale Ausbildungsmärkte verändern sich. Neue Typisierung. Nürnberg 2012
- LEBER, U.: Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt. Die Perspektive der Betriebe. In: Berufsbildung 77 (2023) 3, S. 18–21
- MAYRING, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 7. Aufl. Weinheim, München 2023. URL: <https://permalink.obvsg.at/AC16778250>
- WITZEL, A.: Das problemzentrierte Interview. In: Qualitative Research: National, Disciplinary, Methodical and Empirical Examples 1 (2000) 1. URL: <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>
- (Alle Links: Stand 22.01.2025)

Anzeige

Persönlichkeitsmerkmale betrieblicher Entscheidungsträger/-innen



Über Persönlichkeit, Präferenzen und soziodemografischen Hintergrund betrieblicher Entscheidungsträger/-innen liegen bisher relativ wenige Informationen vor. Mithilfe der Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung soll diese Lücke geschlossen werden. Hierzu wurden 3.000 Personen, die an Entscheidungen zur Aus- und Weiterbildung und/oder der Rekrutierung von Fachkräften beteiligt waren, befragt. Diese breite Basis ermöglicht eine differenzierte Analyse

G. SCHÖNFELD: Persönlichkeitsmerkmale und Präferenzen betrieblicher Entscheidungsträger/-innen. Bonn 2024

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19928

Systematisches Kompetenzmanagement im Betrieb

Konsequenzen für die Weiterbildungsteilnahme geringqualifizierter Beschäftigter



MORTIMER SCHLIEKER
wiss. Mitarbeiter im BIBB
mortimer.schlieker@bibb.de



AGNES DIETZEN
Prof. Dr., Leiterin des Arbeits-
bereichs »Kompetenzent-
wicklung« im BIBB
dietzen@bibb.de

Der Beitrag untersucht die Verbreitung von systematischem Kompetenzmanagement in deutschen Betrieben und geht der Frage nach, ob es die Teilnahme geringqualifizierter Beschäftigter an non-formaler Weiterbildung beeinflusst. Auswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass stark systematisierte Formen des Kompetenzmanagements in etwa einem Viertel der Großbetriebe etabliert sind und dazu beitragen, dass die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten steigt, wobei sich ein stark systematisiertes Kompetenzmanagement für Hochqualifizierte positiver auswirkt.

Die Relevanz non-formaler betrieblicher Weiterbildung für Geringqualifizierte

Kontinuierliche Kompetenzentwicklung gewinnt aufgrund technologischer und ökologischer Veränderungen in der Arbeitswelt sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe zunehmend an Bedeutung. So ist sie einerseits für Beschäftigte eine wichtige Grundlage für ihre berufliche und persönliche Entwicklung und sichert ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Für Betriebe stellt die kontinuierliche Kompetenzentwicklung ihrer Belegschaft andererseits eine wichtige Möglichkeit dar, Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Besondere Relevanz hat dabei die non-formale betriebliche Weiterbildung. Im Unterschied zur formalen, höherqualifizierenden Berufsbildung (z.B. Aufstiegsfortbildungen zum Meister) ist hierbei der Zugang für Beschäftigte deutlich niedrigschwelliger, u.a. weil die meist kursförmigen Maßnahmen stärker konkrete Qualifizierungs- und Lernbedarfe aus den Arbeits- und Organisationsprozessen aufgreifen, häufig in Betrieben oder mit dem Betrieb verbundenen Bildungseinrichtungen stattfinden und flexibler gestaltet werden können (vgl. EUROPEAN UNION 2016). Diese niedrigschwellige Weiterbildungsform kann insbesondere für geringqualifizierte Beschäftigte, die bisher im betrieblichen Kompetenzentwicklungsgeschehen deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. MOHR/TROLTSCH/GERHARDS 2016) eine wichtige Teilhabechance an lebenslangem Lernen bedeuten. Dies ist umso relevanter, als non-formale Weiterbildung beruflichen Abstiegen vorbeugen und somit für Erwerbsbiografien eine Sicherheitsnetzfunktion übernehmen kann (EBNER/EHLERT 2018).

Darüber hinaus bietet non-formale Weiterbildung für Geringqualifizierte die Chance, die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten durch Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate nachzuweisen. Im besten Fall können damit eine höhere Bezahlung oder die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einhergehen.

Weiterbildungsteilnahme durch systematisches Kompetenzmanagement

Wir gehen davon aus, dass sich die Weiterbildungsteilnahme Geringqualifizierter vor allem dann verbessert, wenn Betriebe das Potenzial in der Kompetenzentwicklung dieses Teils ihrer Belegschaft kennen. Denn es ist anzunehmen, dass Betriebe vor allem dann in die Weiterbildung von bisher unterrepräsentierten Gruppen investieren, wenn sich die Unsicherheiten in Bezug auf die Rendite (z.B. Produktivitätszuwächse), die mit diesen Investitionen verbunden sind, reduzieren (WILLIAMSON 1985). Gemäß dieser Annahme, die auch als »Transaktionskostenproblem« bekannt ist, lässt sich erwarten, dass betriebliche Weiterbildungsinvestitionen in geringqualifizierte Beschäftigte steigen, wenn die jeweilige betriebliche Personalstrategie eine systematische und langfristig ausgerichtete Auseinandersetzung mit den Kompetenzpotenzialen der Belegschaft beinhaltet. Denn dies verringert Unsicherheiten sowohl für betriebliche Entscheider/-innen als auch für die Beschäftigten.

Ein systematisches Kompetenzmanagement (SKM) könnte hierfür eine wichtige Voraussetzung sein. Charakteristische Elemente von SKM sind:

- die systematische Erfassung von Kompetenzentwicklungs- und Qualifizierungsbedarfen,

- die passgenaue Organisation von Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen,
- die Honorierung von Lern- und Weiterbildungsanstrengungen sowie
- die Dokumentation und Sichtbarmachung erworbener Kompetenzen, damit Beschäftigte diese verwerten können (PAULSEN/KAUFFELD 2019).

Verwertungschancen bestehen im Idealfall, wenn Beschäftigte sich in ihrer Aufgabenwahrnehmung weiterentwickeln können, Aufstiege in besser bezahlte Positionen ermöglicht werden oder weitere Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zugänglich sind.

SKM lässt sich somit als ein übergreifendes Konzept der Planung, Realisierung und Steuerung des Kompetenzerwerbs und der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten definieren, das die Rekrutierung, die formale Aus- und Weiterbildung, das informelle Lernen sowie die lernförderliche Arbeitsorganisation umfasst (NORTH/REINHARDT/SIEBER-SUTER 2018). Es basiert auf unternehmensspezifischen Kompetenzmodellen, die (softwaregestützte) Messungen und Soll-Ist-Vergleiche ermöglichen, um die Kompetenzen der Beschäftigten mit den strategischen Zielen des Unternehmens in Einklang zu bringen (KNACKSTEDT u. a. 2020a). Insofern kann SKM als eine übergreifende organisationale Handlungslogik verstanden werden, die den lebenslangen Erwerb und die Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen in das Zentrum betrieblicher Entscheidungsprozesse stellt (TRUSCHKAT 2010; KNACKSTEDT u. a. 2020b; DIETZEN u. a. 2023).

Trotz zunehmender empirischer Hinweise auf die Relevanz von SKM fehlt es bislang an Erkenntnissen über die Verbreitung und die Folgen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Das liegt daran, dass SKM bisher vor allem aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive untersucht wurde, die sich auf innerbetriebliche Effizienzprozesse konzentriert. Die empirischen Befunde stützen sich dabei überwiegend auf qualitative Experteninterviews oder Fallstudien in großen und mittleren Unternehmen (vgl. DÖRSAM/KÖRFER 2022), die keine repräsentativen Aussagen zur Verbreitung und Wirkung von SKM in der deutschen Betriebslandschaft zulassen. Dementsprechend ist bislang wenig darüber bekannt, wie sich die Systematisierung betrieblicher Kompetenzentwicklung auf die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten auswirkt.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des hohen Anteils kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in Deutschland relevant, da hier zwar betriebliche und überbetriebliche Praktiken der Weiterbildungsorganisation bestehen, in der Regel jedoch keine systematisierten Formen eines Kompetenzmanagements stattfinden (KAUFFELD/FRERICHS 2018). In diesem Beitrag wird daher den Fragen nachgegangen:

1. Wie verbreitet sind verschiedene Formen eines systematischen Kompetenzmanagements in deutschen Betrieben?
2. Haben sie einen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten im Vergleich zu (hoch-) qualifizierten Beschäftigten?

Forschungsleitende Annahmen sind zum einen, dass die Weiterbildungsteilnahme sowohl bei Gering- als auch Hochqualifizierten mit einem steigenden Grad systematischen Kompetenzmanagements wächst; zum anderen, dass die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten umso stärker wächst, je transparenter und strukturierter die betriebliche Kompetenzentwicklung organisiert ist, weil sich dadurch die Unsicherheiten über Kosten und Nutzen von Weiterbildung sowohl für die Beschäftigten als auch für betriebliche Entscheider/-innen reduzieren.

Systematisches Kompetenzmanagement als Untersuchungsgegenstand

Zur Untersuchung dieser Fragen und Hypothesen stützt sich der Beitrag auf Daten des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Infokasten).

Dieser Datensatz enthält Informationen darüber, inwiefern sich Betriebe (systematisch) mit den Kompetenzen ihrer Beschäftigten auseinandersetzen (vgl. Tab. 1 im electronic supplement). Anhand dieser Informationen werden im Folgenden drei Betriebsgruppen mit verschiedenen Systematisierungsgraden von Kompetenzmanagement untersucht (vgl. Tab. 2 im electronic supplement).

Die erste Gruppe sind Betriebe, bei denen SKM *nicht vorhanden* ist. Dies sind Betriebe, die die Kompetenzen von Beschäftigten weder systematisch erfassen, abgleichen noch dokumentieren und die keine systematische Personalentwicklung oder schriftlich fixierte Beförderungskriterien haben. Dies trifft auf rund 64 Prozent der deutschen Betriebe zu (vgl. Abb. 1, S. 20). Die zweite Betriebsgruppe

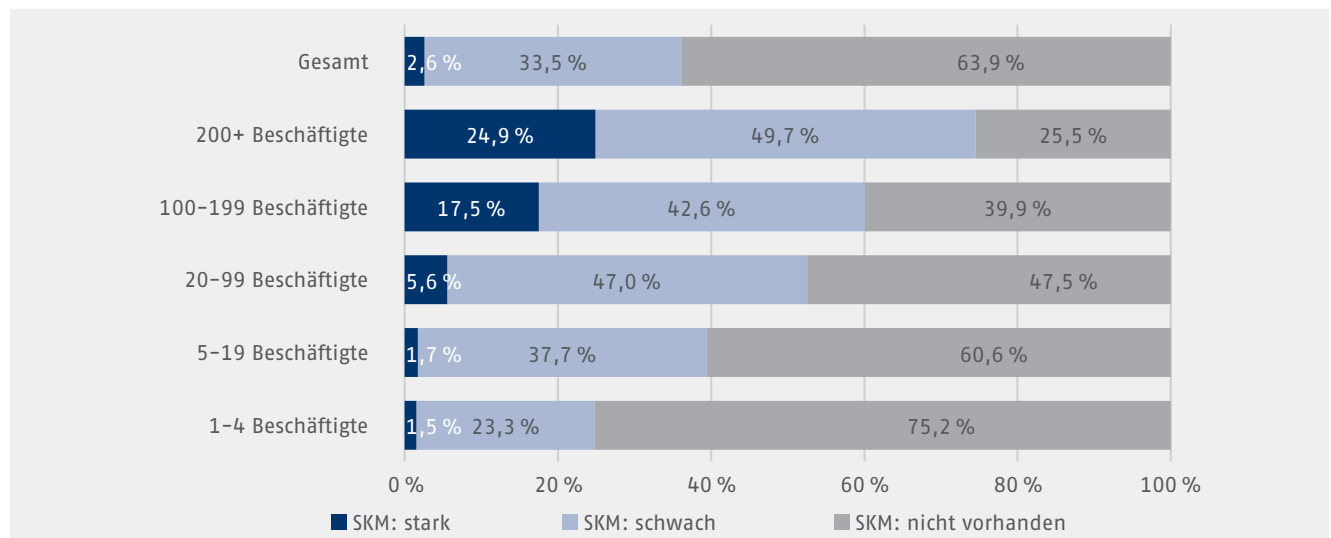
BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine seit 2011 jährlich durchgeführte, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungs-geschehen von Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Deutschland. Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt und erfolgt über computergestützte persönliche Interviews (CAPI). Für den vorliegenden Beitrag wird auf Daten aus der Befragungswelle 2018 zurückgegriffen, in der rund 4.000 Betriebe befragt wurden.

Weitere Informationen: www.qualifizierungspanel.de

Abbildung 1

Verbreitung von systematischem Kompetenzmanagement (SKM) nach Betriebsgröße



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018, gewichtete Daten, n=4.031

sind Betriebe, bei denen SKM *schwach ausgeprägt* ist, was bedeutet, dass sie vorhandene und benötigte Kompetenzen von Mitarbeitenden abgleichen, Zielvereinbarungen nutzen und soziale, personale sowie methodische Kompetenzen berücksichtigen. Allerdings folgt dieser Betriebstyp, der in rund jedem dritten Betrieb vorkommt, dabei keiner speziellen Systematik. Dies ist nur im dritten Betriebstyp mit *stark ausgeprägtem* SKM der Fall (zusätzlich zu den anderen Kriterien werden hier Kompetenzen systematisch erfasst und es gibt eine systematische Personalentwicklung oder schriftlich fixierte Beförderungskriterien), der in 2,6 Prozent der deutschen Betriebe vorkommt.

Ein Blick auf die Verbreitung nach Betriebsgröße (vgl. Abb. 1) zeigt, dass diese Verteilung vor allem mit der Vielzahl von Klein- und Kleinstbetrieben zusammenhängt. Denn erwartungsgemäß verzichtet hier die überwiegende Mehrheit auf systematische Ansätze zur Erfassung und Förderung von Kompetenzen. Anders sieht es in den größeren Betrieben aus: Bereits in der Gruppe mit 20 bis 99 Beschäftigten verfügt fast die Hälfte der Betriebe über die Ressourcen, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten zumindest schwach systematisch zu managen. In Betrieben mit mehr als 100 bzw. 200 Beschäftigten nimmt dann vor allem die Verbreitung von stark systematisiertem Kompetenzmanagement zu.

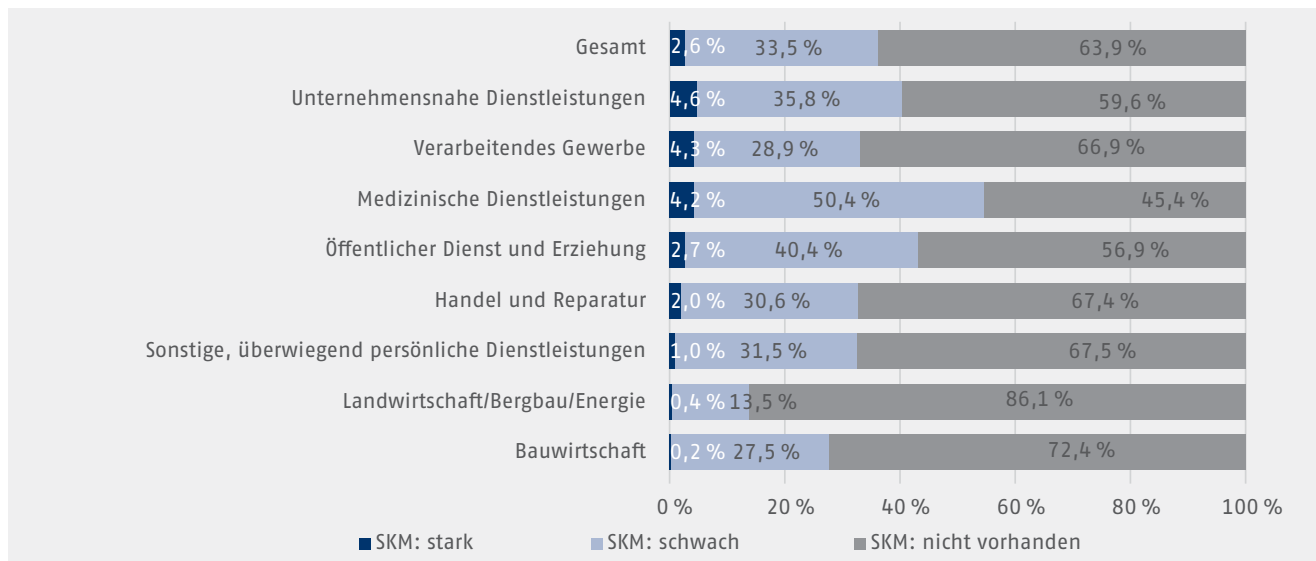
Auffällig sind auch branchenbezogene Unterschiede in der Nutzung von SKM (vgl. Abb. 2): Besonders verbreitet sind Formen von systematischem Kompetenzmanagement im Bereich der medizinischen, öffentlichen und unternehmensnahen Dienstleistungen. In der Landwirtschaft, im Bergbau und in der Energiewirtschaft verzichten dagegen rund 86 Prozent der Betriebe auf jede Form von SKM, was

u. a. auf die durchschnittlich geringere Betriebsgröße in diesem Sektor zurückzuführen sein dürfte. Demgegenüber zeigt sich im Baugewerbe, in den sonstigen (überwiegend persönlichen) Dienstleistungen sowie im Bereich »Handel und Reparatur« ein moderaterer Einsatz von SKM. Dies zeigt sich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Auffällig ist hier jedoch die deutlich überdurchschnittliche Verbreitung von stark systematisiertem Kompetenzmanagement (4,3 %). Dies könnte darauf hindeuten, dass die zunehmende Digitalisierung im produzierenden Gewerbe zu einem steigenden Bedarf an strukturiertem Kompetenzmanagement führt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Implementierung von SKM nicht nur von der Betriebsgröße, sondern auch von den spezifischen Anforderungen und Entwicklungen der Branchen abhängt. Insbesondere in Branchen mit hohem Weiterbildungsbedarf, wie dem Gesundheitswesen und der öffentlichen Verwaltung, ist der Einsatz von systematischem Kompetenzmanagement ein verbreitetes Instrument zur strategischen Steuerung der Fachkräfteentwicklung.

Ergänzend zu diesen deskriptiven Ergebnissen liefert ein multivariates Regressionsmodell Hinweise auf mögliche zugrundeliegende Einflussfaktoren hinter diesen Unterschieden nach Branchen und Größenklassen. Das Modell basiert auf einer ordinalen logistischen Regression, mit der Faktoren identifiziert werden können, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass in Betrieben eine höhere Stufe des SKM ausgeprägt ist (von nicht vorhanden auf schwach systematisiert, von schwach zu stark systematisiert). Dabei wurden verschiedene Einflüsse wie Organisationsstruktur, Tarifbindung oder Nachfragerückgang im Marktsegment berücksichtigt (vgl. deskriptive Statistiken der Analyse-

Abbildung 2

Verbreitung von systematischem Kompetenzmanagement (SKM) nach Branche



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018, gewichtete Daten, n = 4.031

variablen in Tab. 3 im electronic supplement). Hier zeigt sich, dass vor allem ein steigender Digitalisierungsgrad, eine divisionale (nach Produktgruppen gegliederte) formale Betriebsstruktur sowie eine Beratung bei der Einführung von SKM einen positiven Einfluss auf die Ausprägung von SKM haben (vgl. Tab. 4 im electronic supplement). Interessanterweise können die oben skizzierten Branchenunterschiede vollständig durch die einbezogenen Kontrollvariablen erklärt werden, während der signifikante Effekt der Betriebsgröße zumindest in der Gruppe der Großbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten erhalten bleibt.

Höhere Weiterbildungsteilnahmen in Betrieben mit systematischem Kompetenzmanagement

Neben Informationen zum Systematisierungsgrad betrieblicher Kompetenzentwicklung enthält das BIBB-Qualifizierungspanel auch Informationen über das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten. Diese Angaben werden im Folgenden genutzt, um den Einfluss von SKM auf die Weiterbildungsteilnahmequoten von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationsniveaus¹ zu untersuchen (Details zur Operationalisierung vgl. Tab. 5 im electronic supplement). Dazu wurden zwei weitere (lineare) Regressionsmodelle geschätzt, die den Einfluss von schwach und stark ausgeprägtem SKM auf die Weiterbildungsteilnahmequoten von a) geringqualifizierten und

b) (hoch-)qualifizierten Beschäftigten² gegenüberstellen (vgl. Tab. 6 im electronic supplement).

Unter Einbezug wichtiger Kontrollvariablen bestätigen die Modelle die erste forschungsleitende Annahme, dass sowohl gering- als auch (hoch-)qualifizierte Beschäftigte hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung von einem höheren Grad systematischen Kompetenzmanagements profitieren: Wie Abbildung 3 zeigt, ist die Weiterbildungsteilnahmequote von beiden Gruppen in Betrieben mit SKM durchschnittlich um rund vier bis neun Prozentpunkte höher. Interessanterweise sind die Teilnahmequoten der Geringqualifizierten tendenziell stärker bei schwachem SKM ausgeprägt, während die Gruppe der (hoch-)qualifizierten Beschäftigten stärker von einem stark systematisierten Kompetenzmanagement beeinflusst wird. Die zweite Annahme, dass Geringqualifizierte in stärkerem Ausmaß profitieren, je transparenter und strukturierter die betriebliche Kompetenzentwicklung organisiert ist, kann somit nur bedingt bestätigt werden.

Diskussion: Warum steigen die Teilnahmequoten von (Hoch-)Qualifizierten am stärksten bei SKM?

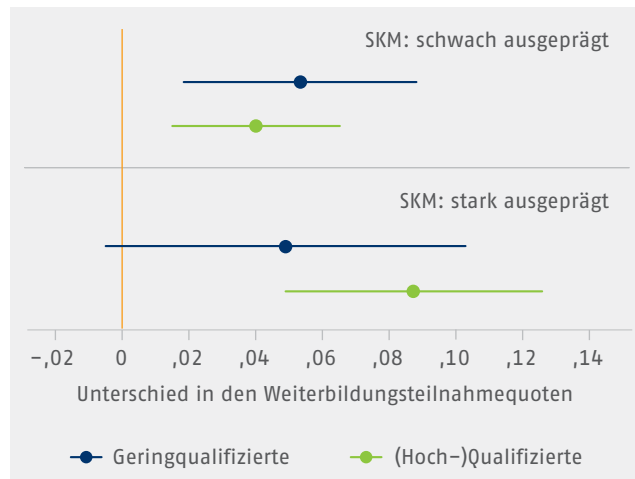
Für dieses Ergebnis, dass die Teilnahmequote der (hoch-)qualifizierten Beschäftigten besonders bei stark aus-

¹ Das Qualifikationsniveau bezieht sich im BIBB-Qualifizierungspanel auf das Anforderungsniveau der von den jeweiligen Beschäftigten ausgeführten Tätigkeiten (vgl. Tab. 5 im electronic supplement).

² Die Gruppe der qualifizierten Beschäftigten (Ausübung von Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern) wurde hierbei mit der Gruppe der hochqualifizierten Beschäftigten (Tätigkeiten, die üblicherweise Hochschul-, Meister- oder Technikerabschluss erfordern) zusammengefasst.

Abbildung 3

Unterschied in der Weiterbildungsteilnahmequote von gering- und (hoch-)qualifizierten Beschäftigten in Abhängigkeit vom Einsatz eines systematischen Kompetenzmanagements (*schwach* und *stark ausgeprägt* im Vergleich zu *nicht vorhanden*).



Hinweise: BIBB-Qualifizierungspanel 2018; OLS Regression mit robusten Standardfehlern; unstandardisierten Regressionskoeffizienten; 95 Prozent-Konfidenzintervallen; Kontrollvariablen: Betriebsgrößenklassen, formale Organisationsstruktur, Digitalisierungsgrad, Branche, Region (West/Ost), Tarifbindung, Vernetzung mit anderen Betrieben, Kammermitgliedschaft, Marktsituation; listenweiser Ausschluss fehlender Werte; n = 2.052 Betriebe mit Weiterbildungsteilnahmen von Einfachqualifizierten und n = 3.006 Betriebe mit Weiterbildungsteilnahmen von (Hoch-)Qualifizierten; ungewichtete Daten.

geprägtem SKM steigt, lassen sich im Rahmen der Theorie relationaler Ungleichheiten (TOMASKOVIC-DEVEY/AVENT-HOLT 2019) plausible Erklärungen finden. Demnach können betriebliche Ressourcen vor allem von jenen Beschäftigtengruppen in Anspruch genommen werden, die im Betrieb ein gutes soziales Aushandlungspotenzial haben. Dazu gehören insbesondere höhere formale Qualifikationen und eine berufliche Expertise. Ebenso spielen Selbstwirksamkeitserfahrungen der Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Sie setzen die Kenntnis betrieblicher Spielregeln und Erfahrungen voraus, wie die eigene Aushandlungsposition im Betrieb verbessert werden kann. Dies könnte erklären, warum formalisierte Systeme wie das SKM bestehende soziale Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen nicht aufheben, sondern – wenn auch abgeschwächt – perpetuieren.

Insofern könnte eine intensivere Unterstützung im Hinblick auf die Wahrnehmung und Stärkung der eigenen Fähigkeits- und Leistungspotenziale sowie eine verbesserte Kenntnis der Funktionsweisen von SKM notwendig sein, um auch die Gruppe der Geringqualifizierten in den Prozess der stark systematisierten Kompetenzentwicklung einzubeziehen. Damit die unterschiedlichen Voraussetzungen von Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden können,

ist eine lern- und kompetenzförderliche Arbeitsumgebung und eine dies unterstützende Führungskultur wichtig (vgl. BÖSE/DIETZEN 2017). Dadurch kann unterstützt werden, dass alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau, gleiche Chancen auf berufliche Weiterbildung und damit auf langfristige Beschäftigungsfähigkeit haben. ◀



Ausführliche Hinweise zu Operationalisierung und multivariaten Analysen im electronic supplement: www.bwp-zeitschrift.de/e12244.

LITERATUR

- BÖSE, C.; DIETZEN, A.: Kompetenzfeststellung und Anerkennung im Betrieb. Die Bedeutung von Kompetenzmanagement aus Sicht der psychologischen Vertragsbeziehung. In: BWP 46 (2017) 6, S. 36–39. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8519
- DIETZEN, A.; GERHARDS, C.; SCHLIEKER, M.; TROLTSCH, K.: Handlungslogiken in der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung. Entwicklung eines organisations- und institutionssoziologischen Theorierahmens und empirische Exploration von Einflussfaktoren. Bonn 2023
- DÖRSAM, M.; KÖRFER, A.: Skill-Management in Unternehmen der Industrie 4.0. Gute Beispiele aus der Praxis. Leverkusen 2022
- EBNER, C.; EHLERT, M.: Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 70 (2018) 2, S. 213–235
- EUROPEAN UNION (Hrsg.): Classification of learning activities. Luxembourg 2016
- KAUFFELD, S.; FRERICHS, F.: Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Berlin, Heidelberg 2018
- KNACKSTEDT, R.; KUTZNER, K.; SITTER, M.; TRUSCHKAT, I. (Hrsg.): Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement. Trends und Entwicklungsperspektiven. Berlin, Heidelberg 2020a
- KNACKSTEDT, R.; TRUSCHKAT, I.; HÄUSSLING, R.; ZWECK, A. (Hrsg.): Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel. Orientierung für Wissenschaft und Praxis. Berlin, Heidelberg 2020b
- MOHR, S.; TROLTSCH, K.; GERHARDS, C.: Job tasks and the participation of low-skilled employees in employer-provided continuing training in Germany. In: Journal of Education and Work 29 (2016) 5, S. 562–583
- NORTH, K.; REINHARDT, K.; SIEBER-SUTER, B.: Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Praxisbeispielen. Wiesbaden 2018
- PAULSEN, H. F. K.; KAUFFELD, S.: Kompetenzmanagement in Organisationen: Ein Beitrag zur Laufbahnentwicklung. In: KAUFFELD, S.; SPURK, D. (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin 2019, S. 511–542
- TOMASKOVIC-DEVEY, D.; AVENT-HOLT, D. R.: Relational inequalities. An organizational approach. New York 2019
- TRUSCHKAT, I.: Kompetenz – Eine neue Rationalität sozialer Differenzierung? In: KURTZ, T.; PFADENHAUER, M. (Hrsg.): Soziologie der Kompetenz. Wiesbaden 2010, S. 69–84
- WILLIAMSON, O. E.: The Economic Institutions of Capitalism. New York 1985
- (Alle Links: Stand 22.01.2025)

Fördern Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten?



KATHRIN WEIS
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
weis@bibb.de

Betriebliche Weiterbildung ist gleich in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Zum einen ist sie ein wichtiges Instrument für Betriebe, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken, zum anderen leistet sie einen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen. Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung ungleich verteilt. Dabei spielen auch Faktoren auf betrieblicher und institutioneller Ebene eine Rolle. Im Beitrag wird mit den repräsentativen Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) untersucht, ob Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme für Beschäftigte steigern und ob dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gilt.

Fachkräftebedarf und betriebliche Weiterbildung – der Ausgangspunkt

In Zeiten, in denen Betriebe insgesamt zunehmend mit Fachkräftengruppen konfrontiert sind, steigt die Bedeutung betrieblicher Qualifizierung. Neben der betrieblichen Ausbildung ist Weiterbildung eine wichtige Strategie zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung – gerade auch um auf sich schnell ändernde Anforderungen und Tätigkeiten reagieren zu können. Nicht alle Beschäftigten nehmen jedoch in gleichem Umfang an Weiterbildungen teil. So sind z.B. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern, bei betrieblichen Weiterbildungen unterrepräsentiert (vgl. NIMCZYK 2024). Dies ist problematisch, da Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit leisten kann. Aus betrieblicher Sicht stellen Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zudem ein wichtiges Potenzial dar, um zukünftig qualifiziertere Tätigkeiten zu übernehmen.

Auch auf der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Agenda steht Weiterbildung weit oben. Sie insgesamt zu stärken und strukturelle Ungleichheiten im Zugang zu reduzieren sind u. a. auch Ziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie.¹ In dieselbe Richtung zielt auch das Arbeit-von-Morgen-Gesetz (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung),² das Weiterbildungsmöglich-

keiten durch verschiedene Maßnahmen stärkt, um die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel zu erhalten. In Bezug auf die Weiterbildungsförderung ergänzt es das Qualifizierungschancengesetz und erweitert die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte. So räumt es u. a. höhere Fördersätze in Betrieben ein, in denen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge mit Qualifizierungselementen vorliegen.³ In diesem Zusammenhang ist auch auf die Verantwortung der Sozialpartner hinzuweisen.

Doch können über entsprechende tarifliche und betriebliche Vereinbarungen die Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten tatsächlich erhöht werden und trifft dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zu? Der Beitrag legt bei der Beantwortung dieser Fragen den Fokus auf tarifliche Vereinbarungen zur Weiterbildung. Auf Basis der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels liefert er empirische Ergebnisse dazu, ob Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten, die im Rahmen des Tarifvertrags gelten (im Folgenden: Weiterbildungsvereinbarungen; vgl. Infokasten, S. 24) mit mehr Teilnahmen der Beschäftigten des Betriebs an kursförmigen Weiterbildungen einhergehen.

Ein kurzer Überblick: Forschungsstand und institutionelle Rahmenbedingungen

Bislang beschränken sich empirische Analysen auf den Zusammenhang von Tarifbindung und der Weiterbildung der Beschäftigten. Diese zeigen insgesamt einen positiven Zusammenhang zwischen betrieblicher Tarifbindung und betrieblicher Weiterbildung (vgl. CZEPEK u. a. 2015). Sie

¹ vgl. www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html

² vgl. www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeits-von-morgen-gesetz.html

³ vgl. Infografik auf www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Infografiken/arbeits-von-morgen-gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Tarifliche Vereinbarungen zur Weiterbildung

Qualifizierungsregelungen in Tarifverträgen werden – im Fall eines Branchentarifvertrags – zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband verhandelt und gelten für alle Unternehmen der Branche, die dem Arbeitgeberverband angehören.* Welche Inhalte geregelt werden, obliegt den Verhandlungsparteien und ist durch das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie geschützt (Art. 9 Abs. 3 GG). Geschlossene Tarifverträge müssen in das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geführte Tarifregister eingetragen werden (vgl. § 6 Tarifvertragsgesetz).

Beispielsweise enthält der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali), der zwischen Südwestmetall (Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg) und der IG Metall Baden-Württemberg geschlossen wurde, den Anspruch auf eine jährliche Feststellung des Qualifizierungsbedarfs und regelt den Prozess zur Vereinbarung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen (IG Metall 2021). Außerdem wird ein Verfahren für den Fall festgelegt, dass sich darüber keine Einigung erzielen lässt. Weitere Regelungen umfassen die Kostenübernahme und die Entgeltfortzahlung.

* vgl. www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag

basieren allerdings auf Daten, die lediglich Informationen zur Tarifbindung von Betrieben enthalten. Nicht bekannt ist, ob der jeweils geltende Tarifvertrag spezifische Vereinbarungen für die Förderung von Weiterbildungen enthält. Folglich können sie keine Aussagen zum Zusammenhang von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und Weiterbildungsteilnahmen treffen.

Zu erwarten wäre, dass sich Weiterbildungsvereinbarungen positiv auf betrieblich geförderte Weiterbildung auswirken. Ganz generell beinhalten Vereinbarungen als Ergebnis kollektiver Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite Verbesserungen. Andernfalls kommt in aller Regel keine Einigung und infolgedessen keine Vereinbarung zustande (vgl. ELLGUTH/KOHAUT 2022). Im Kontext der Weiterbildungsförderung bedeutet dies, dass Weiterbildungsvereinbarungen z. B. den Zugang zur Weiterbildung für die Beschäftigten ermöglichen bzw. verbessern. Vor allem Beschäftigte mit geringerer, individueller Verhandlungsmacht, wie z. B. Geringqualifizierte, können dabei in besonderer Weise von kollektiv verhandelten Vereinbarungen profitieren (vgl. WOTSCHACK/SOLGA 2014). Im Weiterbildungskontext stellen diese gleichzeitig die Beschäftigtengruppe dar, die bisher bei der Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentiert ist. Auch für die Arbeitgeberseite haben kollektive Vereinbarungen Vorteile. Im Vergleich zu individuellen Verhandlungen mit einzelnen Beschäftigten senken sie – unabhängig vom Thema – die Verwaltungs- bzw. Verhandlungskosten (vgl. ELLGUTH/KOHAUT 2022).

Messung von Weiterbildungsteilnahmen und Weiterbildungsvereinbarungen

Das BIBB-Qualifizierungspanel umfasst unterschiedliche Indikatoren zu betrieblich geförderter Weiterbildung. Darunter finden sich auch solche, die feststellen, ob der Betrieb Weiterbildungen in Form von internen oder externen Kursen oder Lehrgängen (im Folgenden: kursförmige Weiterbildungen) gefördert hat, d. h. mindestens ein Beschäftigter an einer betrieblich geförderten kursförmigen Weiterbildung teilgenommen hat (zum genauen Wortlaut dieser und der folgenden Fragen vgl. Tabelle 1 im electronic supplement).

Darüber hinaus wird die Anzahl der Teilnehmenden an kursförmigen Weiterbildungen erfasst. Hierbei werden Beschäftigte getrennt nach Tätigkeitsanforderungsniveau betrachtet und drei Beschäftigtengruppen unterschieden. Beschäftigte mit:

- einfachen Tätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern;
- qualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern;
- hochqualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen Meister-, Techniker- oder vergleichbaren Abschluss erfordern.

Mithilfe der Anzahl der Gesamtbeschäftigten bzw. deren Aufteilung auf die drei Gruppen können jeweils die Anteile der Beschäftigten berechnet werden, die an kursförmigen Weiterbildungen teilgenommen haben.

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland. Befragt werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Folgenden »Beschäftigte«). Interviewpartner im Betrieb sind Personen, die mit Personal- und Ausbildungsfragen betraut sind, z. B. der/die Personal-, Ausbildungsleiter/-in oder der Geschäftsführung.

In die Erhebungswelle 2015 wurde ein einmaliges Sondermodul zu betrieblicher Mitbestimmung integriert. Die folgenden Auswertungen basieren auf einer Teilstichprobe aus tarifgebundenen Betrieben (n = 2.142) und unterscheiden innerhalb dieser Teilstichprobe Betriebe mit und ohne Weiterbildungsvereinbarung.

Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt und erfolgt über computergestützte persönliche Interviews (CAPI).

Weitere Informationen: www.qualifizierungspanel.de

Im Rahmen eines Sondermoduls des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Infokasten) wurde zusätzlich zur Tarifbindung der Betriebe erhoben, ob der geltende Branchen- oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag Vereinbarungen zur Förderung von Weiterbildungsteilnahmen enthält.

Wie verbreitet sind Weiterbildungsvereinbarungen?

In ca. einem Drittel der tarifgebundenen Betriebe enthält der geltende Tarifvertrag eine Vereinbarung zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 1). Die Verbreitung variiert dabei z.B. nach Betriebsgröße und Branche. So sind Weiterbildungsvereinbarungen deutlich häufiger in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten (50%) bzw. in Betrieben der öffentlichen (58%) und medizinischen (54%) Dienstleistungen als in kleineren Betrieben bzw. Betrieben z.B. des Handels- und Reparaturgewerbes (18%) oder der Bauwirtschaft (22%) zu finden. In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat gibt es sie doppelt so häufig wie in Betrieben ohne betriebliche Interessensvertretung (52% vs. 26%).

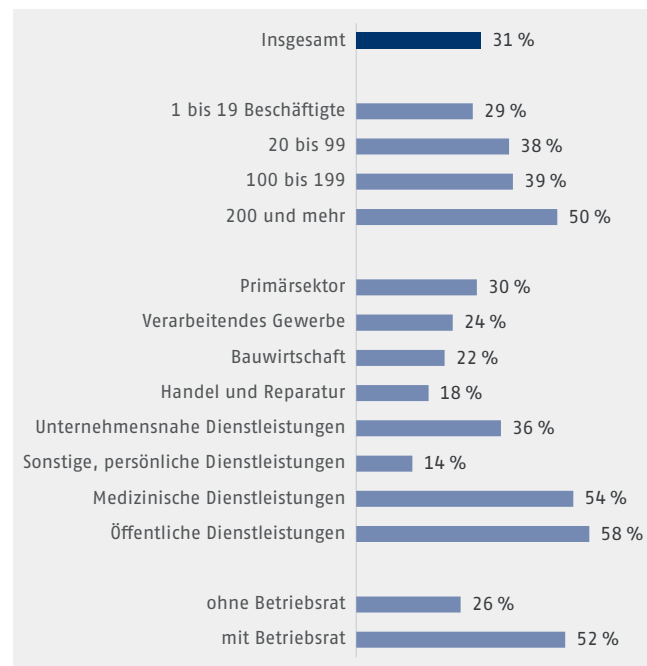
Höhere Weiterbildungsteilnahme in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung

In 79 Prozent der Betriebe mit Tarifbindung wird die Teilnahme der Beschäftigten an kursförmigen Weiterbildungen gefördert (vgl. Abb. 2). Dabei liegt der Anteil in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung nochmals höher als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung (88% bzw. 76%).

Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt, zeigt sich auch hier, dass dieser in tarifgebundenen Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung höher ist als in jenen ohne Weiterbildungsvereinbarung (vgl. Abb. 3, S. 26). Dies trifft zumindest bei den Beschäftigten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten zu. Bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ist der Unterschied sehr gering und der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung sogar minimal niedriger als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung. Analog zu Ergebnissen basierend auf anderen Datenquellen ist der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt, insgesamt deutlich niedriger als bei den Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten.

Abbildung 1

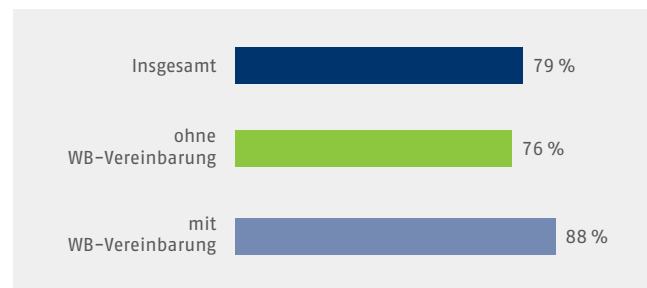
Anteil tarifgebundener Betriebe mit Weiterbildungsvereinbarung (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 2.142, gewichtete Ergebnisse

Abbildung 2

Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die kursförmige Weiterbildung fördern



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 2.112, gewichtete Ergebnisse

Haben die positiven Zusammenhänge auch unter Kontrolle relevanter Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale Bestand?

Um auszuschließen, dass die in Abbildung 2 und 3 dargestellten bivariaten Zusammenhänge auf dahinterliegenden Einflussfaktoren basieren, die jeweils positiv mit der Weiterbildungsteilnahme und einer Weiterbildungsvereinbarung zusammenhängen, z.B. der Betriebsgröße,

werden im Folgenden Ergebnisse von multivariaten Regressionsanalysen dargestellt (eine vollständige Liste der Kontrollvariablen findet sich im Anmerkungstext zu Abb. 4). Für das Modell der Weiterbildungsbeteiligung, also die Frage, »ob« kursförmige Weiterbildungen im Betrieb gefördert wurden, wird ein logistisches Regressionsmodell geschätzt, da die abhängige Variable nur die Werte 0 (= nein) oder 1 (= ja) annehmen kann. Für die Modelle der Weiterbildungsquote, also die Frage, »welcher Anteil« der Beschäftigten (getrennt nach drei Tätigkeitsanforderungsniveaus) an kursförmigen Weiterbildungen teilgenommen hat, werden lineare Regressionsmodelle geschätzt (vgl. ausführliche Darstellung in Tabelle 3 im electronic supplement). Abbildung 4 zeigt, dass Weiterbildungsvereinbarungen – auch unter Kontrolle umfassender Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale – mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass ein Betrieb kursförmige Weiterbildungen fördert (WB-Beteiligung, vgl. Abb. 4 dunkelblau).

Auch der Anteil der Beschäftigten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt (Weiterbildungsquote), ist in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung signifikant höher als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung (vgl. Abb. 4, hellblau, hellgrün und grün). Weiterbildungsvereinbarungen gehen somit – auch unter Kontrolle relevanter Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale –

mit signifikant höheren Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten einher. Dies trifft grundsätzlich für Beschäftigte aller drei Tätigkeitsanforderungsniveaus zu. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Abb. 4, hellblau) im Vergleich zu Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten erneut weniger stark von Weiterbildungsvereinbarungen profitieren.

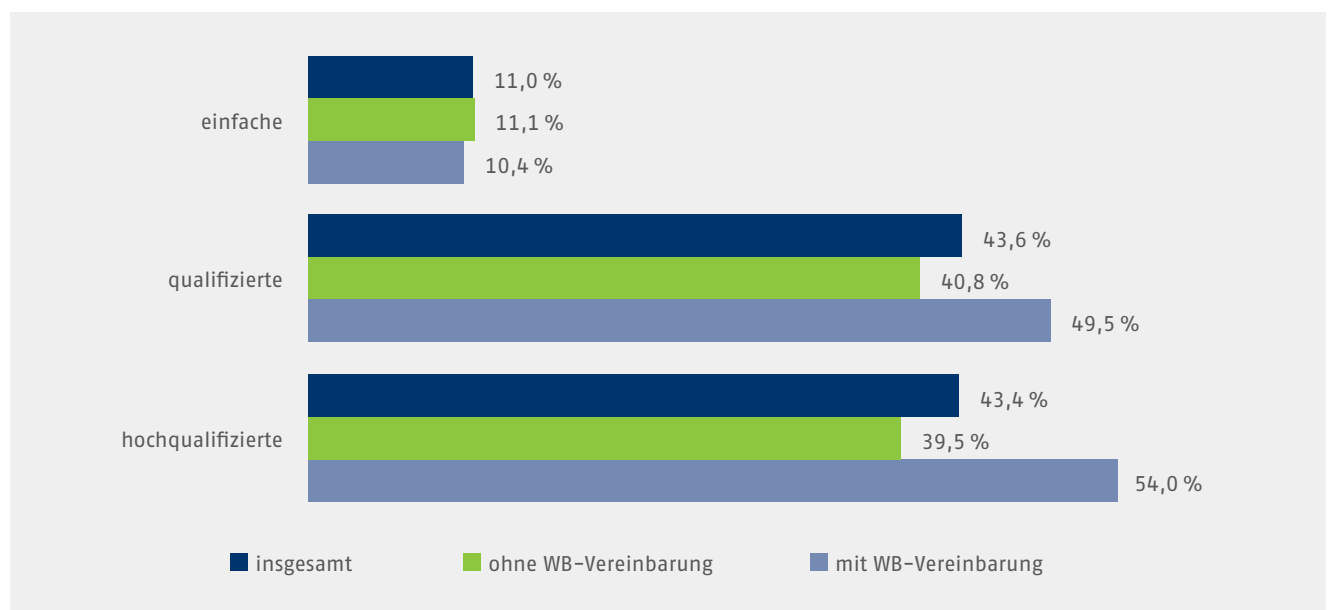
Weiterbildungsvereinbarungen stärken die Weiterbildungsteilnahme – für die einen mehr als für die anderen

Die Analysen zeigen positive Zusammenhänge von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und der Teilnahme an kursförmigen Weiterbildungen. Damit liefert der Beitrag Hinweise darauf, dass Weiterbildungsvereinbarungen ein geeignetes Instrument für die Stärkung von Weiterbildung sind und damit einen Beitrag zur Qualifikationsbedarfsdeckung von Betrieben leisten können.

Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten insgesamt seltener an kursförmigen Weiterbildungen teilnehmen als Beschäftigte mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten, ist es als positiv zu bewerten, dass auch sie von Weiterbildungsvereinbarungen profitieren – wenn auch weniger stark. Inwiefern die

Abbildung 3

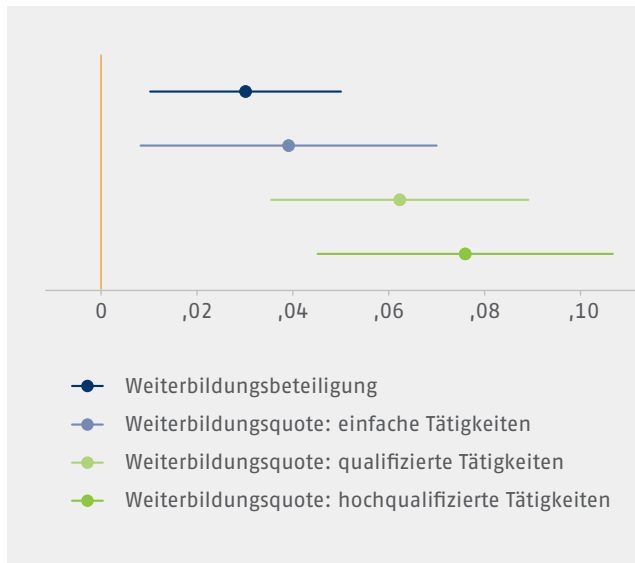
Anteil der Teilnehmenden an kursförmiger Weiterbildung an allen Beschäftigten (tarifgebundene Betriebe), differenziert nach Tätigkeitsanforderungsniveau



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 1.456 (einfache Tätigkeiten), 1.947 (qualifizierte Tätigkeiten), 1.777 (hochqualifizierte Tätigkeiten), gewichtete Ergebnisse

Abbildung 4

Einfluss von Weiterbildungsvereinbarungen auf die Weiterbildungsbeteiligung und -quote in tarifgebundenen Betrieben (nach Tätigkeitsanforderungsniveau)



BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, dunkelblau: WB-Beteiligung, n = 2.090, logistisches Modell, durchschnittliche marginale Effekte, hellblau, hellgrün und grün: WB-Quote Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (hellblau, n = 1.445), mit qualifizierten Tätigkeiten (hellgrün, n = 1.929), mit hochqualifizierten Tätigkeiten (grün, n = 1.763), lineare Modelle jeweils unter Kontrolle von: Größenklasse, Branche, Ausbildungsbetrieb, Betriebsrat, Standort, Anteil Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, mit hochqualifizierten Tätigkeiten, Technologieeinführung; jeweils 95 Prozent Konfidenzintervall.

Teilnahme an anderen, informellen Weiterbildungsformen durch Weiterbildungsvereinbarungen gestärkt wird und ob dort Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten stärker profitieren als andere Beschäftigtengruppen, kann aus Gründen der Datenverfügbarkeit in diesem Beitrag nicht untersucht werden. Generell ist und bleibt die Frage, wie der Zugang zu Weiterbildung unterschiedlicher Formen insbesondere für bisher benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen verbessert und sichergestellt

werden kann – eine relevante Frage für die zukünftige Forschung.

Die Ergebnisse basieren auf Daten eines einmalig erhobenen Sondermoduls aus dem Jahr 2015. Mit der gleichzeitigen Datenverfügbarkeit zu a) im Betrieb geltenden tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und b) der Teilnahme der Beschäftigten an kursförmigen Weiterbildungen ist dies für die im Beitrag untersuchte Fragestellung eine einmalige Datenquelle in Deutschland. Vor dem Hintergrund rückläufiger Tarifabdeckung und gleichzeitig wachsender Bedeutung von Weiterbildung wäre es ergänzend zu diesem Beitrag interessant, die gegenwärtige Situation mit aktuellen Daten abzubilden und zu prüfen, inwiefern sich die Ergebnisse bestätigen lassen oder sich verändert haben. ◀



Weitere Informationen zur Operationalisierung und der Regression finden sich im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12247

LITERATUR

- CZEPEK, J.; DUMMERT, S.; KUBIS, A.; LEBER, U.; MÜLLER, A.; STEGMAIER, J.: Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Bielefeld 2015
- ELLGUTH, P.; KOHAUT, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilung 75 (2022) 4, S. 328–337, DOI: 10.5771/0342-300X-2022-4-328
- IG Metall: Tarifvertrag zur Qualifizierung 2021. URL: www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=13654
- NIMCZIK, J.: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsbeteiligung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024, S. 301–303. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf
- WOTSCHACK, P.; SOLGA, H.: Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht. In: Berliner Journal für Soziologie 24 (2014) 3, S. 367–398. DOI: 10.1007/s11609-014-0254-7

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Betriebliche Weiterbildungsinvestitionen in Zeiten der Transformation

Dieser Beitrag untersucht mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels 2023, ob betriebliche Weiterbildungsinvestitionen mit der aktuellen sozial-ökologischen Transformation zusammenhängen. Die Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Engagement im Bereich Nachhaltigkeit mit Weiterbildungsinvestitionen für Beschäftigte einhergeht, auch unter Berücksichtigung des betrieblichen Digitalisierungsgeschehens.

Weiterbildungsinvestitionen in Zeiten des Wandels

Vor dem Hintergrund der großen Dynamiken infolge der sozial-ökologischen Transformation und dem schon länger anhaltenden technologischen Wandel müssen Betriebe ihre Beschäftigten für die fortlaufenden Veränderungen fit machen. Dabei spielt insbesondere die berufliche Weiterbildung eine zentrale Rolle (vgl. JANSSEN/LEBER 2020; BOCK-SCHAPPELWEIN 2024). Ein wichtiger Indikator für das betriebliche Weiterbildungsengagement sind die Weiterbildungsinvestitionen, da Betriebe die größten Finanziere beruflicher Weiterbildung in Deutschland sind (vgl. DOHMEN/CORDES 2019). Viel untersucht wurde bereits das Zusammenspiel von technologischem Wandel und betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen. Hier weisen Studien auf einen positiven Zusammenhang hin (vgl. BAUM/FOURNIER 2023; JANSSEN u. a. 2018), wobei auch vereinzelt ein negativer Zusammenhang festgestellt wird (vgl. BRUNELLO u. a. 2023). Bisher liegen jedoch keine empirischen Befunde vor,

inwiefern sich die sozial-ökologische Transformation auf die betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen auswirkt. Dies ist Gegenstand dieses Beitrags. Dabei soll analysiert werden, ob auch die sozial-ökologische Transformation – unabhängig von der digitalen Transformation – positiv mit betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen zusammenhängt.

Analysestrategie

Die nachfolgende Untersuchung erfolgt auf Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels 2023 (vgl. Infokasten) anhand zweier linearer Regressionsanalysen (Details zur Regression, Operationalisierung und Variablenbeschreibung vgl. Tab. 1 und 2 im electronic supplement). Die direkten Ausgaben der Betriebe für kursförmige Weiterbildung im Jahr 2022 bilden die *abhängige Variable*. Als Indikator für das sozial-ökologische Transformationsgeschehen im Betrieb wurde als zentrale *unabhängige Variable* ein *Nachhaltigkeitsengagement-Index* gebildet (vgl. BAUM u. a. 2024). Nachhaltigkeit wird im BIBB-Qualifizierungspanel defi-

niert als betriebliches Handeln, das ökologisch tragfähig, wirtschaftlich zukunftsweisend und sozial gerecht ist. In der betrieblichen Praxis bedeutet das z. B., umweltverträgliche Materialien einzusetzen, Rohstoffe effizient zu nutzen, Abfälle zu vermeiden, Handelsbeziehungen fair und Arbeitsverhältnisse gerecht und menschenwürdig zu gestalten. Die Betriebe wurden für insgesamt acht Bereiche danach befragt, ob sie hier in den letzten zwei Jahren, bereits zuvor oder noch gar keine Nachhaltigkeitsmaßnahme umgesetzt haben (bspw. im Bereich Erstellung von Produkten und Dienstleistungen z. B. die Anschaffung effizienter Fertigungsmaschinen oder im Bereich Einkauf und Beschaffung z. B. der Wechsel zu erneuerbaren Rohstoffen). Für den Nachhaltigkeitsengagement-Index wurde die Anzahl der Bereiche, in denen Maßnahmen umgesetzt wurden, durch die Anzahl der möglichen Betriebsbereiche geteilt.¹ Der Index liegt zwischen 0 und 1 und gibt an, wie hoch der Anteil der im Betrieb vorhandenen Bereiche ist, in denen Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt wurden. Hierbei kann allerdings nicht nach Art oder Anzahl der Maßnahmen differenziert werden.



MYRIAM BAUM
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
baum@bibb.de



LISA FOURNIER
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lisa.fournier@bibb.de

¹ Bereiche, die in einem Unternehmen nicht vorhanden sind, wurden bei der Berechnung auch nicht berücksichtigt.

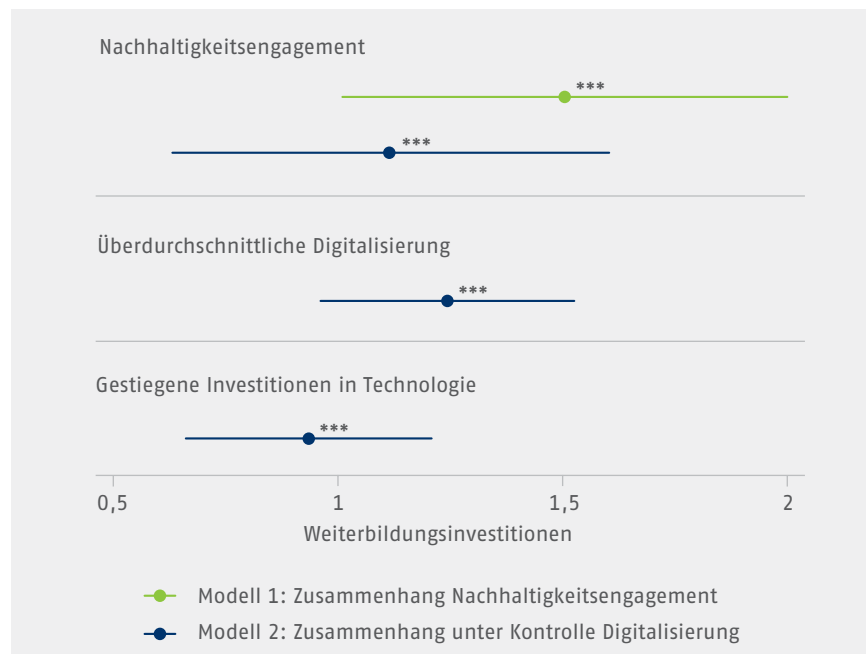
Für die Analyse wird zunächst ein Modell zum Einfluss des Nachhaltigkeitsengagement-Index geschätzt. Dabei werden *Kontrollvariablen* berücksichtigt wie z.B. Branche oder Beschäftigtenzahl (vgl. Tab. 1 im electronic supplement). In einem zweiten Modell wird zusätzlich der Einfluss des technologischen Wandels kontrolliert. Hierfür werden zwei Indikatoren herangezogen: zum einen der *Digitalisierungsstand*, d.h. Stand der Technologienutzung des Betriebs im Vergleich zum Branchendurchschnitt, und zum anderen die *Investitionen in digitale Technologien* im Vergleich zum Vorjahr (vgl. auch hier die Hinweise zur Operationalisierung in Tab. 1 im electronic supplement).

Sozial-ökologische Transformation und Weiterbildungsinvestitionen

Die Ergebnisse in der Abbildung zeigen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen dem Nachhaltigkeitsengagement-Index und den Weiterbildungsinvestitionen (Modell 1). Betriebe mit einem höheren Anteil an Bereichen mit umgesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen weisen höhere Weiterbildungsinvestitionen

Abbildung

Zusammenhang von Transformationsindikatoren und Weiterbildungsinvestitionen



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n = 2.635, Modell 1 $R^2 = 0,2591$, Modell 2 $R^2 = 0,2984$, *** > 0.001, ** > 0.01, * > 0.05

Kontrolliert für Branche, Beschäftigtenzahl, Qualifikationsstruktur, Standort, Betriebsrat, Ausbildungsbetrieb

Die vollständige Regressionstabelle findet sich im electronic supplement (vgl. dort Tab. 3).

als vergleichbare Betriebe auf. So sind beispielsweise in einem Betrieb, der in einem von acht möglichen Bereichen eine Maßnahme ergriffen hat, die Weiterbildungsinvestitionen um 150 Prozent höher als in Betrieben mit keiner Maßnahme (Wert des Koeffizienten = 1,5). Im Modell 2 werden die zwei Indikatoren des technologischen Wandels hinzugenommen, für die sich der bekannte positive Zusammenhang zeigt. Zudem bleibt der signifikant positive Zusammenhang zwischen dem Nachhaltigkeitsengagement und den Weiterbildungsinvestitionen bestehen. Modell 2 lässt keine Rückschlüsse darauf zu, welche Indikatoren einen stärkeren Einfluss haben. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe, die im Bereich Nachhaltigkeit aktiver sind, auch eher in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren – unabhängig von ihrem

Digitalisierungsstand oder ihren Investitionen in digitale Technologien.

Fazit und Forschungsbedarf

Die Ergebnisse zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen der sozial-ökologischen Transformation und den Weiterbildungsinvestitionen. Je nachhaltiger ein Betrieb ist, desto höher sind seine Weiterbildungsinvestitionen im Vergleich zu ähnlichen Betrieben, die einen niedrigeren Nachhaltigkeitsengagementwert aufweisen. Dies scheint auch unabhängig vom technologischen Wandel der Fall zu sein. Die positiven Auswirkungen des technologischen Wandels überlagern die der sozial-ökologischen Transformation nicht. Dies ist zunächst ein positives Signal für Wirtschaft und Gesellschaft. Allerdings zeigt die Forschung zum technologischen Wandel, dass je nach Qualifikationen der Beschäftigten

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährlich durchgeführte, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Deutschland. Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt und erfolgt hauptsächlich über computergestützte persönliche Interviews (CAPI). Dieser Beitrag basiert auf Daten der Befragungswelle 2023, in der rund 3.400 Betriebe befragt wurden.

Weitere Informationen: www.qualifizierungspanel.de

Unterschiede in den Weiterbildungs-investitionen bestehen (vgl. BAUM/FOURNIER 2023), was zu den bestehenden Weiterbildungsungleichheiten in Deutschland beitragen kann. Ob diese potenzielle Verschärfung von Weiterbildungsungleichheiten auch für die sozial-ökologische Transformation gilt, sollte zukünftig untersucht werden. ◀



Ausführliche Hinweise zur Operationalisierung und die vollständige Regressionstabelle finden sich im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12250

LITERATUR

BAUM, M.; FOURNIER, L.: Investment in human capital. Company expenditures on continuing vocational training in times of technological change in Germany. In: TÜTLYS, V.; VAITKUTĖ, L.; NÄGELE, C. (Hrsg.): Vocational Education and Training Transformations for Digital, Sustainable and Socially Fair Future. Proceedings of the 5th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Kaunas, 25.–26. May 2023, S. 38–54. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.782291>

BAUM, M.; HUFNAGEL, J.; MOHR, S.; ANNEN, S.: Betriebliche Weiterbildungsorientierung und Nachhaltigkeitsengagement. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW (2024). <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00297-7>

BOCK-SCHAPPELWEIN, J.: Wie Demografie, Digitalisierung und Ökologisierung einzelne Berufsfelder unterschiedlich herausfordern. In: BWP 53 (2024) 3, S. 13–17.

URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19778

BRUNELLO, G.; RÜCKERT, D.; WEISS, C.; WRUUCK, P.: Advanced Digital Technologies and Investment in Employee Training: Complements or Substitutes? Bonn 2023

DOHMEN, D.; CORDES, M.: Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand. Berlin 2019

JANSSEN, S.; LEBER, U.: Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. Nürnberg 2020

JANSSEN, S.; LEBER, U.; ARNTZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U.: Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. Nürnberg 2018

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Anzeige



Orientieren. Reflektieren. Handeln.

Das Portal für Berufsorientierung und Übergangsgestaltung



„Und wofür brennst du?“ – das Portal zynd möchte Jugendliche bei ihrem Start in eine wichtige Phase unterstützen: den Übergang in Ausbildung und Beruf.

Das tut es vor allem durch die sogenannten „Playlets“, Lernangebote, die die Selbstreflexion anregen und ihre Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit fördern sollen.

Außerdem richtet sich das Portal an die pädagogischen Fachkräfte, die den Übergangsprozess der Jugendlichen begleiten. Hierzu stehen ihnen als registrierte Mitglieder diverse Funktionen für die pädagogische Arbeit sowie Gruppenräume und „Coaching Zones“ zu Verfügung, die eine individuelle Begleitung ermöglichen.

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung



www.zynd.de

»Uns ist eine Weiterbildungskultur wichtig, die die Eigeninitiative der Mitarbeiter unterstützt«

Interview mit JULIA HUNSICKER, stellvertretende Geschäftsführerin und Leiterin Personal und Marketing der Fritsch GmbH Steinwenden

Die Fritsch GmbH in Steinwenden wurde 1949 als Elektrobetrieb gegründet. Heute beschäftigt sie Fachkräfte aus vier Gewerken, hinzu kommt der kaufmännische Bereich. Der Familienbetrieb wird mittlerweile in dritter Generation geführt. Die Aus- und Weiterbildung der eigenen Fachkräfte spielt seit jeher eine zentrale Rolle. Welche Wege bei der Gewinnung und Qualifizierung von Auszubildenden und Beschäftigten verfolgt werden und wie Herausforderungen infolge der digitalen und sozial-ökologischen Transformation gemeistert werden, berichtet JULIA HUNSICKER in diesem Interview. Dabei richtet sie den Blick gerade auch auf die spezifischen Potenziale eines kleinen Betriebs.

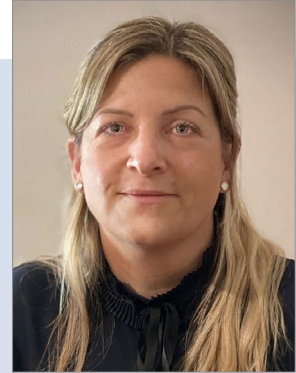
JULIA HUNSICKER

Betriebswirtin, HWK, ist stellvertretende Geschäftsführerin und Leiterin Personal und Marketing der FRITSCH GmbH Kälte Klima Heizung Sanitär Schreinerei Ladenbau in Steinwenden.

Nach einer Ausbildung zur Tischlerin und zur Medienkauffrau ist sie seit Juli 2011 im elterlichen Betrieb tätig.

2013 absolvierte sie berufsbegleitend ihren Abschluss als Betriebswirtin im Handwerk, seit 2021 ist sie Prokuristin.

Der Familienbetrieb wird derzeit von THOMAS HUNSICKER in dritter Generation geführt, während MIT JULIA HUNSICKER und ihrer Schwester IDA PURDY die vierte Generation bereitsteht – unterstützt von ihren Ehemännern, die ebenfalls im Betrieb tätig sind. Zu den Arbeitsschwerpunkten von JULIA HUNSICKER zählen die Kommunikation mit den Beschäftigten und mit Bewerberinnen und Bewerbern sowie die Außendarstellung des Betriebs.



BWP Allenthalben ist vom Fachkräftemangel zu lesen und von den Schwierigkeiten der Betriebe, Ausbildungsplätze zu besetzen. Wie stellt sich die Situation in Ihrem Betrieb dar?

Hunsicker Aktuell sind wir um die 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 16 bis 65 Jahren, die in den Gewerken Kälte-Klima, Anlagen- und Rohrleitungsbau, Heizung-Sanitär und Schreinerei beschäftigt sind. Zurzeit bilden wir neun Azubis in verschiedenen Berufen aus: zwei Tischler, drei Mechatroniker für Kältetechnik und vier Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Da wir regelmäßige Praktika anbieten und diese gerne angenommen werden, war eine Besetzung der Ausbildungsstellen in den letzten Jahren recht stabil. Allerdings merken wir auch, dass sich viele junge Menschen für ein Studium entscheiden und das Interesse an traditionellen Ausbildungsberufen sinkt. Auch die Eltern spielen hierbei eine wesentliche Rolle. Sie erhoffen sich für ihre Kinder eine finanzielle Sicherheit. Dabei hat man auch mit einer Ausbildung eine Chance auf durchaus gut bezahlte Jobs!

BWP Welchen Stellenwert hat für Sie die Ausbildung von Fachkräften im eigenen Betrieb?

Hunsicker Uns geht es da nicht anders als den meisten Unternehmen in der Branche. Das Thema Fachkräfte-

gewinnung stellt für uns eine große Herausforderung dar. Das Thema Ausbildung rückt daher in den Vordergrund. Die Ausbildung eigener Fachkräfte ist uns wichtiger denn je und bietet eine Chance, auch künftig gut aufgestellt zu sein. Ein weiterer Vorteil ist, dass sie in der Regel schneller produktiv sind, da sie bereits mit den Prozessen im Betrieb vertraut sind. Was das digitale Arbeiten angeht, sind sie meist offener und können somit zur Modernisierung von Abläufen beitragen.

BWP Wie gewinnen Sie junge Menschen für Ihren Betrieb?

Hunsicker Uns ist es wichtig, dass ein junger Mensch uns und den Betrieb vorab kennenlernt. Daher bieten wir regelmäßig Praktika an. Das ist uns vor jeder Ausbildung sehr wichtig. So können sich beide Seiten beschnuppern. Übrigens versuchen wir während des Praktikums, den Jugendlichen Einblicke in alle drei Ausbildungsberufe zu geben. So können die Bewerberinnen und Bewerber gleich drei Berufe »testen«. Damit uns potenzielle Bewerberinnen und Bewerber wahrnehmen, zeigen wir uns wöchentlich in den sozialen Medien Facebook und Instagram. Dabei versuchen wir auch Formate zu nutzen, die die jungen Leute ansprechen. Zuletzt hatten wir ein Reel eingestellt, in dem ein Papierflieger durch den Betrieb saust. Am Ende entfaltet

eine Mitarbeiterin das Papier und hält es in die Kamera. Darauf ist zu lesen, welche offene Stelle besetzt werden soll. Gleichzeitig hat man den Betrieb mal von innen gesehen.

BWP Und welche Perspektiven bieten Sie Ihren Auszubildenden?

Hunsicker In den technischen Berufen ist eine Übernahme nach der Ausbildungszeit das Ziel. Je nach internem Bedarf sind auch Aufstiegsfortbildungen zum Meister oder Techniker Thema. Aktuell sind es zwei Mitarbeiter, die 2025 und 2026 mit dem Meisterkurs in Teilzeit starten. Der Erwerb des Ausbilderscheins wird hier sogar schon vorgezogen, um unsere Azubis bestmöglich betreuen zu können. Und das Schöne daran ist: Die Mitarbeiter selbst hatten die Idee, hier etwas mehr zu unterstützen. Diese Initiative haben wir natürlich gern aufgegriffen und freuen uns, unsere Mitarbeiter auf diesem Weg fördern zu können.

»Die Ausbildung eigener Fachkräfte ist uns wichtiger denn je und bietet eine Chance, auch künftig gut aufgestellt zu sein.«

BWP Gibt es neben den zuvor angesprochenen klassischen formalen Aufstiegsoptionen weitere Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?

Hunsicker Das fängt bei uns schon in der Ausbildung an. Hier besteht in Zusammenarbeit mit der HWK die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum während der Ausbildungszeit zu absolvieren. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir regelmäßig Weiterbildungen an, um auf dem neusten technischen Stand zu sein.

Der Aufbau von Expertenwissen, z.B. zum Energieberater, kann je nach beruflichem Umfeld und persönlichen Zielen attraktiv sein. Schulungen und Weiterbildungen im eigenen Aufgabenbereich bieten generell die Möglichkeit, Kompetenzen zu vertiefen. Hier sind übrigens alle gefragt und machen Vorschläge. Interne Schulungen runden das Ganze ab.

Auch Quereinsteigern bieten wir, mittels gesonderter Schulungen, eine Chance.

BWP Sind diese Entwicklungsmöglichkeiten Ihren Auszubildenden und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt? Wie erfahren sie davon?

Hunsicker Als ISO-zertifizierter Betrieb im Umwelt- und Qualitätsmanagement entwickeln wir uns stetig weiter. Wir legen jährlich eine Liste aus mit eigenen Schulungsvorschlägen, die fachlich relevant sind. Gleichzeitig haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, in der Liste weitere Weiterbildungen zu notieren, für die sie sich interessieren. Ergänzend dazu ist der Punkt persönliche Fort- und Weiterbildung in den Mitarbeitergesprächen Thema.

BWP Welche Instrumente nutzen Sie bei der Personalplanung und -entwicklung, mit denen Sie die Kompetenzen der Beschäftigten systematisch erfassen?

Hunsicker Wir haben eine Qualifizierungsmatrix, mit der fachliche und personale/soziale Kompetenzen erfasst werden können. Jedoch muss ich sagen, dass wir davon nicht immer und systematisch Gebrauch machen. Das ist einfach auch den Strukturen in kleinen Betrieben geschuldet. Wir haben keine eigene Personalabteilung. Unsere Führungskräfte sind oft stark in das Tagesgeschäft eingebunden und haben wenig Zeit für langfristige Entwicklungsprogramme. Dafür haben Sie offene Ohren und stehen in engem Kontakt mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das heißt, solche Themen werden oft in einem persönlichen Gespräch aufgegriffen, sobald Bedarf besteht. Die Mitarbeitergespräche runden das dann ab. Die Türen zur Geschäftsführung stehen immer offen. Hier muss nicht extra

ein Termin vereinbart werden, wenn man was zu besprechen hat.

BWP Digitalisierung und ökologische Transformation fordern Unternehmen und Beschäftigte heraus, mit den Entwicklungen Schritt zu halten. Wo sehen Sie in Ihrem Betrieb diesbezüglich den größten Weiterbildungsbedarf für Ihre Mitarbeiter/-innen? Wie begegnen Sie ihm?

Hunsicker Die Digitalisierung ist natürlich auch bei uns angekommen. Sie bietet viele Vorteile. Gerade bei der Fertigung in unserer Schreinerei nutzen wir die CNC-Technik. Kunden können auf Wunsch das Objekt bereits digital mit einer VR-Brille ansehen. Es finden auch immer wieder Online-Besprechungen mit Kunden und Partnern statt. Das bietet die Möglichkeit, ortsunabhängig zu kommunizieren. In der Heizungstechnik arbeiten wir je nach Hersteller mit einer Schnittstelle zwischen Hersteller und Kunde. So können wir sogar einige Einstellungen vom Büro aus vornehmen, ohne vor Ort beim Kunden sein zu müssen.

Die Möglichkeit des E-Learnings – zum Beispiel bei Anwenderschulungen – wird im Bereich unserer Software in der CAD-Planung und der Firmensoftware gern genutzt, um hier immer auf dem neusten Stand zu sein. Online-Schulungen sind aus Zeitgründen immer eine gute Option. Für Anwenderschulungen, zum Beispiel zu technischen Arbeiten vor Ort beim Kunden, setzen wir auf Schulungen über externe Anbieter, da hier praktisches Arbeiten im Vordergrund steht.

BWP Wie gelingt es Ihnen, alle Beschäftigten der FRITSCH GmbH mitzunehmen – gerade auch die Älteren oder die-

jenigen mit einfachen Tätigkeiten. Welche Anreize setzen Sie?

Hunsicker Weiterbildung ist teils unumgänglich. Für einige Arbeiten ist eine regelmäßige Schulung wichtig und auch Vorschrift. Dennoch sind individuelle Fort- und Weiterbildungen gewünscht. Beim E-Learning ist die eine oder andere Unterstützung gefragt, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter keinen Bezug zu dem Medium wie z. B. einem Computer hat. Hier bieten wir die Möglichkeit, das in Ruhe von zu Hause aus zu erledigen und sich die Zeit dafür aufzuschreiben. Uns ist eine Weiterbildungskultur wichtig, die Eigeninitiative und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt und in der jene, die sich fortbilden, als Vorbild dienen.

»Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über wertvolles Wissen, das unbedingt weitergegeben werden muss. Das Thema Personalbedarfsplanung steht bei uns regelmäßig auf der Tagesordnung.«

BWP Auch der demografische Wandel stellt Betriebe vor Herausforderungen. Stichwort Babyboomer: Wie gestaltet sich der Generationswechsel in Ihrer Belegschaft und welche Wege haben Sie gefunden, damit Wissen und Erfahrung ausscheidender Fachkräfte dem Betrieb nicht verloren gehen?

Hunsicker Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über wertvolles Wissen, das unbedingt weitergegeben werden muss. Daher arbeiten meist zwei Mitarbeiter in einem bestimmten Bereich. Das Thema Personalbedarfsplanung steht bei uns regelmäßig auf der Tagesordnung. Hier können wir dann frühzeitig erkennen, wo eine Neueinstellung in absehbarer Zeit nötig ist, um genügend Einarbeitungszeit und den Wissenstransfer zu ermöglichen. Zum ersten Mal haben wir für eine Führungsposition einen externen Personaldienstleister zur Unterstützung angefragt, da sich hier die Nachfolgesuche eher schwierig gestaltet.

BWP Wenn Sie auf die nächsten drei Jahre schauen: Welche Pläne haben Sie, um sich im Bereich Aus- und Weiterbildung noch besser aufzustellen und welche (externe) Unterstützung würden Sie sich dabei wünschen?

Hunsicker Die Förderung zukunftsorientierter Kompetenzen ist uns wichtig. Hierzu möchten wir auch dem Führungspersonal Kurse anbieten. Unser Fokus liegt dabei auf Teamfähigkeit, Kommunikation, kritischem Denken und »Resilienz« in der Arbeitswelt. Um Schulungen für Fachkräfte zu finanzieren, werden wir künftig auch vermehrt geförderte Maßnahmen wie z. B. Weiterbildungsprämien nutzen. Ergänzend wären eine Betreuung und Aktualisierung solcher Angebote – entsprechend neuen Trends und Entwicklungen – toll. Am besten von nicht zu vielen unterschiedlichen Anbietern.

Denkbar wäre das über die jeweils zuständige Handwerkskammer oder Krankenkasse als Ansprechpartner.

BWP Dafür wünsche ich Ihnen viel Erfolg und weiterhin gute Ideen bei der Fachkräfterekrutierung und -qualifizierung in Ihrem Betrieb. Vielen Dank Frau Hunsicker, dass Sie sich für das Interview Zeit genommen haben. ◀



Hören Sie das ausführliche Interview als Podcast unter www.bwp-zeitschrift.de/p202718

(Interview: Christiane Jäger, BWP)

Betriebliche Weiterbildung im digitalen Wandel effektiv gestalten

Erfahrungen aus der Beratung von KMU in der Region Berlin-Brandenburg

Der Beitrag gibt einen Einblick in die sich wandelnden Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz infolge der digitalen Transformation. Deutlich wird, dass nicht nur digitale Kompetenzen gefragt sind, sondern auch transformative und personale Kompetenzen. Herausforderungen sowie Best Practices bei deren Vermittlung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung werden vorgestellt.

Welche Kompetenzen sind gefragt?

Mit der digitalen Transformation steigt die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung, da Tätigkeiten und die erforderlichen Kompetenzen einer tiefgreifenden Veränderung unterliegen. Beschleunigt wurde der technologische Wandel durch die Corona-Pandemie und den KI-Boom seit 2022. Diese Entwicklungen haben viele Beschäftigte dazu veranlasst, neue Kompetenzen berufsbegleitend zu erwerben.

Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag zwei Fragen nach:

1. Welche Kompetenzen sind in einer sich wandelnden Arbeitswelt essenziell?
2. Wie können diese Kompetenzen im betrieblichen Umfeld am effektivsten vermittelt werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird auf Erfahrungen aus der Beratungs- und Qualifizierungspraxis des Zukunftszentrums Berlin im Zeitraum von Juli 2021 bis September 2024

zurückgegriffen (vgl. Infokasten). Um den Blick noch zu weiten, fließen zudem Erfahrungen des Zukunftszentrums Brandenburg ein. Die folgende Darstellung basiert auf zwei Fokusgruppeninterviews und drei leitfadengestützten Einzelinterviews mit elf Projektmitarbeitenden, die in den Zukunftszentren Berlin und Brandenburg tätig sind und KMU bei der betrieblichen Weiterbildung beraten und unterstützen. Die Leitfragen waren: Welche Kompetenzen vermitteln wir? Wie vermitteln wir sie? Was hat gut funktioniert und was nicht?

Kompetenzen für die digitale Transformation

In der Arbeit mit den Unternehmen und deren Beschäftigten hat sich eine Vielzahl unterschiedlicher Qualifizierungsbedarfe ergeben. Diese unterteilen wir in verschiedene Kompetenzfelder: digitale, transformative und personale Kompetenzen.

1. **Digitale Kompetenzen** beziehen sich auf Grundverständnis und

Nutzung technologischer Anwendungen. Insbesondere kleinere Unternehmen fragen häufig Schulungen im Umgang mit Software wie digitale Kollaborations- und Kommunikationstools, ERP- und CRM-Systeme und Social Media Kompetenzen an. Seit dem Aufkommen generativer künstlicher Intelligenz sind Kompetenzen im Umgang damit eines der am meisten nachgefragten Themen im Zukunftszentrum Berlin.

2. **Transformative Kompetenzen** stehen in Bezug zu Entwicklungsaufgaben und Herausforderungen der Organisation. Größere Unternehmen (≥ 50 Mitarbeitende) und gemeinnützige Organisationen legen großen Wert auf transformative Kompetenzen wie Veränderungsmanagement, neue Wege der Kommunikation und Kollaboration, moderne Führung, Wissensmanagement und Innovationsfähigkeit. Diese Kompetenzen stehen im Zusammenhang mit Transformationsherausforderungen von Organisationen wie dem digitalen und



HELIN ALAGÖZ-GESSLER,
Dr., wiss. Mitarbeiterin am
Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) in Berlin,
helin.alagoez-gessler@
f-bb.de



AMELIE PIEPENBRING,
wiss. Mitarbeiterin am For-
schungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) in Berlin,
amelie.piepenbring@
f-bb.de



JAGRAJ WINTER,
wiss. Mitarbeiter am For-
schungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) in Berlin,
jagraj.winter@f-bb.de

demografischen Wandel sowie dem Fachkräftemangel.

3. **Personale Kompetenzen** beziehen sich auf die Entwicklung und Potenzialentfaltung von Mitarbeitenden in der sich verändernden Arbeitswelt. Einige Anfragen betreffen die Entwicklung nicht-technischer, individueller Kompetenzen von Mitarbeitenden wie Resilienz, Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative und Selbstlernkompetenz.

Die von uns identifizierten Kompetenzfelder ähneln den 21st-Century-Skills (vgl. TRILLING/FADEL 2009).

Betriebliche Weiterbildung effektiv gestalten

Aus den Interviews haben wir Erkenntnisse für die *Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen* und *Rahmenbedingungen* gewonnen, die im Folgenden beschrieben werden.

Qualifizierungsformate gestalten

Anlass für eine Anfrage beim Zukunftszentrum ist meist die Einführung einer neuen Technologie im

Unternehmen wie z.B. Künstliche Intelligenz, Social Media oder Daten-systeme. Um sie zu nutzen, müssen die Beschäftigten dazu erforderliche Kompetenzen aufbauen. In der Planung der konkreten Maßnahmen treten dann häufig zusätzliche Bedarfe im Bereich transformativer und personaler Kompetenzen zutage. Beispielsweise werden Kompetenzen zum Umgang mit Tools zur agilen Zusammenarbeit angefragt. Dann stellt sich heraus, dass die Voraussetzungen einer offenen Kommunikations- und Feedbackkultur fehlen, die für diese Art der Zusammenarbeit besonders wichtig sind.

»(...) also ich finde, wenn man über ›agil‹ spricht, dann spricht man immer auch ein Stückweit über Fehlerkultur.«

Daher kommt der *Auftragsklärung* große Bedeutung zu. Hier werden alle Themen, die das Unternehmen umtreibt, gesammelt, im Kontext der Unternehmensstrategie betrachtet und priorisiert. Bei der Auswahl geeigneter Formate wird nicht nur herausgearbeitet, welche Kompetenzen vermittelt werden sollen, sondern auch, wie tief die Qualifizierungsmaßnahmen in die *Unternehmenskultur und -struktur*

eingreifen werden. Wird es hier zu Veränderungen kommen, muss dies von Anfang an mitgedacht werden. Denn solche Veränderungsprozesse sind meist langwieriger und bergen größere Konfliktpotenziale als reine Anpassungsqualifizierungen z.B. im Umgang mit neuen Technologien. In diesen Prozessen sind vor allem Maßnahmen gefragt, die eine breite *Partizipation* der Belegschaft ermöglichen.

Unterschiedliche Kompetenzen verlangen nach unterschiedlichen Lernformaten. Für die Vermittlung *digitaler Kompetenzen* eignen sich besonders Lernformate, bei denen man schnell ins Ausprobieren kommt. Denn es ist wichtig, eine neue Technologie »zu begreifen« und sich damit vertraut zu machen. Idealerweise nutzt man dazu das eigene Arbeitsgerät. Als konkrete Formate wurden hier Prompting Sessions für generative KI oder die Einführung in konkrete Kollaborations-Tools oder Methoden, die im Digitalen verwendet werden (z.B. Kanban-Boards), genannt. Hier wird die Anwendung in freier Exploration oder anhand von Beispielaufgaben ausprobiert. In anderen Qualifizierungsformaten haben unsere Trainer/-innen Anwendungen zur Tabellenkalkulation oder Audio-Transkription am Beamer Schritt für Schritt erklärt. Diese Schritte wurden zeitgleich von den Teilnehmenden nachgemacht. Anschließend erfolgten eine Fragerunde und Reflexion.

Obwohl zehn von elf Interviewten die Durchführung in Präsenz bevorzugten, haben die Erfahrungen in der Pandemie gezeigt, dass die Vermittlung von Kompetenzen auch in Online-Formaten gelingen kann, insbesondere bei *digitalen Kompetenzen*. Die Interviewten berichten jedoch, dass häufig zunächst die grundlegenden Voraussetzungen geschaffen werden müssen für einen souveränen Umgang mit den Anwendungen und Videokonferenz-Tools.

Das Zukunftszentrum Berlin

Das »Zukunftszentrum Berlin« wird seit 2021 im Rahmen des Programms »Zukunftszentren« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus gefördert sowie aus Mitteln des Landes Berlin kofinanziert. Schwerpunkt ist die Vermittlung der im Rahmen der digitalen Transformation der Arbeitswelt benötigten Kompetenzen. Zentrale Aufgabe ist es, passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen für kleine und mittelständische Unternehmen zu entwickeln und zu erproben. Das Angebot ist branchenübergreifend und für Unternehmen kostenfrei.

Umgesetzt wird das Zukunftszentrum Berlin von:

- Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. (AuL),
- der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) und
- dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Bisher haben die Zukunftszentren Berlin und Brandenburg Qualifizierungen in 142 Unternehmen durchgeführt, davon 106 in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU).

Insgesamt gibt es zwölf regionale Zukunftszentren bundesweit, die von verschiedenen Projektträgern noch bis Ende 2026 umgesetzt werden.

Weitere Infos: <https://zukunftszentrum-berlin.de>; www.zukunftszentrum-brandenburg.de

Schwieriger sind Online-Lernformate für *transformative und personale Kompetenzen* anzuwenden. Während Corona wurde auch dies umfangreich erprobt.

Häufig nutzten die Trainer/-innen für derartige Formate digitale Whiteboards. Diese eignen sich gut für die Übertragung von klassischen Workshop-Methoden (bspw. Abfragen, Brainstorming, Retrospektiven, Projektpläne, Entscheidungsmatrizen) in den digitalen Raum. Es bleibt hier aber schwer, einen Raum für den vertrauensvollen Austausch zu schaffen (vgl. HOLSTE/FIELDS 2010). Dieser ist insbesondere wichtig bei Themen, die die Entwicklung eines Teams oder der Organisation betreffen. In Präsenzformaten gelingt es mittels physisch-interaktiver Methoden (z. B. Visualisierungen, Prototyping, World Café), ein gemeinsames und neues Verständnis für Herausforderungen zu schaffen (vgl. BOGERS/HORST 2014). Diese finden bei uns Anwendung in Qualifizierungen im Bereich Kommunikation, Wissensmanagement, Feedback- und Fehlerkultur. Digitale Formate wurden auch hier oft für kürzere Zwischensitzungen zur Wiederholung oder Auswertung von Selbstlernphasen genutzt. In der Gestaltung von Lernformaten sollte man zudem das hierarchische Verhältnis der Teilnehmenden zu einander bedenken.

»Es gibt Themen, die muss man erst mit der Führung festklopfen, um dann gemeinsam die Mitarbeitenden mit rein-zuholen.«

Hierarchieebenen zu trennen, eignet sich, wenn durch Mischung der Ebenen der offene Austausch gehemmt werden würde. Verbinden eignet sich, wenn es um organisatorische Themen wie Verständigung über Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe geht.

Rahmenbedingungen schaffen

Auch die organisationalen Rahmenbedingungen haben einen großen Einfluss auf den Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen. Betriebliches Lernen kann nicht unabhängig von zeitlichen und finanziellen Ressourcen gedacht werden. Diese müssen von der Führungsebene bereitgestellt werden. Außerdem ist es die Aufgabe der Führungskräfte, eine lernförderliche Unternehmenskultur zu etablieren. Diese zeichnet sich u. a. durch offene Kommunikation und Autonomie in der eigenen Arbeitsgestaltung aus (vgl. THEURER/TUMASJAN/WELPE 2018).

Motivation und Stärkung der Selbstlernkompetenz der Lernenden ist dabei eine entscheidende Voraussetzung. Wichtiger Hebel hierfür ist das Aufdecken von bestehenden Kompetenzen und Weiterbildungs-

interessen der Mitarbeitenden. Das stärkt die *Eigeninitiative*.

»Wir sind ja nicht Mitarbeiter in dem Unternehmen und sollen deren Probleme lösen, sondern wir sind dazu da, [...] Hilfe zur Selbsthilfe zu geben oder diesen Prozess zu unterstützen.«

Weiterbildende – besonders Externe (da sie einen Blick von außen haben) – sollten ein Auge auf die Unternehmenskultur haben, auch wenn es nicht explizit zu ihrem Auftrag gehört. Lernende für die Komplexität von Veränderungsprozessen zu sensibilisieren, ist eine teils mühsame, aber lohnende Aufgabe, die in unserer Erfahrung für den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen maßgeblich ist. ◀

LITERATUR

BOGERS, M.; HORST, W.: Collaborative prototyping: Cross-fertilization of knowledge in prototype-driven problem solving. In: Journal of Product Innovation Management 31 (2014) 4, S. 744–764

HOLSTE, J. S.; FIELDS, D.: Trust and tacit knowledge sharing and use. Journal of knowledge management 14 (2010) 1, 128–140

THEURER, C. P.; TUMASJAN, A.; WELPE, I. M.: Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? In: PLoS ONE 13 (2018) 10

TRILLING, B.; FADEL, C.: 21st century skills: Learning for life in our times. Hoboken 2009

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Anerkennung und Validierung von Kompetenzen als Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften

Etablierte und neue Verfahren im Vergleich



KATRIN GUTSCHOW
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
gutschow@bibb.de



CAROLIN BÖSE
wiss. Mitarbeiter im BIBB
boese@bibb.de

In den letzten Jahren ist die Zahl der Personen ohne anerkannten beruflichen Abschluss gestiegen. Viele von ihnen haben jedoch einschlägige Berufserfahrung oder bringen Qualifikationen aus dem Ausland mit. Ohne formale Zertifikate ist es aber oft schwierig, diese auf dem Arbeitsmarkt nutzen zu können. Der Beitrag vergleicht das neue Feststellungsverfahren nach dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) mit zwei etablierten Verfahren zur Anerkennung: dem Zulassungsverfahren zur regulären Abschlussprüfung für Externe und dem Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG).

Mehr Personen ohne Berufsabschluss bei gleichzeitig hohem Fachkräftebedarf

Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Deutschland sind gegenwärtig und auch zukünftig nicht im Gleichgewicht. Die aktuelle Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen des QuBE-Projekts zeigt, dass in 14 von 36 Berufshauptgruppen die Besetzung von offenen Stellen für Fachkräfte (Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung) durchschnittlich länger als 90 Tage dauert (vgl. Tab. 1, S. 38). Damit ist das Risiko, die Stelle gar nicht zu besetzen, deutlich höher als die Chance, noch eine geeignete Fachkraft zu finden (vgl. MAIER u. a. 2024). Die Berufshauptgruppen mit den höchsten durchschnittlichen Suchdauern umfassen eine große Anzahl an Berufen, die im dualen Ausbildungssystem erworben werden.

Die Projektionen gehen zwar davon aus, dass der Fachkräftebedarf bis 2040 sinken wird, allerdings sinkt im selben Zeitraum auch die Zahl der Fachkräfte – und zwar noch deutlich stärker. Demgegenüber wird sich die Lage für Personen ohne beruflichen Abschluss voraussichtlich deutlich verschlechtern: Ihre Anzahl wird geringfügig zunehmen, während die Nachfrage nach Helfertätigkeiten stärker zurückgehen wird.

Schon jetzt ist das Risiko, arbeitslos zu sein, laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich erhöht. Während die Arbeitslosenquote in Deutschland 2023 insgesamt 5,7 Prozent betrug, lag sie für Personen ohne Berufsabschluss bei

20,8 Prozent.¹ Die steigende Zahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis unter 35 Jahren verdeutlicht zusätzlich die Dringlichkeit dieses Problems. Im Jahr 2022 erreichte diese Zahl mit 2,9 Millionen Personen den höchsten Stand seit über 20 Jahren (vgl. KALINOWSKI 2024).

Personen, die ihre Kompetenzen oder Qualifikationen außerhalb des regulären Bildungssystems oder im Ausland erworben haben, fällt es wegen des hohen Stellenwerts formaler Bildungsnachweise in Deutschland schwer, Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten zu erhalten (vgl. OECD 2023). Dies gilt nicht nur für reglementierte Berufe (für deren Ausübung eine Berufszulassung und damit eine Anerkennung notwendig ist), sondern auch für duale Ausbildungsberufe. Für Letztgenannte ist eine formale Anerkennung zwar nicht zwingend vorgeschrieben, kann jedoch für den Zugang zu kompetenzadäquaten Tätigkeiten von großer Bedeutung sein.

Auch wenn Beschäftigte ohne Berufsabschluss als Fachkräfte oder Spezialisten arbeiten, entstehen ihnen Nachteile aus der fehlenden formalen Qualifikation, z. B. bei der Entlohnung oder bei Betriebswechseln.

Eine rechtliche Anerkennung und ein einheitliches Verfahren zur Validierung (als Verfahren zur Identifizierung und Dokumentation) dieser Kompetenzen könnten dazu beitragen,

¹ Vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Arbeitsuche-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Produkte/Berufs-qualifikationsspezifische-Arbeitslosenquoten/Berufs-qualifikationsspezifische-Arbeitslosenquoten-Nav.html>

Tabelle 1

Mittlere Suchdauer für erfolgreiche Stellenbesetzung 2023

Berufshauptgruppe	Mittlere Suchdauer in Tagen 2023
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	112
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	112
12 Gartenbauberufe und Floristik	111
21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikerstellung und -verarbeitung	105
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	101
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	100
32 Hoch- und Tiefbauberufe	99
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	97
33 (Innen-)Ausbauberufe	95
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	94
81 Medizinische Gesundheitsberufe	94
82 Nichtmedizinische Gesundheitsberufe	94
93 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	93
91 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	91

Quelle: MAIER u. a. 2024. Eigene verkürzte Darstellung

die beruflichen Chancen dieser Personen zu verbessern und gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Möglichkeiten der Anerkennung und Validierung in Deutschland

Bisher konnten erworbene Kompetenzen insbesondere auf zwei Wegen zu einem Berufsabschluss führen bzw. zu ihm in Bezug gesetzt werden:

- über die schon seit mehr als 50 Jahren in Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) geregelte *Prüfungszulassung als Externe* und
- über die mit Inkrafttreten des BQFG² 2012 geregelte *Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen*.

² Das BQFG ist Artikel 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (kurz: Anerkennungsgesetz) und regelt die Anerkennung in Bezug auf rund

Ein neuer, gesetzlich verankerter Weg zur *Bescheinigung beruflich erworbener Fähigkeiten* ist das sogenannte Feststellungsverfahren, das mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BvDiG) im Jahr 2024 in das BBiG und die HwO aufgenommen wurde.

Prüfungszulassung als Externe (BBiG/HwO)

Die Möglichkeit der Zulassung als »Externe/-r« zur Abschlussprüfung ist schon seit Ende der 1960er-Jahre im BBiG und der HwO verankert. Die sogenannte Externenzulassung ermöglicht Personen ohne formale Berufsausbildung, die über umfangreiche Berufserfahrung verfügen, den Zugang zu regulären Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen.³

Die Teilnahme an der Abschlussprüfung als Externe/-r stellt eine besondere Herausforderung dar, da die Prüfungen für Personen konzipiert sind, die eine betriebliche Ausbildung durchlaufen und die Berufsschule besucht haben. Externen fehlen oft die theoretischen Grundlagen und die Reflexion über ihre praktischen Erfahrungen, wie sie in der dualen Ausbildung vermittelt werden. Diese Lücken können in der Regel nur durch intensive Vorbereitung, etwa in speziellen Kursen, geschlossen werden (vgl. GUTSCHOW/SCHREIBER 2013).

Der Anteil der sogenannten »Externen« an den Abschlussprüfungen blieb über die Jahre relativ niedrig (um 5 %) und zeigt eine rückläufige Tendenz. Im Jahr 2021 nahmen rund 18.900 und 2022 etwa 18.500 Personen aufgrund nachgewiesener Berufserfahrung an der Prüfung teil, was einem Anteil von vier Prozent aller Abschlussprüfungen entspricht (vgl. BIBB 2024, S. 170).

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG)

Das BQFG, das 2012 in Kraft trat, bietet ein formales Verfahren zur Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Voraussetzung für die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens ist eine formale Qualifikation, die im Herkunftsland staatlich anerkannt ist. Auf Basis eingereichter Dokumente wie dem Abschlusszeugnis und weiterer Unterlagen zu Inhalt und Dauer der ausländischen Ausbildung vergleicht die zuständige Anerkennungsstelle in Deutschland die Qualifikation mit einem entsprechenden deutschen Referenzberuf. Werden dabei wesentliche Unterschiede festgestellt, können auch

320 Ausbildungsberufe im dualen System, mit denen sich dieser Beitrag beschäftigt. Als Artikelgesetz enthält das Anerkennungsgesetz darüber hinaus weitere Änderungen in bestehenden Rechtsvorschriften.

³ Eine zweite Möglichkeit, die Zulassung von Absolventinnen/Absolventen eines Bildungsgangs einer berufsbildenden Schule, bleibt in diesem Beitrag unberücksichtigt.

dokumentierte Berufserfahrung oder Weiterbildungen berücksichtigt werden.

In Fällen, in denen Antragstellende die erforderlichen Unterlagen nicht vorlegen können, aber glaubhaft machen, dass sie eine entsprechende Qualifikation besitzen, kann eine sogenannte Qualifikationsanalyse (vgl. OEHME 2012) durchgeführt werden. Es handelt sich dabei um eine Kompetenzfeststellung und keine Prüfung im Sinne des BBiG bzw. der HwO (vgl. KRAMER/WITT 2012). Dieses Verfahren umfasst Methoden wie Arbeitsproben oder Fachgespräche, um die Gleichwertigkeit der Qualifikationen zu prüfen.

Neben der vollen Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses mit einem deutschen Referenzberuf kann auch eine teilweise Gleichwertigkeit als positives Ergebnis anerkannt werden. Letztere schafft Transparenz, indem sie die Vergleichbarkeit ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Abschlüssen aufzeigt. Eine volle Gleichwertigkeit hat die gleichen rechtlichen Folgen wie ein deutscher Abschluss.

Im Jahr 2023 wurden etwa 11.500 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation für nicht-reglementierte Berufe gestellt. Die Möglichkeit der Qualifikationsanalyse wurde in 120 Verfahren und damit selten genutzt. Bei den rund 10.650 abgeschlossenen Verfahren im Jahr 2023 lag das Ergebnis in etwa zu gleichen Teilen bei »voller« und »teilweiser« Gleichwertigkeit. In zwei Prozent der Verfahren konnte keine Gleichwertigkeit festgestellt werden (vgl. BÖSE/SCHMITZ/ZORNER 2024).

Anerkennung beruflich erworbener Fähigkeiten (BvDiG)

Ein weiterer Weg, erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen, ist die Validierung. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich im Jahr 2012 mit einer Empfehlung das Ziel gesetzt, bis 2018 nationale Systeme für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens einzuführen, »um dem Einzelnen die Möglichkeit zu geben, einen Nachweis über das außerhalb der formalen Bildung und Berufsbildung Erlernte [...] zu erbringen und dieses Erlernte für seine berufliche Laufbahn und weiteres Lernen zu nutzen«, wobei eine Zertifizierung »in Form einer Qualifikation oder in Form von Leistungspunkten, die zu einer Qualifikation führen, oder in einer anderen geeigneten Form« (EUROPÄISCHER RAT 2012, S. 3) erfolgen kann.

Von 2015 bis 2024 wurde mit dem Projekt ValiKom/ValiKom Transfer, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, ein Validierungsverfahren entwickelt und erprobt. Damit wurde die (vollständige oder teilweise) Vergleichbarkeit beruflich relevanter Kompetenzen mit einem nach BBiG oder HwO anerkannten Berufsabschluss erfasst, dokumentiert, bewertet und – in Tätigkeitsbereiche strukturiert – mit einem

Kammerzertifikat bescheinigt. Dieses Verfahren haben von November 2018 bis April 2023 2.012 Teilnehmende durchlaufen. Die Teilnehmenden waren im Durchschnitt knapp 41 Jahre alt, zu zwei Dritteln Männer, 44 Prozent hatten bereits einen Abschluss in einem anderen Beruf. Sie verfügten im Durchschnitt über ca. 13 Jahre Berufserfahrung; 78 Prozent von ihnen gingen einer Beschäftigung nach. Interessant ist, dass 43 Prozent der Teilnehmenden nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und 54 Prozent nicht in Deutschland geboren sind (vgl. WIRTHELE/MÜLLER-WERTH/OEHME 2023).

Das neue Feststellungsverfahren, das auf den Erfahrungen der ValiKom-Projekte aufbaut, ist seit Januar 2025 in Kraft. Es richtet sich an Personen, die über einschlägige berufliche Kompetenzen verfügen, jedoch keinen formalen Berufsabschluss besitzen – in den Zulassungsvoraussetzungen ähnlich der Externenzulassung. Dieses Verfahren ermöglicht die Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs (§§ 50b–c BBiG und §§ 41b–e HwO).

Von dem in ValiKom erprobten Konzept weicht es in zwei Punkten wesentlich ab: Während in ValiKom aus den Ausbildungsordnungen abgeleitete Tätigkeitsbereiche als Grundlage für die Bewertung und Zertifizierung der beruflichen Handlungsfähigkeit entwickelt wurden, sollen sich die Feststellungsverfahren auf die Berufsbildpositionen der Ausbildungsordnungen beziehen. Anders als im ValiKom-Projekt sollen auch die Berufsbildpositionen aufgeführt werden, in denen keine Kompetenzen nachgewiesen werden konnten. Daher können die in ValiKom entwickelten Unterlagen nicht direkt übernommen werden.

Ähnlich wie bei der Qualifikationsanalyse nach BQFG sollen in diesem Verfahren Instrumente wie Arbeitsproben und Fachgespräche eingesetzt werden, um die Vergleichbarkeit der beruflichen Kompetenzen zu bewerten. Das Ergebnis kann eine volle oder überwiegende Vergleichbarkeit sein; abweichende Regelungen, die auch eine teilweise Vergleichbarkeit ermöglichen, gelten für Menschen mit Behinderungen. Anders als bei der Externenzulassung und der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse stehen in diesem Verfahren die berufspraktischen Kompetenzen im Vordergrund. Daher unterscheiden sich sowohl die Terminologie als auch die Berechtigungen, die im Verfahren erworben werden, von jenen bei der Anerkennung nach BQFG. Ein Zertifikat über volle Vergleichbarkeit stellt keine rechtliche Gleichstellung mit einem deutschen Abschluss dar. Es eröffnet jedoch Möglichkeiten innerhalb des Gültigkeitsbereichs von BBiG und HwO (Zugang zu Fortbildungen oder zur Abschlussprüfung als »Externe/-r«).

Da das Feststellungsverfahren gerade erst rechtlich verankert wurde, liegen derzeit noch keine Daten zur Inanspruchnahme vor.

Fazit, Herausforderungen und Ausblick

Die drei Verfahren weisen einige Gemeinsamkeiten auf (vgl. Tab. 2): Sie verfolgen das Ziel, Kompetenzen sichtbar zu machen, dadurch die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und Anschlussmöglichkeiten im Bildungssystem zu schaffen. Das formale Bildungssystem bildet dabei den Bezugsrahmen, die aktuell anerkannten Ausbildungsberufe

die Referenz. Die mit der Durchführung des jeweiligen Verfahrens betrauten Institutionen sind die für die Berufe zuständigen Stellen.

Die Verfahren unterscheiden sich aber auch in wesentlichen Punkten wie in den Zulassungsvoraussetzungen und den mit den Ergebnissen verbundenen Rechten. Welches Verfahren im Einzelfall das passende ist, hängt nicht nur von den vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen,

Tabelle 2

Gemeinsamkeiten und Unterschiede der drei Verfahren zur Anerkennung und Validierung

	Externenzulassung	Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit
Bildungs-/arbeitsmarktpolitische Ziele	Vorhandene Qualifikationspotenziale besser nutzen		
	Durchlässigkeit des Bildungssystems sicherstellen	- Wirtschaftliche Einbindung von Fachkräften mit Auslandsqualifikation verbessern - Integration von im Land lebenden Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt fördern	Berufliche Handlungsfähigkeit, die einer Berufsausbildung vergleichbar ist, feststellen und bescheinigen und im System der beruflichen Bildung anschlussfähig machen
Zielgruppe/Voraussetzungen	Personen mit einschlägiger Berufserfahrung (mind. 1,5-fache Dauer der regulären Ausbildung)	Personen mit im Ausbildungsstaat staatlich anerkanntem Berufsabschluss	- Personen mit beruflicher Handlungsfähigkeit, die derjenigen, die für die Ausübung des Referenzberufs erforderlich ist, überwiegend oder vollständig vergleichbar ist (mind. 1,5-fache Dauer der regulären Ausbildung) - Mindestalter 25 Jahre - Die Hälfte der erforderlichen Berufserfahrung in Deutschland erworben
Referenz	Aktuelle Ausbildungsordnung		
Zulassungsverfahren	Dokumentenprüfung	–	Dokumentenprüfung
Methode/Verfahren der Kompetenzfeststellung	Teilnahme an regulärer Abschlussprüfung	Dokumentenprüfung; in Ausnahmefällen handlungsorientierte, praxisorientierte Methoden (sog. Qualifikationsanalyse)	Handlungsorientierte, praxisorientierte Methoden
Mit der Durchführung des Verfahrens betraute Institution	Zuständige Stellen nach BBiG/HwO		
Ergebnis und damit verbundene Berechtigungen	Anerkannter Berufsabschluss	- Bescheinigung der vollen oder teilweisen Gleichwertigkeit einer beruflichen Auslandsqualifikation mit anerkanntem Berufsabschluss - Bei Ergebnis »volle Gleichwertigkeit«: rechtliche Gleichstellung mit dem deutschen Abschluss	- Bescheinigung von individueller beruflicher Handlungsfähigkeit, die einer Berufsausbildung vergleichbar ist - Spezifische Berechtigungen im Bildungssystem wie fachliche Ausbildereignung, Externenzulassung zur Abschlussprüfung sowie Zulassung zur beruflichen Fortbildung
Rechtsgrundlage zum Verfahren/Grundlage für die Durchführung	BBiG, HwO	BQFG	BBiG, HwO

Quelle: Eigene erweiterte Darstellung in Anlehnung an Böse/DIETZEN/EBERHARDT (2019, S. 299)

sondern auch von den individuellen Zielen und Interessen ab. Gemeinsam ist den Verfahren, dass sie in Beratungsstrukturen eingebettet sein müssen, die alle drei Verfahren sowie Ergänzungen, z.B. Teilqualifikationen, im Blick haben sollten.

Für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs bleibt die konkrete Umsetzung noch abzuwarten: Genauere Vorgaben zur Festlegung und Auswahl von Feststellungsinstrumenten und ihrer Anwendung sowie zur Dokumentation und Bescheinigung des Ergebnisses enthält die im November 2024 in Kraft getretene Berufsbildungsfeststellungsverfahrenverordnung — BBFVerfV. Was zu einer erfolgreichen Implementation bislang noch fehlt, sind insbesondere Instrumente zur Finanzierung der Feststellungsverfahren sowie Beratungsstrukturen. Beim BQFG wurden dafür teilweise schon mit Inkrafttreten des Gesetzes Lösungen gefunden: So gibt es eine Vielzahl von Informations- und Beratungsangeboten, die sich an spezifische Zielgruppen (z.B. Fachkräfte im Ausland) richten. Zur Unterstützung bei der Finanzierung wurden neben den vorrangigen Regelungen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches in den letzten Jahren zusätzliche Fördermöglichkeiten entwickelt wie bspw. der Anerkennungszuschuss des Bundes (vgl. BMBF 2024). Entsprechende Regelungen für die Finanzierung der Feststellungsverfahren stehen noch aus.

Um die Implementation des Feststellungsverfahrens zu unterstützen, fördert das BMBF seit November 2024 eine »Servicestelle Validierung«. Kernaufgabe dieser Servicestelle ist der Aufbau von Know-how bei den durchführenden Stellen sowie von Strukturen, um eine einheitliche Verfahrensumsetzung zu gewährleisten (z.B. Bestimmung von Feststellungsinstrumenten, Qualitätssicherung, Netzwerkaufbau).

Offen ist, wie Betriebe dieses neue Instrument nutzen werden. Erfahrungen aus ValiKom/ValiKom Transfer (vgl. WIRThERLE/MÜLLER-WERTH/REHBOLD 2021) deuten darauf hin, dass die Wirkungen über die Sichtbarmachung von Kompetenzen hinausgehen: Betriebe sahen in der Teilnahme am Validierungsverfahren eine Form der Wertschätzung für langjährig Beschäftigte. Darüber hinaus haben Teilnehmende durch die Vorbereitung und Teilnahme am Validierungsverfahren an Selbstsicherheit gewonnen und sich im Anschluss Weiterbildungsmöglichkeiten zugewendet. Zudem haben Beschäftigte nach der Validierung (mehr) fachliche Verantwortung oder ein neues Aufgabengebiet übernommen oder ihr bisheriges Aufgabengebiet ausgeweitet. Durch die Eröffnung dieser Möglichkeiten kann das Validierungsverfahren zur Fachkräftesicherung beitragen. ◀

LITERATUR

BÖSE, C.; DIETZEN, A.; EBERHARDT, C.: Challenges of Formalising the Informal in German VET – Validation, Certification and Recognition of Competences. In: BAHL, A.; DIETZEN, A. (Hrsg.): Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. A UNEVOC Network Contribution. Bonn 2019, S. 288–307. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9861

BÖSE, C.; SCHMITZ, N.; ZORNER, J.: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2023. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782768

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/datenreport/de/189191.php

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Berlin 2024. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782237>

EUROPÄISCHER RAT: Empfehlung Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Empfehlung vom 20.12.2012 C 398. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>

GUTSCHOW, K.; SCHREIBER, D.: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7048

KALINOWSKI, M.: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung: ergänzende Auswertungen zum Kapitel A11 des Datenreports 2024. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782415

KRAMER, B.; WITT, D.: Die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen und anknüpfende Qualifizierungsangebote im Handwerk. In: BWP 41 (2012) 5, S. 29–30. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/6940

MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; SCHUR, A.; ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; MÖNNIG, A.; WOLTER, M.: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 1/2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940>

OECD/EUROPÄISCHE KOMMISSION: Indikatoren der Integration von Zugewanderten 2023: Settling In. Paris 2023. URL: <https://doi.org/10.1787/13226de3-de>

OEHME, A.: Prototyping – ein Verbundprojekt zur Qualifikationsanalyse. In: BWP 41 (2012) 5, S. 31–32. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/6939

WIRThERLE, S.; MÜLLER-WERTH, L.; OEHME, A.: Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, S. 1–21. URL: www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_etal_ht2023.pdf

WIRThERLE, S.; MÜLLER-WERTH, L.; REHBOLD, R.R.: »Ich geh' den Weg!« – Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss. Köln 2021. URL: www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/FBH_Ergebniszusammenfassung_ValiKom_Transfer.pdf

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Literaturauswahl Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

MONOGRAFIEN UND SAMMELBÄNDE

Handbuch Betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis



M. ALLESPACH; B. KÄPPLINGER; J. WIENBERG (Hrsg.). Frankfurt 2025, 524 S., ISBN 978-3-7663-7415-8

In Diskussionen zur Betrieblichen Weiterbildung dominieren häufig die qualifikatorischen Aspekte, die Anpassung an Transformationen, der Anforderungsbezug. Dieses Handbuch

fokussiert nicht nur auf berufliche Tüchtigkeit, sondern zugleich auf berufliche Mündigkeit der Beschäftigten und auf die Mitbestimmung. Es stellt eine wertvolle Ressource dar, um theoretische Grundlagen zu verstehen und praktische Handlungsempfehlungen umzusetzen.

Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland

J. S. NIMCZIK. Bonn, Nürnberg 2024, 150 S. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Jan_Nimczik_IAB_2024.pdf

Seit dem Datenreport 2009 stellen das BIBB und das IAB Zeitreihen zu wesentlichen Indikatoren der Bildungsaktivitäten deutscher Betriebe vor. Die dargestellten Indikatoren beziehen sich sowohl auf die betriebliche Aus- als auch die betriebliche Weiterbildung. Damit erlaubt der Bericht eine umfassende Abbildung von Trends der betrieblichen Bildungsaktivitäten, die im Kontext des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung an Bedeutung gewinnen.

Increasing firms' motivation to train low-skilled youth: a factorial survey experiment

F. WENZELMANN; P. RISIUS; A. DE GRIP. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782402

Die deutsche duale Ausbildung wird oft als Motor für eine gute Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt bezeichnet. Dennoch findet ein konstanter Anteil von 13 Prozent der Schulabgänger/-innen, die gerne eine duale Ausbildung beginnen würden, keinen Ausbildungsplatz. Im Beitrag wird untersucht, ob ein finanzielles oder ein nicht-finanzielles Bonusprogramm die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung gering qualifizierter

Jugendlicher erhöhen könnte. (Publikation in englischer Sprache)

Herausforderungen und Chancen für die betriebliche Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter bis zur Regelaltersgrenze

M. KECK; M. BRUSSIG. Altersübergangs-Report 4/2024, 14 S. URL: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00082464

Durch den demografischen Wandel und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung in der Altersklasse der 55- bis 65-Jährigen ist der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren in den letzten Jahren stark gestiegen. Diese werden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in die Rente überwechseln. Das stellt die Fachkräftesicherung in Deutschland vor Herausforderungen. Im Report wird mit Rückgriff auf die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung das Angebot betrieblicher Maßnahmen untersucht, um ältere Beschäftigte dabei zu unterstützen, bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig zu sein.

Handlungslogiken in der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung: Entwicklung eines organisations- und institutionensoziologischen Theorierahmens und empirische Exploration von Einflussfaktoren

A. DIETZEN; C. GERHARDS; M. SCHLIEKER; K. TROLTSCH; R. SCHRATZ. Bonn 2023, 152 S. URL: lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781520

Im Beitrag wird ein Konfigurationsansatz entwickelt, um die Vielfalt und Wechselwirkungen betrieblicher Bedarfssteuerung in den relevanten Handlungsfeldern der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung erfassen zu können. Es wird ein theoretisch fundierter Forschungsansatz vorgestellt, der wichtige institutionelle Einflüsse auf die Qualifikationsbedarfsdeckung identifiziert und einer ersten empirischen Exploration unterzieht. Als Datenbasis dient das BIBB-Betriebspanel.

IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand

S. SEYDA; S. KÖHNE-FINSTER; F. ORANGE; T. SCHLEIERMACHER. IW-Trends 2/2024, 24 S. URL: www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoechststand.html
Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) befragt alle drei Jahre Unternehmen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten, Hemmnissen und Investitionen in die betriebliche Weiterbildung. Die aktuelle elfte IW-Weiterbildungserhebung,

an der sich 953 Unternehmen beteiligten, wurde zwischen Mitte Mai und Mitte September 2023 durchgeführt. Demnach erreichte die Weiterbildungsaktivität im Jahr 2022 einen Höchststand: 93 Prozent der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Weiterbildung an. Diese und weitere Kennzahlen dokumentiert die Veröffentlichung.

Qualifizierung gestalten: Beispiele guter Praxis – Eine Auswertung eingereicherter Projekte für den Deutschen Betriebsrätepreis der Jahre 2017–2022



J. MASSOLLE; R. REPP. Düsseldorf 2023, 36 S. URL: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008724

Wie können Qualifizierungen gestaltet sein, um den innerbetrieblichen Transformationsanforderungen gerecht zu werden? Wie können die Ausbildungsbedingungen verbessert werden, um durch Ausbildung

dem Fachkräftemangel zu begegnen? Wie kann eine betriebliche Krise für mehr Qualifizierung genutzt werden? Diese Fragen untersuchen Wissenschaftler/-innen vom Helix-Institut an der Universität Bochum anhand von Fallbeispielen. Sie stellen Projekte vor, die in den vergangenen Jahren für den Deutschen Betriebsrätepreis eingereicht wurden.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN

Ältere Beschäftigte als Ressource der Fachkräftesicherung? Zur Rolle alter(n)sgerechter Arbeitswelten und der betrieblichen Weiterbildung im demografischen und digitalen Wandel

L. NAEGELE; S. STANICZEK. In: bwp@ (2024) 46, S. 1–24. URL: <https://www.bwpat.de/ausgabe/46/naegele-staniczek>

Der Beitrag diskutiert die Rolle der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter im Zusammenhang mit der Bewältigung des steigenden Fachkräftemangels, thematisiert die Bedeutung alter(n)sgerechter Arbeitswelten sowie der betrieblichen Weiterbildung in zunehmend digitalen Lernsettings und gibt Einblicke in die Ergebnisse einer Literaturanalyse, die die Studienlage zur Qualifizierung älterer Beschäftigter in zunehmend digitalen Lernsettings systematisiert.

Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive: Chancen und Herausforderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel

Schwerpunktthema der Zeitschrift Magazin Erwachsenenbildung.at (2024) 51, 140 S., URL: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51/>

Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist unübersehbar. Er umfasst ökologische, technologische und demografische Dimensionen und äußert sich aktuell z.B. im Fachkräftemangel und in sich verändernden Berufsfeldern. Als Folge sind Beschäftigte mehr denn je gefordert, sich über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg weiterzubilden. Die Beiträge dieser Ausgabe erörtern die daraus resultierenden Anforderungen an die berufliche Weiterbildung in und außerhalb der Betriebe, um so dem skizzierten Wandel angemessen zu begegnen.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie: eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland

A. KÖRFER; F. KÖSTER; M. WINKLER; P. SCHEREN. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, S. 1–21. URL: www.bwpat.de/ht2023/koerfer_etal_ht2023.pdf

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ist eine bildungspolitische Initiative, in der Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit sich im Sinne eines übergreifenden und partnerschaftlichen Handelns für die Stärkung der Weiterbildung engagieren. Dabei wird sowohl die individuelle als auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen. Im Beitrag werden die Grundlagen und die zentralen Elemente der NWS vorgestellt. Im Mittelpunkt steht, deren Themen und Ziele in Bezug auf aktuelle Weiterbildungsdiskurse darzulegen.

Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen

S. BIERMEIER; E. DONY; S. GREGER; U. LEBER; F. SCHREYER; K. STRIEN. In: IAB-Forum 18. Januar 2023. URL: www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem »Arbeit-von-morgen-Gesetz« stehen Betrieben verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für ihre Beschäftigten zur Verfügung. Bislang werden diese aber eher wenig in Anspruch genommen. In einem qualitativen IAB-Forschungsprojekt wurden Betriebe sowie Fach- und Führungskräfte aus dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit zu möglichen Gründen befragt. Dabei zeigt sich: Insbesondere eine bessere Information der Betriebe und der Abbau administrativer Hürden könnten die Inanspruchnahme steigern.

(zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten, beide BIBB)

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Gesucht, gefunden ... und wieder verloren – Befunde zu unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen

Zahlreiche betriebliche Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt. Vorzeitige Vertragslösungen sind als mögliche Ursache dafür bislang kaum beachtet worden. An dieser Lücke setzt der Beitrag unter Rückgriff auf Daten aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung an.

Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Ausbildungsverträge abzuschließen, dürfte manchem Betrieb inzwischen fast wie ein Lottogewinn vorkommen. Diese Vermutung erscheint angesichts der hohen Zahl unbesetzt bleibender betrieblicher Ausbildungsstellen¹ zumindest nicht ganz abwegig. Zwar fiel die Zahl der von der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) als unbesetzt erfassten betrieblichen Ausbildungsstellen im Jahr 2024 mit rund 69.000 etwas niedriger als im Vorjahr (rund 73.000) aus, allerdings blieb auch das gemeldete Gesamtangebot an betrieblichen Ausbildungsstellen hinter dem Vorjahreswert zurück. Der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen verblieb damit unverändert hoch bei 14 Prozent (vgl. BA 2024). Da nicht alle Betriebe ihr Ausbildungsangebot melden, dürfte die tatsächliche Vakanzzahl noch deutlich höher ausfallen. Darauf verweisen etwa die regelmäßig durchgeführten

repräsentativen Betriebsbefragungen des BIBB (vgl. MOHR 2024) sowie des IAB (vgl. LEBER 2023).

Doch auch ein geschlossener Ausbildungsvertrag scheint kein Garant mehr dafür zu sein, die Ausbildungsstelle tatsächlich besetzt zu haben. Einer im pfälzischen Handwerk durchgeführten Studie zufolge wurden zwischen 2015 und 2017 rund drei Prozent der neu eingegangenen Ausbildungsverhältnisse von den jungen Menschen nicht angetreten (vgl. GREILINGER/ZWICK 2022). Umfragen sprechen dafür, dass Betriebe diese Erfahrung inzwischen noch öfter machen, aber auch vermehrt mit noch vor Ausbildungsbeginn wieder gelösten Ausbildungsverträgen konfrontiert werden (vgl. appinio²; ULLRICH/BÖCKER 2024). Darüber hinaus ist jedoch kaum bekannt, in wie vielen Betrieben Ausbildungsplätze wegen vorzeitiger Vertragslösungen unbesetzt bleiben, um welchen Anteil der angebotenen Ausbildungsstellen es sich dabei handelt und ob es diesbezüglich zu dem von

einigen Experten erwarteten Anstieg gekommen ist.³

Zur Beantwortung dieser Fragen können Daten aus den Erhebungswellen 2017 bis 2023 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel, vgl. Infokasten) beitragen.

Mehr als jeder zweite Betrieb hat unbesetzte Ausbildungsstellen zu beklagen

Die Daten sprechen eine deutliche Sprache: Mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangeboten für das Ausbildungsjahr 2022/2023 konnte diese nicht (vollständig) besetzen. Die Lage hat sich damit gegenüber den Vorjahren erheblich zugespitzt (orange Säule in der Abbildung). So waren im Ausbildungsjahr 2016/2017 mit vier von zehn Betrieben noch deutlich weniger Ausbildungsstellenangeboten betroffen. Seither ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen, der allein in den beiden Jahren der Corona-Pandemie zu einem gewissen Stillstand kam. Nicht überraschend hat sich weitgehend parallel dazu auch der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen (Nichtbeset-

¹ Im Beitrag sind grundsätzlich Ausbildungsstellen in nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen gemeint.

² Ghosting Bewerber. Deutschland. Feldzeit 02.-06.08.2022. URL: <https://research.appinio.com/#/de/survey/public/cKNU4y7>

MARGIT EBBINGHAUS
Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
ebbinghaus@bibb.de

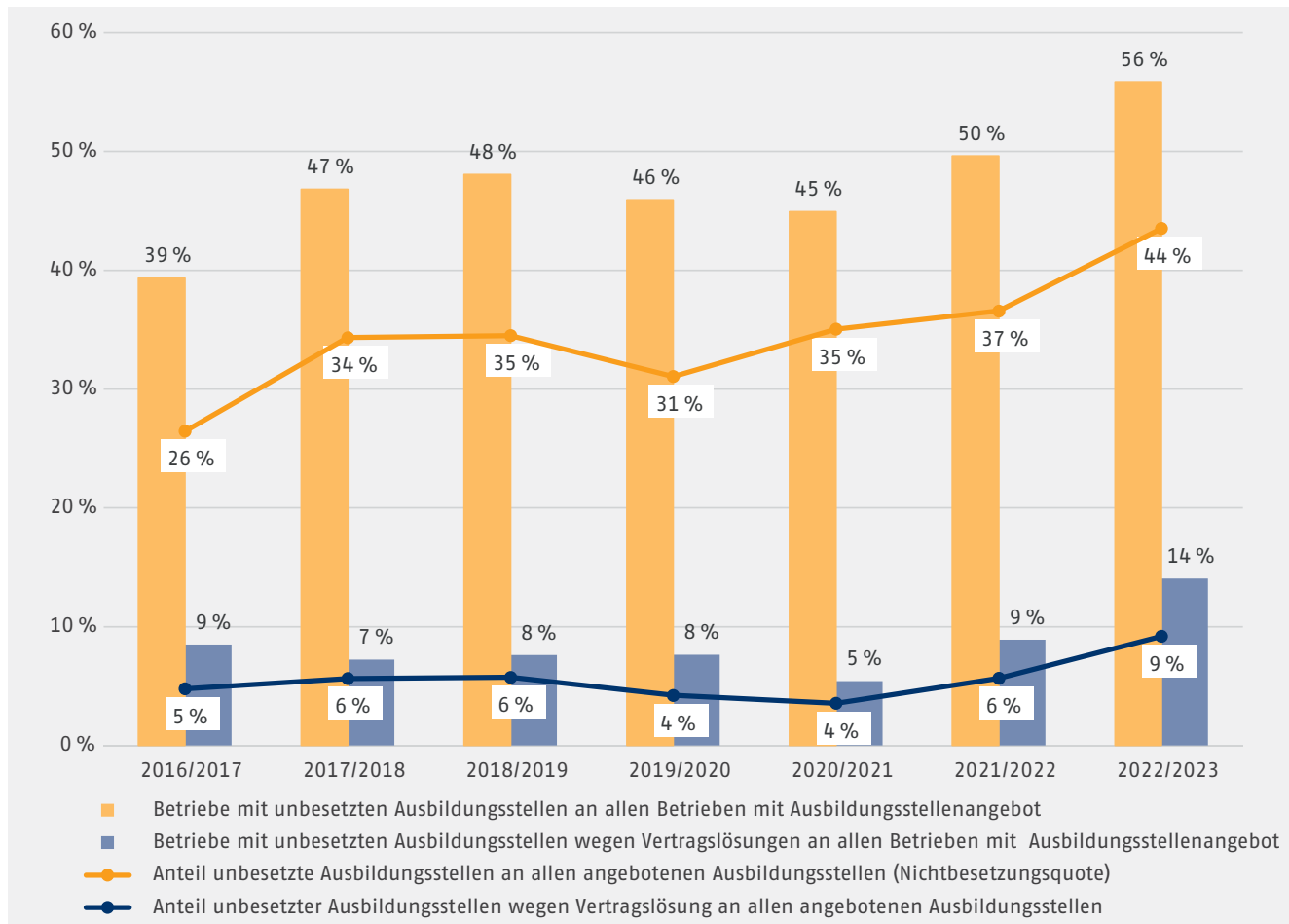


SABINE MOHR
Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
mohr@bibb.de

³ www.handwerk.com/ghosting-wenn-neue-mitarbeiter-sich-in-luft-aufloesen

Abbildung

Indikatoren zu unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen im Zeitverlauf



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017 bis 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten, Querschnittsanalysen, Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot: $1.691 \leq n \leq 2.058$

BIBB-Qualifizierungspanel

Beim Qualifizierungspanel handelt es sich um eine jährlich durchgeführte repräsentative Befragung von rund 4.000 Betrieben. Die in der Stichprobe enthaltenen Betriebe werden jeweils – bezogen auf das der Befragung vorangegangene Ausbildungsjahr – danach gefragt,

- ob Auszubildende neu eingestellt wurden und wie viele,
- ob Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten und wie viele, sowie
- ob unbesetzte Ausbildungsstellen wegen vorzeitiger Vertragslösungen unbesetzt blieben und wie viele.

Anhand dieser Daten können unterschiedliche Indikatoren zum Thema unbesetzter Ausbildungsstellen gebildet werden. Für den Beitrag erfolgte dies anhand der Querschnittsdaten.

Weitere Informationen:

www.bibb.de/qp

zungsquote) erhöht (orange Linie in der Abbildung). Im Ausbildungsjahr 2022/2023 lag er bei 44 Prozent.

Unbesetzte Ausbildungsstellen wegen Vertragslösungen sind keine Randerscheinung

Welche Rolle spielen frühzeitig gelöste Ausbildungsverträge in diesem Zusammenhang? Keine ganz unerhebliche, wie die Abbildung verdeutlicht. Nimmt man zunächst die ausbildungs anbietenden Betriebe in den Blick, bei denen mindestens eine zunächst vergebene Ausbildungsstelle wegen einer erfolgten Vertragslösung wieder vakant wurde und – zumindest bis zum Befragungszeitpunkt – nicht nachbesetzt werden

konnte (blaue Säule in der Abbildung), verharrt deren Anteil bis zum Ausbildungsjahr 2021/2022 bei knapp unter zehn Prozent. Eine Ausnahme stellt lediglich das von der Corona-Pandemie besonders betroffene Ausbildungsjahr 2020/2021 (mit 5 %) dar. Im Ausbildungsjahr 2022/2023 fällt der Anteil der betroffenen Betriebe mit 14 Prozent ungleich höher aus.

Ein ähnlicher Verlauf ist bei dem Anteil der aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen zu erkennen (blaue Linie in der Abbildung). Kam es zwischen den Ausbildungsjahren 2016/2017 und 2021/2022 jeweils bei mehr oder weniger fünf Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen

zu einer Vakanz, weil ein zuvor eingegangener Ausbildungsvertrag wieder gelöst wurde, stieg dieser Anteil im Ausbildungsjahr 2022/2023 fast auf das Doppelte (9%) an. Anders formuliert: Bei annähernd jeder zehnten Ausbildungsstelle, die im Jahr 2022/2023 anboten wurde, gelang es den Betrieben zunächst, sie mit einem/einer Bewerber/-in zu besetzen, wegen einer dann erfolgten Vertragslösung allerdings nur für kurze Zeit.

Nennenswertes Potenzial zur Fachkräftesicherung geht verloren

Die dargestellten Befunde sprechen dafür, dass vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nicht selten, und wie es scheint, in zunehmendem Maße der Grund dafür sind, dass betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Die Lösungen finden damit zu einem Zeitpunkt statt, zu dem es den Betrieben offenbar nicht mehr möglich ist oder sinnvoll erscheint, eine Nachbesetzung vorzunehmen – wobei die Daten offen lassen, ob die Lösungen von den Be-

trieben oder den Auszubildenden vorgenommen wurden, ob sie vor oder nach Ausbildungsbeginn erfolgten und ob Betriebe tatsächlich Versuche unternommen haben, die Ausbildungsstellen neu zu besetzen.

Ungeachtet dessen gehen durch die Frühfluktuation jährlich viele Ausbildungsstellen verloren, wodurch auch das Potenzial zur Sicherung von Fachkräften gemindert wird. Inwieweit bestimmte Betriebe davon besonders betroffen sind und welche Faktoren darauf Einfluss nehmen, dass Betriebe Ausbildungsvakanzen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen zu verzeichnen haben, ist noch genauer zu untersuchen. Ein Anfang 2025 gestartetes Forschungsprojekt des BIBB zielt in diese Richtung. ◀



Informationen zum BIBB Forschungsprojekt »Rückzüge von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Rekrutierungsprozess als Herausforderung für die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen (RüBe)« unter www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Situation am Ausbildungsmarkt 2023/24. Lücke zwischen Bewerber- und Stellenmeldungen ist kleiner geworden. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Oktober 2024. Nürnberg 2024. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile

GREILINGER, A.; ZWICK, Th.: »Ghosting« im Handwerk – Warum Lehrlinge nicht zum Ausbildungsbeginn erscheinen. In: Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship 70 (2022) 3–4, S.123–149

LEBER, U.: Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt – Die Perspektive der Betriebe. In: Berufsbildung 77 (2023) 3, S.18–21

MOHR, S.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024, S.208–211. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf

ULLRICH, F.; BÖCKER, M.: Azubi-Recruiting Trends 2024. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2024

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Anzeige

UMSETZUNGSHILFEN DER REIHE „AUSBILDUNG GESTALTEN“ PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG FÜR ÜBER 130 AUSBILDUNGSBERUFE



- ▶ Informationen zur Ausbildungsordnung
- ▶ Erläuterungen zu den Ausbildungsinhalten
- ▶ Beispiele für Arbeits-/Prüfungsaufgaben
- ▶ Rahmenlehrplan und exemplarische Lernsituationen
- ▶ Checklisten und Muster



kostenloser Download unter: www.bibb.de/ausbildunggestalten

ETAUS – ein neuer Studiengang mit Ausbildungsorientierung

Entscheidungsfindung für junge Menschen im Bereich Elektrotechnik unterstützen

Um dem Fachkräftemangel im Bereich Elektrotechnik zu begegnen, wurde an der FH Aachen in Kooperation mit den zuständigen Kammern ein neuartiger Studiengang entwickelt. Der Beitrag beschreibt das Orientierungs- und Bildungsangebot, bei dem gleichzeitig sowohl die praktischen Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb als auch die Erfahrungen aus dem Studium eine Entscheidungsfindung für den weiteren Bildungsweg ermöglichen.

Neue Konzepte sind notwendig

Der Fachkräftemangel im Bereich Elektrotechnik ist sowohl in Ausbildungsberufen als auch in akademischen Berufen eklatant. Sinkende Ausbildungs- und Studierendenzahlen in Kombination mit hohen Studienabbruchquoten und steigende Anforderungen, z.B. durch die Energiewende oder Elektromobilität, verschärfen die Situation (vgl. GÖTZ/MENDEL 2024; MALIN/JANSEN/KÖPPEN 2023; STATISTISCHES BUNDESAMT 2024). Hinzu kommt, dass jungen Menschen mit Interesse an Elektrotechnik der Überblick über unterschiedliche Bildungswege fehlt und sie im schlechten Fall einen nicht passenden Bildungsweg einschlagen (vgl. BARLOVIC/ULLRICH/WIELAND 2024). Die sinkenden Zahlen in Ausbildung und Studium erfordern neue Konzepte, um jungen Menschen eine Orientierung zu möglichen Optionen zu geben, die eine fundierte Entscheidung zwischen Ausbildung und Studium ermöglicht.

Für die Verzahnung von beruflicher und akademischer Ausbildung gibt es

bereits mit diversen dualen Studiengängen zahlreiche Beispiele. Weniger verbreitet sind bislang Ansätze, die eine länger laufende Orientierung zwischen Ausbildung und Studium ermöglichen¹ oder die in Form von dedizierten Orientierungsjahren oder -semestern Einblicke in Bildungs- und Berufswege unterschiedlicher Fachrichtungen erlauben, bevor sich die Teilnehmenden anschließend für einen Bildungsweg entscheiden (vgl. NEU 2023). Die Befragungen von Teilnehmenden an solchen Orientierungsprojekten im Rahmen des Modellvorhabens »VerOnika« ergaben, dass insbesondere die praktischen Erfahrungen in Unternehmen, die Selbstreflexion sowie Beratungsangebote hilfreich für den Orientierungs- und Entscheidungsprozess sind (ebd.).

Bei der Verzahnung der Orientierungs- und Bildungsangebote setzt der neuartige Studiengang Elektrotechnik mit

Ausbildungsorientierung (ETAUS) an der FH Aachen an.²

Konzept und Kooperationspartner

Das Grundkonzept von ETAUS besteht in einem verzahnten Ansatz, der im ersten Semester in den Bachelorstudiengang Elektrotechnik eine Teilzeitausbildung in einem kooperierenden Betrieb integriert. Die betriebliche Ausbildung erfolgt in einem handwerklichen oder industriellen Ausbildungsberuf in der Elektrotechnik. So lernen die Studierenden beide Bildungswege unter realen Bedingungen kennen. Begleitet durch ein Mentoring reflektieren die Studierenden diese Erfahrungen und werden so befähigt, am Ende des ersten Semesters eine fundierte Entscheidung über den weiteren Bildungsweg zu treffen: Entweder setzen sie das Studium fort oder sie entscheiden sich für die Aus-

¹ Vgl. z.B. das im Rahmen der Förderinitiative InnoVET entwickelte Konzept SIA <https://sia-nrw.de/>

² Vgl. www.fh-aachen.de/studium/studiengaenge/elektrotechnik-mit-ausbildungsorientierung-beng



FELIX HÜNING
Prof. Dr., Professor an der
FH Aachen
huening@fh-aachen.de



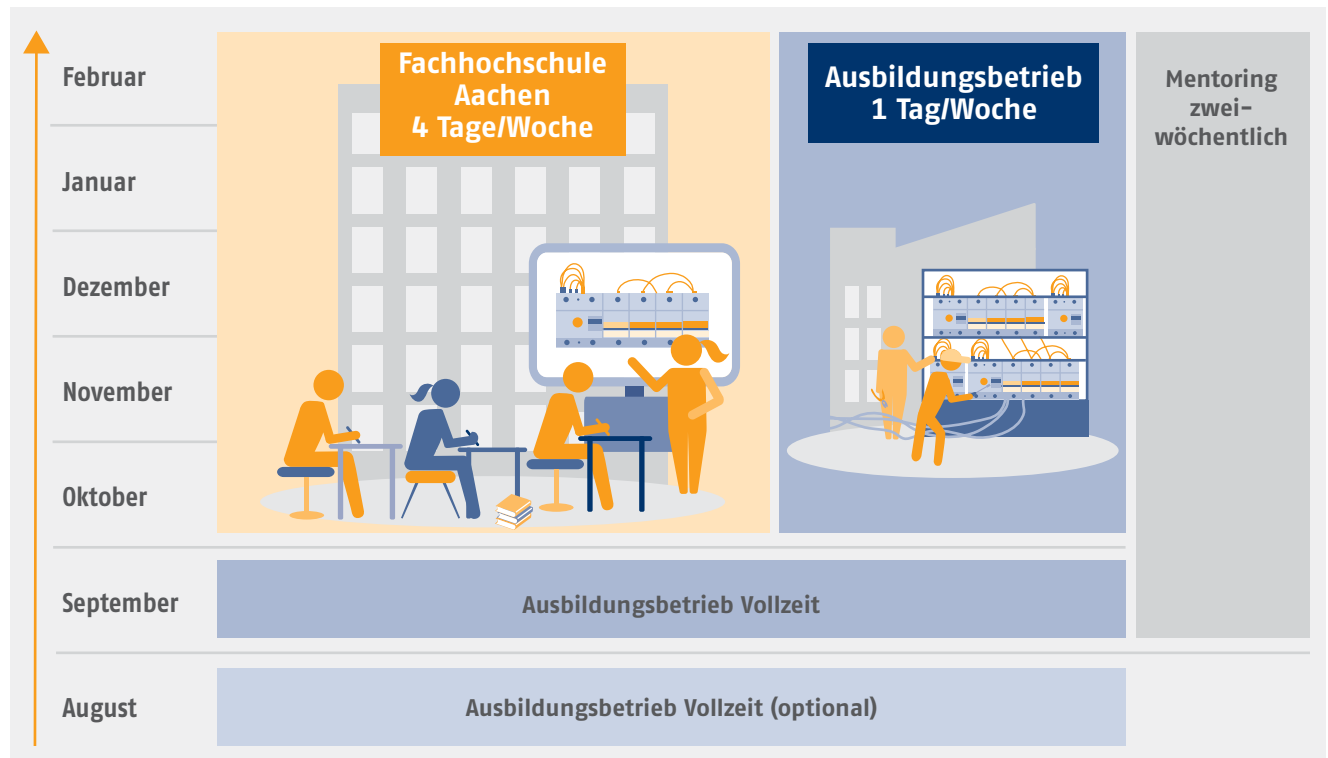
RALF EYLMANN
Koordinator Nachwuchssi-
cherung bei der HWK Aachen
[ralf.eylmanns@](mailto:ralf.eylmanns@hwk-aachen.de)
hwk-aachen.de



WALTRAUD GRÄFEN
Referatsleiterin Berufsstart
bei der IHK Aachen
[waltraud.graefen@](mailto:waltraud.graefen@aachen.ihk.de)
aachen.ihk.de

Abbildung

Aufteilung des ersten Semesters auf Zeiten im Ausbildungsbetrieb und an der Fachhochschule



bildung im Betrieb, die dann in Vollzeit fortgeführt wird. Durch die direkte Integration in das Studium bzw. die Anrechenbarkeit der jeweiligen korrespondierenden Bildungsteile – Teilzeitausbildung bzw. Studienmodule – benötigt diese Orientierung und Entscheidungsfindung keine zusätzliche Zeit, sondern Studium bzw. Ausbildung können »normal« weitergeführt werden.

ETAUS wurde in enger Kooperation zwischen FH Aachen, IHK Aachen und HWK Aachen entwickelt. Die Kammern akquirieren Betriebe, die mit der FH einen Kooperationsvertrag abschließen und Teilzeitausbildungsplätze anbieten. Unternehmen – vom kleinen Handwerksbetrieb bis zu KMU und Großunternehmen – wurden bereits früh in den Entwicklungsprozess eingebunden. So konnten ihre Anregungen und Bedenken direkt berücksichtigt werden. ETAUS bietet den Firmen die Möglichkeit, mit jungen Menschen in Kontakt zu kommen und sie evtl. für eine Aus-

bildung zu gewinnen. Das Risiko für die Firmen, dass die jungen Menschen sich nach dem Orientierungssemester nicht für einen Vollzeitausbildungsplatz, sondern für das Studium entscheiden, ist für die befragten und kooperierenden Betriebe akzeptabel. Selbst bei der Fortsetzung des Studiums können die Betriebe die Studierenden per Werkvertrag beschäftigen, sie später während des Praxissemesters oder der Abschlussarbeit begleiten oder auch nach dem Studium für das Unternehmen gewinnen.

Der Entwicklungsprozess wurde von einer arbeitsrechtlichen Beratung begleitet, um für das erste Semester einen rechtssicheren Rahmen zu bieten. Da die Teilnehmenden als Studierende an der FH Aachen eingeschrieben sind, entfällt für das erste Semester die Berufsschulpflicht. Gleichzeitig schließen sie einen Teilzeitausbildungsvertrag bei einem kooperierenden Unternehmen aus dem Bereich der Elektrotechnik ab. Dieser

wird bei Fortsetzung der Ausbildung in einen Vollzeitausbildungsvertrag umgewandelt. Bei der Fortsetzung des Studiums können die Studierenden den Teilzeitausbildungsvertrag kündigen. Der Studiengang wurde 2024 von der FH Aachen systemakkreditiert und startete im Wintersemester 2024/25.

Konkrete Umsetzung

ETAUS setzt auf dem bestehenden Bachelorstudiengang Elektrotechnik an der FH Aachen auf und wird in sechs- und siebensemestriger Variante angeboten, entweder ohne oder mit Praxis- bzw. Auslandssemester. Die ETAUS-Studierenden sind in den normalen Elektrotechnikstudiengang integriert. Im ersten Semester sind die Studierenden im September (optional schon im August) komplett im Ausbildungsbetrieb. Mit Beginn der Vorlesungszeit sind sie vier Tage in der Woche an der Hochschule und einen Tag im Betrieb (vgl. Abb.). Der zeit-

liche Umfang des Ausbildungsteils inklusive des Mentorings beträgt zwölf Leistungspunkte.

Um im Curriculum Zeit für die Ausbildung und das Mentoring zu schaffen, wurde ein Modul des ersten Semesters (Grundlagen der Programmierung) im Umfang von zehn Leistungspunkten ins dritte Semester geschoben, zwei Module aus dem dritten ins fünfte Semester, in dem dann zwei Wahlmodule entfallen. Somit müssen keine zusätzlichen Module für ETAUS angeboten werden. Im ersten Semester erwerben die Studierenden 32 Leistungspunkte, später im fünften Semester dann 28 Leistungspunkte, sodass der Studiengang in Summe 180 bzw. 210 Leistungspunkte aufweist. Für den betrieblichen Teil der Ausbildung im Orientierungssemester haben die Kammern einen verkürzten Ausbildungsplan gemäß dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan erstellt.

Mentoring und Entscheidungsfindung

Ein zentrales Element von ETAUS ist das semesterbegleitende Mentoring. Das Mentorenteam setzt sich aus dem/der betrieblichen Ausbilder/-in, einem/einer Vertreter/-in der zugehörigen Kammer sowie einem/-einer Professor/-in der FHAachen zusammen. So ist gewährleistet, dass die unterschiedlichen Blickwinkel Ein-

gang finden und es keine einseitige Beeinflussung der jungen Menschen gibt. Während des Semesters finden zweiwöchentlich Gespräche im Betrieb und an der FH Aachen statt, in denen die Studierenden Feedback erhalten und ihre Tätigkeiten und ihr Lernverhalten reflektieren. Gegen Ende des Semesters findet das Abschlussgespräch mit dem Mentorenteam statt. Je nach individueller Entscheidung setzen die Teilnehmenden die Ausbildung in Vollzeit fort und melden sich nicht an der Hochschule zurück, oder sie beenden die Teilzeitausbildung und studieren weiter.

Ausblick und Übertragbarkeit

Der Studiengang ETAUS wird zum ersten Mal im Wintersemester 2024/25 an der FH Aachen angeboten. Während des Semesters wird es zusätzliche Gespräche mit Studierenden und Betrieben geben, um ein direktes Feedback zum Konzept zu erhalten. Das Konzept von ETAUS ermöglicht Betrieben einen weiteren Weg, um interessierte junge Menschen zu erreichen, und ist auf Hochschuleseite durch die Synergien mit einem bestehenden Studiengang nahezu aufwandsneutral. Somit ist das Konzept sehr einfach auf andere Bereiche und Fachrichtungen zu übertragen, in denen es korrespondierende Ausbildungs-/Studienkombinationen gibt, z. B. die Berufsausbildung Fach-

informatiker/-in und Informatik-Studium oder die Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau und BWL-Studium. ◀



Infografik zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g12253

LITERATUR

BARLOVIC, I.; ULLRICH, D.; WIELAND, C.: *Ausbildungsperspektiven 2024*, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh 2024

GÖTZ, M.; MENDEL, C.: »Das war einfach sauschwer!« – Das Studium der E-Technik. Internationales Zentralinstitut für das Jugend- und Bildungsfernsehen (IZI). München 2024. URL: https://izi.br.de/deutsch/publikation/Buch-Das_war_einfach_sauschwer.pdf

MALIN, L.; JANSEN, A.; KÖPPEN, R.: Die Fachkräftesituation in Metall- und Elektrobereichen. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.). Köln 2023. URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_1_2023-Fachkraefte-MuE.pdf

NEU, A.: Verzahnte Orientierungsangebote zur beruflichen und akademischen Ausbildung. In: BWP 52 (2023) 3, S. 50–54. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19089

STATISTISCHES BUNDESAMT: Anzahl der Elektrotechnik- und Elektronikstudierenden in Deutschland in den Wintersemestern 2010/11 bis 2023/24, 9. August 2024. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261137/umfrage/studierendenanzahl-im-bereich-elektrotechnik-elektronik-in-deutschland/>

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Höhere berufliche Bildung in Österreich

Hintergrund, Anforderungen, Erwartungen

Das im Mai 2024 in Kraft getretene Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung (HBB) markiert das Ende eines langen Diskussionsprozesses und gleichzeitig den Auftakt für die Etablierung dieses neuen Bildungssegments in Österreich. Der Beitrag beschreibt die Hintergründe sowie die zentralen Regelungen des Gesetzes und verweist auf Erwartungen, die damit verbunden sind.

Hintergrund

Diskussionen über die Neuausrichtung der postsekundären, nicht tertiären Bildung in Österreich gibt es schon seit geraumer Zeit (vgl. SCHNEEBERGER/SCHMID/PETANOVITSCH 2013; MUSSET u. a. 2013). Im Gegensatz zur Tertiärebene, die primär wissenschafts-/ forschungsorientiert ausgerichtet ist, werden viele berufliche Programme, die auf das Sekundarniveau aufbauen, nicht im formalen, sondern im nicht-formalen System angeboten. Dieser Bildungsbereich ist von einer großen Vielfalt an Anbietern, Angeboten und Abschlüssen geprägt.

Diese Vielfalt erschwert jedoch das Verständnis für diesen Bereich und führt dazu, dass die Abschlüsse in der öffentlichen Wahrnehmung einen geringeren Stellenwert als akademische Abschlüsse haben. Mit der Etablierung des NQR in Österreich wurden die Diskussionen über die Zuordnung hochschulischer und nicht-hochschulischer Qualifikationen auf denselben Niveaus noch evidenter und die Einführung eines eigenen Bildungssegments der höheren beruflichen Bildung verstärkt.

Das neue HBB-Gesetz

Das HBB-Gesetz hat nun den Grundstein für dieses Segment gelegt: Es regelt die wesentlichen Anforderungen an diese Abschlüsse und legt gemeinsame Abschlussbezeichnungen fest. Damit soll in Analogie zum Hochschulbereich eine verbindende Klammer geschaffen werden, die der höheren beruflichen Bildung mehr Einheitlichkeit und Struktur verleiht.

Charakteristika von HBB-Qualifikationen

HBB-Qualifikationen zeichnen sich durch folgende Charakteristika aus:

- **Berufspraktische Erfahrung:** Eine HBB-Qualifikation ist ein berufspraktischer Abschluss. Der Kompetenzerwerb erfolgt primär durch Erfahrungslernen. Durch die Berufspraxis wird die Fachkompetenz erweitert und vertieft, sodass Absolventinnen und Absolventen in der Lage sind, verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen.
- **NQR-Niveaus 5 bis 7:** Die HBB unterscheidet zwischen drei Qualifikationsniveaus. Die HBB-

Deskriptoren orientieren sich an den Niveaus 5 bis 7 des NQR.

- **Bedarfsorientierung:** Maßgeblich für die Einführung eines Abschlusses ist der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft, der den Impuls für die Entwicklung eines solchen Abschlusses gibt.
- **Wirtschaftsnahe Governance:** Berufsverbände sowie die Sozialpartner sind steuernde Kräfte hinter der Entwicklung und Umsetzung von Qualifikationen und damit Garant für Arbeitsmarktnähe und Nachfrageorientierung.

Anbieter und beteiligte Akteure

Der Kreis der Anbieter von HBB-Qualifikationen wird durch das Gesetz auf die gesetzlichen Berufsvertretungen sowie auf das Wirtschaftsministerium eingeschränkt. Diese verantworten das gesetzeskonforme Zustandekommen einer HBB-Qualifikation. Zu den weiteren Hauptakteuren im Rahmen der HBB zählen folgende Einrichtungen bzw. Personengruppen:

- **Entwicklungsteam:** Dieses ist zu Beginn der Qualifikationsentwicklung einzurichten. Es unterstützt den Qualifikationsanbieter bei allen Prozessschritten bis zur Implementierung der Qualifikation. Gemäß HBB-Gesetz gehören diesem Team mindestens ein Experte bzw. eine Expertin der qualifikationsrelevanten Branchen an ebenso wie Vertreter/-innen der fachlich zuständigen Sozialpartner, eine Vertretung einer wissenschaftlichen Einrichtung sowie einer Validierungs- und Prüfungsstelle. Die Zusammensetzung des Entwicklungsteams soll gewährleisten, dass fachliche, rechtliche,



SABINE TRITSCHER-ARCHAN
Projektleiterin am ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien
tritscher-archan@ibw.at



ELISABETH HASSEK-EDER
Dr., Referentin bei der Wirtschaftskammer Österreich, Wien
elisabeth.hassek-eder@wko.at

didaktische und abwicklungstechnische Expertise in den Prozess eingebracht wird.

- **Wissenschaftliche Einrichtung:** Eine Einrichtung mit ausgewiesener Expertise in der qualifikationsbezogenen Forschung muss die Qualifikationsentwicklung begleiten. Dazu braucht sie eine Genehmigung des Wirtschaftsministeriums. Aufgabe dieser Einrichtung ist es sicherzustellen, dass sämtliche Schritte in der Erstellung einer HBB-Qualifikation gesetzeskonform erfolgen. Am Ende des Entwicklungsprozesses hat sie dies gegenüber dem Ministerium zu bestätigen. Zudem führt die wissenschaftliche Einrichtung die im HBB-Gesetz vorgeschriebene Erstevaluierung durch. Ihr kommt somit eine zentrale Rolle in der Qualitätssicherung von HBB-Qualifikationen zu.
- **Validierungs- und Prüfungsstellen:** Diese sind gemäß HBB-Gesetz für die verordnungskonforme Durchführung von Feststellungsverfahren zuständig und werden vom Wirtschaftsministerium ermächtigt. Das HBB-Gesetz schreibt vor, dass bei diesen Stellen Prüfungskommissionen einzurichten sind, deren Mitglieder nicht in Vorbereitungskursen für die jeweilige HBB-Qualifikation unterrichtet haben dürfen. Damit wird im Sinne der Qualitätssicherung bewusst eine Trennung zwischen Qualifikationsanbietern, Lehrenden und Prüfenden etabliert.

Entwicklung einer neuen HBB-Qualifikation

Der HBB-Entwicklungsprozess beginnt mit der Analyse des Bedarfs. Wird ein solcher nachgewiesen, wird das Entwicklungsteam einberufen, um die neue Qualifikation zu erarbeiten. Dazu zählt unter anderem die Erstellung der Lernergebnisse. Diese sind so zu definieren, dass sie in Bezug zu den HBB-Deskriptoren des jeweiligen Zielniveaus (NQR 5 bis 7)

stehen. Für alle drei Niveaus wurden im Gesetz einheitliche Abschlussbezeichnungen festgeschrieben: Höhere Berufsqualifikation (NQR 5), Fachdiplom (NQR 6) und Höheres Fachdiplom (NQR 7). Damit wird ein sichtbares Zeichen der Zugehörigkeit der Qualifikationen zur HBB gesetzt. Das Entwicklungsteam definiert auch das Feststellungsverfahren. Dieses Verfahren kann entweder als Prüfung oder Validierung ausgestaltet sein. Alle wesentlichen Regelungen für die Durchführung dieses Verfahrens sind in einer Verordnung festzuschreiben. Am Ende dieses Entwicklungsprozesses prüft das Wirtschaftsministerium die Verordnung gemeinsam mit weiteren Nachweisen sowie einer Dokumentation über die gesetzeskonforme Genese der Qualifikation und übermittelt die Unterlagen an den HBB-Beirat zur Stellungnahme. Diesem Beirat gehören neben Vertretungen sämtlicher Bundesministerien, die formale Berufsbildung in ihren Ressorts verantworten, u. a. die Sozialpartner, die Bundeskonferenz der Freien Berufe Österreichs, Vertretungen des Hochschulsektors sowie die Statistik Austria an. Der Beirat hat nicht nur die Befugnis, Empfehlungen zu strategischen Fragen der HBB abzugeben. Er hat auch das Recht, zu jeder neu zu erlassenden Verordnung Stellung zu nehmen. Mit der Verkündung der Verordnung ist der Entwicklungsprozess abgeschlossen. Zur Qualitätssicherung und -entwicklung sieht das HBB-Gesetz eine begleitende Evaluierung bis zum fünften Jahr der Umsetzung der Qualifikation vor. Nach diesem Zeitpunkt sind in Abständen von maximal sieben Jahren der Nutzen und die Wirksamkeit zu analysieren.

Erwartungen

Seit Inkrafttreten des Gesetzes wird an zahlreichen HBB-Qualifikationen gearbeitet. Das Interesse ist insbesondere in jenen Branchen hoch, in denen es

bisher nach dem Lehrabschluss (NQR 4) keine formale berufspraktische Höherqualifizierung gab. Branchenvertreter/-innen sehen in der HBB die Chance, durch die Entwicklung von Abschlüssen auf den NQR-Niveaus 5 und 6 Qualifikationen anzubieten, die interessierten Fachkräften Entwicklungsperspektiven bieten. Damit soll das Interesse an der beruflichen Bildung, einschließlich der beruflichen Erstausbildung, steigen.

Die verbindlichen Vorgaben des HBB-Gesetzes zielen darauf ab, den sehr vielfältigen Bildungsbereich stärker zu konsolidieren. Sichtbares Zeichen dieser Konsolidierung nach außen sind die gemeinsamen Abschlussbezeichnungen. Diese werden allerdings nur für jene Qualifikationen verwendet, die tatsächlich auf Basis des HBB-Gesetzes geschaffen werden. Bereits bestehende höhere berufspraktisch ausgerichtete Qualifikationen wie der Meisterabschluss oder die Ingenieurqualifikation (beide NQR 6) bleiben weiterhin in ihren Materiengesetzen geregelt. Der Begriff »höhere berufliche Bildung« soll zudem als Dachmarke fungieren und dazu beitragen, diesen Bildungsbereich sichtbarer zu machen und die Wertschätzung der berufspraktisch erworbenen Qualifikationen zu erhöhen. Künftig soll HBB als gleichwertiges Bildungssegment neben der hochschulischen Bildung wahrgenommen werden. ◀

LITERATUR

- MUSSET, P.; BLOEM, S.; FAZEKAS, M.; FIELD, S.: A Skills beyond School Review of Austria. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Paris 2013. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264200418-en>
- SCHNEEBERGER, A.; SCHMID, K.; PETANOVITSCH, A.: Postsekundäre/tertiäre Berufsbildung in Österreich. Länderhintergrundbericht zum OECD-Review »Skills beyond school«. ibw-Forschungsbericht Nr. 175, Wien 2013. URL: <https://ibw.at/resource/download/286/ibw-forschungsbericht-175.pdf>

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf

Interview mit Dietmar Heisler zu den 23. Hochschultagen Berufliche Bildung

Die Kirschblüten auf der Veranstaltungshomepage signalisieren, dass der Frühling unmittelbar bevorsteht, wenn sich vom 17. bis 19. März 2025 Fachvertreter/-innen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Paderborn zu den 23. Hochschultagen Berufliche Bildung versammeln. Doch nicht nur der Frühling lockt nach Paderborn. Ein prall gefülltes Programm zum hochaktuellen Rahmenthema verspricht anregenden fachlichen Austausch. Schwerpunkte und Highlights benennt Professor Dr. Dietmar Heisler im Interview.

BWP Das Rahmenthema greift gleich drei aktuelle Megatrends auf und reflektiert diese mit Blick auf drei Zukunftsszenarien. Hätte nicht bereits eins ausgereicht, um drei Tage Programm zu füllen?

Heisler Für Außenstehende könnte durchaus der Eindruck einer gewissen Beliebigkeit und fehlenden Fokussierung entstehen. Dem ist aber nicht so. Uns war es wichtig, diese drei zentralen Entwicklungen und ihre Herausforderungen nicht losgelöst voneinander zu betrachten. Ein Beispiel: Das Thema Nachhaltigkeit wird im öffentlichen Raum immer wieder als »Projekt der Eliten« dargestellt. Umso wichtiger ist es doch, dies mit Chancengerechtigkeit zusammen zu denken und die Frage zu stellen, welchen Beitrag die Berufsbildung hier leisten kann, z.B. im Hinblick auf die Befähigung des Einzelnen zur Teilhabe und Mitgestaltung von Arbeit und Beruf. Dies setzt nicht zuletzt gute Bildung und faire Beschäftigungsbedingungen voraus. Um dieser Komplexität Rechnung zu tragen, müssen also auch Arbeit, Beruf und Bildung zusammengedacht werden. Das findet man im Übrigen so auch in den Sustainable Development Goals 2030 der UN. Beim Thema Digitalisierung ist das nicht anders: Auch hier liegen Potenziale, um die Wirtschaft effizienter, aber auch ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltiger zu gestalten. Dass dieser Wandel auch chancengerecht vorantgetrieben werden muss, steht für mich außer Frage. Wir haben aber auch genug Themen offengelassen, die in anderen Tagungen aufgegriffen werden können. Mein Eindruck ist, dass wir mit den drei Rahmenthemen nah am Puls der Zeit sind.

BWP Absolut! Zu den Themen wird es drei Keynotes geben. Auf wen dürfen wir uns freuen?

Heisler Prof. HUBERT ERTL, der Forschungsdirektor des BIBB, wird die Teilnehmenden zur Eröffnung begrüßen. Zudem konnten wir drei weitere Fachvertreter/-innen gewinnen.

Die erste Keynote hält Professorin BETTINA KOHLRAUSCH, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung. Sie forscht unter anderem zu den Themen Bildungsungleichheit, soziale Ungleichheit und Effekte der Digitalisierung und wird Ergebnisse ihrer Forschung vorstellen.

Die zweite Keynote, am Mittag des zweiten Veranstaltungstages, wird VOLKER MEYER-GUCKEL, Generalsekretär des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, halten. Mit dem Titel »Lehrkräftebildung als Chance und Herausforderung für die berufliche Bildung« wird er einen Einblick in die Arbeit des Stifterverbands geben, der sich ja sehr für die Weiterentwicklung des Bildungssystems einsetzt, u.a. im Bereich Digitalisierung von Schule, aber auch bei der Förderung von MINT-Fächern, von Sprache und Fremdsprache sowie für die Weiterbildung und Lehrkräftegewinnung. Zu Letzterem findet sich ein Workshop des Stifterverbands in unserem Programm. Der Stifterverband ist, genauso wie die Hans-Böckler-Stiftung auch, Kooperationspartner der Hochschultage 2025.

Besonders freue ich mich auf die dritte Keynote von JOACHIM SELZER vom Chaos Computer Club. Er wird zu Beginn des dritten Veranstaltungstages eine kritische Perspektive auf Digitalisierung und KI werfen. Damit verbunden ist die Frage, welche der ursprünglichen Hoffnungen, die wir einst in die Digitalisierung gesetzt haben, z.B. hinsichtlich der Förderung von Informationsfreiheit, freiem Gedankenaustausch und Demokratie, erfüllt wurden und welche nicht.

Zum Abschluss der Hochschultage wird es eine Podiumsdiskussion mit unserer Schirmherrin, ELKE BÜDENBENDER, sowie HUBERT ERTL, BETTINA KOHLRAUSCH und weiteren Personen aus Wirtschaft, Politik und Berufsbildung geben.

BWP Neben Fachtagungen, Workshops und Poster Sessions taucht ein neues Format im Programm auf: die Table Sessions. Worum geht es dabei?

Heisler Wir haben die Table Sessions mit aufgenommen, weil sie das klassische Format der vortragsgestützten Foren oder Workshops aufbrechen. Hier steht der Austausch unter den Teilnehmenden zu einem Thema im Vordergrund. Üblicherweise wird die Session durch einen knappen Impuls eingeleitet, anschließend wird das Thema an den »(Round) Tables« in Gesprächsrunden, bestehend aus mehreren Fachvertreter/-innen, diskutiert. Die Diskussionsergebnisse werden dokumentiert und am Ende in einer Plenumsrunde zusammengetragen. Das Ganze wird moderierend begleitet. Spannend sind aus meiner Sicht nicht nur die Möglichkeiten des Austauschs, sondern auch die Ergebnisoffenheit der Sessions. Und wir haben auch noch ein weiteres, für die Hochschultage eher unübliches Format, den Posterpitch anstelle eines Posterwalks. Hier haben wir die Autorinnen und Autoren der Poster eingeladen, in zehn bis 15 Minuten ihre Arbeiten in einem moderierten Rahmen vorzustellen. Damit wollen wir den Anfragen nach Einzelbeiträgen, die ja im Rahmen der Hochschultage eher unüblich sind, Rechnung tragen.

BWP Auch das Tagungsfest ist immer ein Anlass, miteinander ins Gespräch zu kommen. Welchen Rahmen hat das Orgateam in Paderborn dafür geschaffen?

Heisler Wir haben uns in die VIP-Lounge des SC Paderborn eingemietet. Sie bietet Platz für 400 Gäste. Um dorthin zu kommen, haben wir ein Busunternehmen beauftragt, d. h. unsere Gäste werden, ähnlich wie sie das von den letzten Hochschultagen bereits kennen, mit Linienbussen zum Tagungsfest und zurück in die Innenstadt gebracht. Geplant ist weiterhin, dass im Rahmen des Tagungsfestes der Wissenschaftspreis des Vereins zur Förderung der Berufsbildungsforschung in gesellschaftlicher Verantwortung erfolgt.

BWP Wie nachhaltig und digital sind denn die Hochschultage selbst? Wie greifen die Veranstalter das Rahmenthema als Motto in organisatorischer Hinsicht auf?

Heisler Wir versuchen, bei der Programmgestaltung auf alle drei Aspekte unseres Rahmenthemas zu achten: Die gesamte Tagungsorganisation – die Anmeldung, das Programmmanagement, auch die Dokumentation der Tagungsbeiträge – wird digital erfolgen. Das Tagungsprogramm finden unsere Gäste in einer Tagungs-App. Partner für die Veröffentlichung der Tagungsbeiträge ist wieder die bwp@.

Zum Thema Nachhaltigkeit: Das Studierendenwerk, das die Verpflegung der Tagungsgäste übernimmt, ist 2024 als veganfreundliche Mensa ausgezeichnet worden. Einige der angebotenen Kaltgetränke werden von einem Inklusionsbetrieb bereitgestellt. Für unsere Gäste mit Beeinträchtigungen achten wir auf Barrierefreiheit in den Tagungsräumen

und Einrichtungen. Geplant sind Guides, die unsere Gäste bei Bedarf am Bahnhof in Empfang nehmen und begleiten. Für Individualanreisende, die auf Elektromobilität setzen, stehen vier Ladepunkte auf dem Campusparkplatz zur Verfügung und im nahegelegenen Einkaufszentrum sind es noch ein paar mehr.

Allerdings muss ich noch auf einen kleinen Wermutstropfen hinweisen: In den letzten Jahren war es ja eher unüblich, für die Hochschultage einen Beitrag zu zahlen. Da wir keine Sponsorengelder oder öffentliche Unterstützung akquirieren konnten und auch vom Land diesmal keine personelle Unterstützung bekommen haben, müssen wir leider einen Beitrag von 146 Euro für die Tagung und 89 Euro für das Tagungsfest erheben. Dafür bekommen unsere Gäste aber auch einiges geboten.

»Mein Eindruck ist, dass wir mit den drei Rahmenthemen nah am Puls der Zeit sind.«

PROF. DR. DIETMAR HEISLER



BWP Und nicht zu vergessen: Ost-Westfalen ist eine bildungsstarke Region. Sicherlich werden die Teilnehmenden der Hochschultage auch Gelegenheit haben, Einblicke in innovative Praxis und Projekte vor Ort zu erhalten.

Heisler In der Tat! Auch hierfür haben wir ein abwechslungsreiches Programm zusammengestellt. Ich will nur einige Punkte ansprechen: Zum einen gibt es den Markt der Möglichkeiten, auf dem sich Projekte der Universität Paderborn und regionale Projekte und Netzwerke vorstellen werden. Der Kreis Paderborn gibt einen Einblick in die Umsetzung des Landesprogramms Kein Abschluss ohne Anschluss (KAOA). An einem weiteren Stand wird die Schule für Pflege und Gesundheit Paderborn ihr Skills Lab Pflege vorstellen. Es wird auch möglich sein, die Schule und das Skills Lab im Rahmen einer der organisierten Exkursionen zu besuchen. Ein weiteres Highlight von vielen in Paderborn ist das Heinz-Nixdorf-Museum, was unsere Gäste ebenfalls im Rahmen einer Exkursion besuchen können. Heinz Nixdorf ist nicht nur in Paderborn geboren, er gilt auch als deutscher Computerpionier und würde 2025 seinen 100sten Geburtstag feiern.

BWP Damit sind eigentlich alle guten Gründe genannt, sich im März auf den Weg nach Paderborn zu machen. Wir freuen uns auf die HTBB 2025! ◀



Alle Infos zu den Hochschultagen auf einen Blick:
www.upb.de/htbb2025

(Interview: Christiane Jäger, BWP)

Pflegefachassistenz – bald ein neuer bundeseinheitlicher Ausbildungsberuf

Mit dem im September 2024 von der Bundesregierung vorgelegten Kabinettsbeschluss zur Einführung des Pflegefachassistenzgesetzes sollen die bislang landesrechtlich geregelten Berufe in der Pflegehilfe und -assistenz nun bundesrechtlich vereinheitlicht werden. Der Beitrag beleuchtet die Entstehungsgeschichte des Pflegefachassistenzgesetzes, seine wesentlichen Eckpunkte und die mit der Umsetzung verbundenen Herausforderungen.

Anlass zur Gesetzgebung

Dass die Pflege unter einem eklatanten und anhaltenden Fachkräftemangel leidet, ist hinlänglich bekannt. Der wachsenden Zahl pflegebedürftiger Menschen steht eine schrumpfende Zahl aktiver bzw. potenzieller Pfleger gegenüber. Bereits 2017 wurde das Pflegeberufegesetz reformiert, nun soll auch die Pflegefachassistenz bundesweit einheitlich geregelt werden. Trotz einzelner Anpassungen seit 2020 sind die Ordnungsmittel der landesrechtlich geregelten 27 Pflegehilfe- und assistenzberufe nach wie vor so unterschiedlich, dass weder Mobilität – sei es national oder international – noch die vertikale Durchlässigkeit in höhere Qualifikationsstufen sichergestellt sind; auch die Auszubildendenzahlen steigen über die letzten Jahre nur langsam (vgl. JÜRGENSEN 2023). Gleichzeitig belegen Gutachten und Instrumente zur Personalbemessung, dass sich der Fachkräftemangel ganz besonders im Bereich der Pflegehilfe/-assistenz niederschlagen wird (ebd.). Demnach übernehmen Pflegefachpersonen zu viele Aufgaben, die eigentlich von Assistenzpersonen durchgeführt

werden könnten, wenn diese in ausreichender Zahl vorhanden wären.

Der Gesetzgeberspricht sich von der bundesrechtlichen Vereinheitlichung höherer Auszubildendenzahlen, weil der Pflegefachassistenzberuf, vor allem für Schulabgänger/-innen auch ohne nachgewiesenen Hauptschulabschluss, für Personen aus dem Ausland sowie für Menschen ohne Ausbildung, aber mit langjähriger Berufserfahrung in der Pflege, mit dem Gesetz attraktiver wird. Hinzu kommt, dass mit der Vereinheitlichung strukturelle und inhaltliche Anschlussmöglichkeiten für Fort- und Weiterbildung sowie für den Aufstieg in höhere Qualifikationsstufen geschaffen werden.

Wesentliche Eckpunkte

Das Pflegefachassistenzgesetz (PflFAssG)¹ ist strukturell gleich aufgebaut wie das Pflegeberufegesetz (PflBG) und weist auch inhaltliche Übereinstimmungen auf. Es regelt die Pflegefachassistenz mit einem Qualifikationsniveau unterhalb des Pflegefachberufs, woraus sich die folgenden Unterschiede ergeben:

- Eine kürzere Ausbildungsdauer (voraussichtlich 18 gegenüber 36 Monaten),

- niedrigere Zugangsvoraussetzungen (Hauptschulabschluss, vergleichbare Allgemeinbildung oder gleichwertige Voraussetzungen gegenüber Realschulabschluss oder gleichwertiger zehnjähriger Schulbildung) sowie
- der Erwerb von Kompetenzen auf niedrigerem Niveau bzw. die Erteilung von weniger beruflichen Befugnissen.

Somit können Pflegefachassistentinnen und -assistenten selbstständig nur Aufgaben zur Durchführung von Pflegemaßnahmen in »nicht komplexen Pflegesituationen« für Menschen aller Altersstufen übernehmen (vgl. § 4 Abs. 1 PflAssG). In »komplexen Pflegesituationen« hingegen sollen sie zusammen mit Pflegefachpersonen arbeiten, denen auch weiterhin die Steuerungsverantwortung für den Pflegeprozess vorbehalten ist.

Es ist vorgesehen, dass die Fachkommission nach § 53 PflBG ein Jahr nach Verabschiedung des Gesetzes empfehlende Rahmenpläne für die Ausbildung in der Pflegefachassistenz vorlegt. Die ersten Ausbildungen sollen ein weiteres Jahr später starten; mit den entsprechenden Übergangsregelungen können bis dahin begonnene landesrechtlich geregelte Ausbildungen in der Pflegehilfe oder -assistenz noch abgeschlossen werden.²

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens begrüßten Berufsverbände, Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretungen, Krankenkassen und Betroffenenorganisationen in ins-



ANKE JÜRGENSEN
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
juergensen@bibb.de

¹ Pflegeassistenzeinführungsgesetz, Entwurf vom 04.09.2024

² Bei Drucklegung war das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Zum aktuellen Stand vgl. <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-über-die-einführung-einer-bundeseinheitlichen-pflegefachassistenz-ausbildung-pflegefachassistenzeinführungsgesetz/315289>

gesamt 38 Stellungnahmen zum Referentenentwurf mehrheitlich das Vorhaben der bundesweiten Vereinheitlichung. Probleme werden bei der Finanzierung der Ausbildung zu Lasten der Versicherten gesehen. Die Dauer von 18 Monaten schien jenen zu lang, die befürchten, dass das erforderliche Personal nicht früh genug in ausreichender Zahl zur Verfügung steht, und denjenigen zu kurz, die die Versorgungsqualität in Gefahr sehen, wenn Personen nicht ausreichend für die anspruchsvollen Aufgaben ausgebildet sind.

Die Berufsverbände fordern vor allem ein klares Aufgabenprofil und damit die Abgrenzung der unterschiedlichen Qualifikationsebenen und die Definition von deren Schnittstellen. Die darauf basierende Aufgabenverteilung in qualifikationsheterogenen Teams spielt nicht nur eine wirtschaftliche Rolle, sie ist auch für die Berufsangehörigen von individueller Bedeutung, tragen doch klar abgegrenzte Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Befugnisse dazu bei, eine berufliche Identifikation und Sicherheit bei der Berufsausübung zu erlangen.

Herausforderungen bei der Umsetzung

Die Zugangsbedingungen und die Dauer der Ausbildung werden auch aus Sicht der Pflegepädagogik kritisch gesehen. Außer für Personen mit Hauptschulabschluss soll die Ausbildung auch denjenigen offenstehen, die keinen Schulabschluss nachweisen können. In diesen Fällen soll die Pflegeschule gem. § 10 Abs. 2 PflFAssG auf Grundlage einer Prognose entscheiden, ob die Ausbildung aufgenommen werden kann. Eine weitere Prognoseentscheidung ist für Personen vorgesehen, die nach einer abgebrochenen Pflegeausbildung oder mehrjähriger Berufserfahrung direkt in die Abschlussprüfung einmünden wollen. Für diese Personen ist ein 320-stündiger Kurs zur Prüfungs-

vorbereitung vorgesehen. Mithilfe eines Kompetenzfeststellungsverfahrens soll denjenigen Personen, die die hierfür erforderlichen Qualifikationen nicht nachweisen können, eine Verkürzung der Ausbildung um bis zu einem Drittel ermöglicht werden. Weder zur Prognoseeinschätzung noch zur Kompetenzfeststellung liegen jedoch bislang ausreichend Erfahrungswerte oder valide Erkenntnisse zur Orientierung vor.

Ausbildende Einrichtungen und Pflegeschulen stehen angesichts der erwartbar sehr heterogen zusammengesetzten Auszubildendengruppen der Herausforderung gegenüber, die Diversität in Allgemeinbildung, Sprachkompetenz und Lebens- bzw. Berufserfahrung aufzufangen. Hier gilt es, zielgruppengerechte pädagogische Konzepte zu entwickeln. Es wird von pflegepädagogischer Seite befürchtet, dass die Ausbildungszeit mit 18 Monaten zu knapp bemessen ist, um Lerninhalte so zu vertiefen und die Praxiserfahrungen so zu reflektieren, dass der Kompetenzerwerb in dem vorgesehenen Umfang gewährleistet werden kann und dass nicht nur das Ausbildungsziel erreicht, sondern auch die berufliche Weiterentwicklung angelegt wird.

Aufgaben des BIBB, der Fachkommission und weiterer Akteure

Mit dem Pflegefachassistentenführungsgesetz ist die Änderung weiterer Gesetze und Verordnungen verbunden. So weist der Gesetzgeber in § 44 PflFAssG dem BIBB die Aufgaben der Beratung und Information zur Pflegefachassistentenausbildung sowie des Aufbaus unterstützender Angebote und Strukturen wie seinerzeit nach § 54 PlfBG zu. Die Fachkommission nach § 53 PlfBG mit ihrer Geschäftsstelle im BIBB soll, sobald das Gesetz in Kraft tritt, den Rahmenlehr- und den Rahmenausbildungsplan sowie den Rahmen-

lehrplan für den 320-stündigen Vorbereitungskurs entwickeln, diese alle fünf Jahre prüfen und bei Bedarf aktualisieren.

Den Beschäftigten in qualifikationsgemischten Pflegeteams sollen klare Aufgabenbereiche zugewiesen werden, sodass die Zusammenarbeit im Sinne der Assistenz, Delegation und Mitwirkung auf Grundlage des PflFAssG gestaltet werden kann. Die klare Unterscheidung von Aufgaben in unterschiedlich komplexen Pflegesituationen erfordert im Vorfeld eine Analyse des Berufsfelds. Ein Aufgabenkatalog für hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen wurde bereits entwickelt (vgl. DARMANN-FINCK/HÜLSMANN/NIKOLAJEV 2024). Ähnliches wird mit Blick auf das kommende Pflegekompetenzgesetz auch für alle anderen Qualifikationsstufen der Pflegeausbildung von der Fachassistenz bis hin zum Master-niveau erwartet.

Eine besondere Herausforderung für die Pflegeschulen und ausbildenden Einrichtungen wird die Einschätzung der Zugangsvoraussetzungen und des prognostizierten Ausbildungserfolgs darstellen. Für die dafür erforderlichen Konzepte bedarf es einer guten Unterstützung und ggf. einer wissenschaftlichen Begleitung. Die Aus- und Weiterbildung bzw. das Studium von Lehrenden und Praxisanleitenden sollte sich auch darauf richten, Kompetenzen zur Diversitäts- und Sprachsensibilität und möglicherweise auch zur Vermittlung von Grundbildung zu erwerben. ◀

LITERATUR

DARMANN-FINCK, I.; HÜLSMANN, L.; NIKOLAJEV, S.: Aufgabenprofile für Pflegefachpersonen mit Bachelorabschluss in Deutschland. In: Das Gesundheitswesen 86 (2024) 1, S. 43–48

JÜRGENSEN, A.: Pflegehilfe und Pflegeassistenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf. Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19206

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Berufe-Steckbrief: Medizinische/-r Fachangestellte/-r

Keine Arztpraxis kommt ohne sie aus: Unter den medizinischen Berufen haben die Medizinischen Fachangestellten eine der vielfältigsten Aufgaben. Neben der Betreuung der Patientinnen und Patienten, der Assistenz bei der Untersuchung und Behandlung und der Betriebsorganisation werden auch soziale Kompetenzen immer relevanter. Der Steckbrief beschreibt, warum das so ist und nennt aktuelle Zahlen zur Ausbildung.



Medizinische Fachangestellte bei der Blutabnahme | Foto: Graphicroyalty – stock.adobe.com

Fordernd und vielfältig

Die meisten Menschen haben zu mindestens einmal im Jahr beim Arztbesuch Kontakt zu Medizinischen Fachangestellten (MFA). Dabei geht es häufig darum, Termine zu koordinieren und Behandlungsunterlagen zusammenzustellen. Aber ihre Aufgaben werden oft unterschätzt, die Tätigkeiten gehen deutlich über das Betreuen und Beraten von Patientinnen und Patienten während und nach der Behandlung hinaus. Medizinische Fachangestellte assistieren bei Untersuchungen und chirurgischen Eingriffen, legen z.B. Wundverbände an und helfen bei Notfällen. MFA müssen Hygienemaßnahmen durchführen, Instrumente und Apparate sterilisieren und wissen, wie man Infektions-

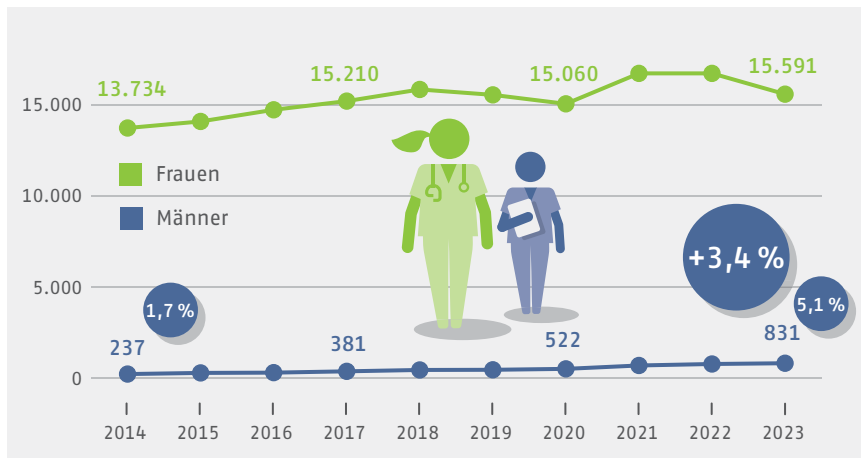
krankheiten erkennt und welche Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind. Sie führen Impfungen durch und entnehmen Blutproben, machen Laboruntersuchungen und stufen Untersuchungsergebnisse ein. Sie bereiten Patientinnen und Patienten für chirurgische Behandlungsmaßnahmen vor, versorgen Wunden und entfernen Nahtmaterial.

Medizinische Fachangestellte sind nicht nur in Hausarzt- und Facharztpraxen, Krankenhäusern und anderen medizinischen Versorgungseinrichtungen tätig. Sie arbeiten auch in medizinischen Laboratorien, in betriebsärztlichen Abteilungen von Unternehmen, im öffentlichen Gesundheitsdienst oder in Institutionen und Organisationen des Gesundheitswesens.

Unverzichtbar: Soziale Kompetenzen

Medizinische Fachangestellte müssen die Situation und Gefühlslage von kranken Menschen rasch erfassen, sie in schwierigen Situationen stabilisieren und zum Teil Tätigkeiten ausführen, die den Betroffenen unangenehm sind. Dazu kommt, dass ungeduldige Patientinnen und Patienten beruhigt werden müssen. In der Ausbildung lernen Medizinische Fachangestellte daher auch, wie sich Kommunikationsstörungen vermeiden und Konflikte lösen lassen. Kommunikative Kompetenz ist auch eine zentrale Voraussetzung bei der Patientenschulung und -beratung, zum Beispiel in den Bereichen Diabetes oder Bewegung. Dabei geht es darum, die psychosozialen Bedingungen des Patientenverhaltens und die Besonderheiten spezieller Patientengruppen (zum Beispiel chronisch Kranker) besser berücksichtigen zu können.

Die emotionale Belastung für Medizinische Fachangestellte ist hoch. In einer Online-Befragung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung vermerkten 85 Prozent der rund 7.600 Teilnehmer/-innen, dass Beschimpfungen oder auch Bedrohungen von Praxismitarbeitenden durch Patientinnen und Patienten in den vergangenen fünf Jahren zugenommen haben. Es zeigt sich auch, dass in krisenhaften Situationen wie der Corona-Pandemie herausfordernde Kommunikationssituationen zunehmen können. Das Erlernen von Methoden zur Deeskalation und Kommunikationsstrategien ist deshalb wichtig, um schwierige Situationen zu bewältigen. Strategien für einen gesunden Umgang mit Emotionen tragen dazu bei, die Emotion selbst gut zu bewältigen und zugleich nach außen hin situationsangemessen reagieren zu können. Dabei hilft z.B. eine positive Neubewertung der Si-

Abbildung**Neuabschlüsse Medizinische Fachangestellte 2014–2023 nach Geschlecht**

Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB

tuation, anstatt die negative Emotion bloß zu unterdrücken. Im BIBB widmet sich das Projekt ProSECoM einem Ansatz zur Förderung von drei als zentral identifizierten berufsspezifischen Sozialkompetenzen für Medizinische Fachangestellte, Emotionsregulation, Perspektivenkoordination und Kommunikation (Link im Infokasten).

MFA – ein reiner Frauenberuf?

Bei den Frauen liegen die Medizinischen Fachangestellten in der Rang-

liste der Ausbildungsberufe mit den höchsten Neuabschlüssen im Jahr 2023 mit 15.591 auf Platz 2. Von den insgesamt 16.422 jungen Menschen, die 2023 eine MFA-Ausbildung begonnen haben, waren 831 Männer und damit gerade mal fünf Prozent. In kaum einem anderen Beruf ist das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen größer. Allerdings ist ihr Anteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, 2014 waren es knapp zwei Prozent (vgl. Abb.). Große Kliniken beobachten einen

Aufwärtstrend beim Männeranteil, was auch mit der Bandbreite des Aufgabenspektrums dort begründet wird. Auffällig ist, dass es bei den Neuabschlüssen im Gegensatz zu den meisten anderen Ausbildungsberufen während der Corona-Pandemie keinen Einbruch gab, sondern im Gegenteil die Zahlen sogar deutlich angestiegen sind: Nach 15.582 im Jahr 2020 haben 17.439 junge Menschen 2021 eine MFA-Ausbildung begonnen.

Digitaler Wandel: Chance und Herausforderung

Die fortschreitende Digitalisierung im Gesundheitsbereich wirkt sich unmittelbar auf die Arbeit der Medizinischen Fachangestellten aus. Neben Praxisverwaltungssystemen, die beim Dokumentieren der Behandlungsabläufe und Erfassen der erbrachten Leistungen für die Abrechnung helfen, sind der elektronische Arztbrief und künftig auch die elektronische Patientenakte sowohl Herausforderung als auch Zeitersparnis. Zukünftig werden vermehrt Untersuchungen auch mit intelligent vernetzten Labor- und Analysegeräten durchgeführt.

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung 2006
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeitsbereich: Freie Berufe
- Ausbildungsstruktur: Monoberuf
- DQR-Niveau: Stufe 4



Berufsinformationen des BIBB: www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/n233444

Ausbildung gestalten: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8989

Infografik zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g12256

BIBB-Projekt: Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen von Medizinischen Fachangestellten in der Ausbildung (Projekt ProSECoM): www.bibb.de/de/185832.php



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:
www.bwp-zeitschrift.de/p202720

Fort- und Weiterbildung

Nach der Erstausbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich im Beruf weiter zu qualifizieren, z. B. als Betriebswirt/-in für Management im Gesundheitswesen. Daneben gibt es eine Vielzahl von themen-, träger- oder einrichtungsspezifischen Weiterbildungsangeboten, z. B. zum ambulanten Operieren, zur Dialyse oder zur gastroenterologischen Endoskopie. ◀

(Zusammengestellt von
Arne Schambeck, BWP)

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses am 12. Dezember 2024

Die dritte ordentliche Sitzung des Hauptausschusses fand unter Leitung von **ELKE HANNACK, Beauftragte der Arbeitnehmer, statt. Schwerpunkte dieser Sitzungen waren die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2024, der Bericht »Bildung in Deutschland 2024« sowie das Thema Begabtenförderung in der beruflichen Bildung.**

Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2024

Der Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2024 sei »noch stabil«, so die einleitende Einschätzung von DR. JOHANNA BÖRSCH-SUPAN, Leiterin der Abteilung »Allgemeine und berufliche Bildung: Lebensbegleitendes Lernen« im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die Konjunkturschwäche der deutschen Wirtschaft im Berichtszeitraum 2024 habe erkennbare Auswirkungen auf das Ausbildungsstellenmarktgeschehen. Anschließend erläuterte BETTINA MILDE, Leiterin des BIBB-Arbeitsbereichs »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung«, die aktuellen Daten dieses Jahres im Detail. Insgesamt sei ihr zufolge der Ausbildungsstellenmarkt durch Stagnation geprägt, nachdem sich die Vertragszahlen in den Folgejahren der Corona-Pandemie leicht erholt hätten. Die Analysen des BIBB zeigten auf, dass im Berichtszeitraum 486.700 duale Ausbildungsverträge neu abgeschlossen wurden; dies stelle ein Minus von 0,5 Prozent (-2.500) im Vergleich zum Vorjahr dar. Nach den leichten Zuwächsen im Zeitraum von 2021 bis 2023 kam es 2024 also erstmals wieder zu Einbußen. Die Nachfrage der Jugend-

lichen nach einem Ausbildungsplatz stieg im Berichtszeitraum um 4.200 auf 557.100 (+0,8%) an, wobei das Angebot an Ausbildungsstellen um 6.500 auf 556.100 (-1,2%) abnahm. Die Nachfrage der Jugendlichen nach einem Ausbildungsplatz stieg im Berichtszeitraum nach Rückgängen in den Vorjahren zum zweiten Mal in Folge an, und zwar um 4.200 auf 557.100 (+0,8%). Gleichzeitig nahm das Angebot an Ausbildungsstellen um 6.500 auf 556.100 (-1,2%) ab. Die Nachfrage der Jugendlichen nach einem Ausbildungsplatz übertraf demzufolge das Angebot an freien Ausbildungsstellen. Wie in den Vorjahren sei der Ausbildungsstellenmarkt durch Passungsprobleme gekennzeichnet: 70.400 Jugendliche hätten keinen Ausbildungsplatz erhalten, wohingegen 69.400 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten. Im Anschluss berieten die Vertreter/-innen der Bänke des Hauptausschusses, welche politischen Schlüsse aus dem Zahlenmaterial zu ziehen seien.

Bildung in Deutschland 2024

Der Bericht »Bildung in Deutschland 2024« wurde unter Federführung des DIPF – Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation erstellt. PROF. DR. KAI MAAZ, Geschäftsführender Direktor des DIPF, und FRAU PROF. DR. SUSAN SEEGER, SOFI/Universität Göttingen, stellten

dem Hauptausschuss zentrale Ergebnisse vor. Der Bildungsbericht 2024 bietet auf empirischer Grundlage eine umfassende und bildungsbereichsübergreifende Bestandsaufnahme des deutschen Bildungssystems. 2024 wurde der Schwerpunkt auf das Thema »berufliche Bildung« gelegt. Der Begriff »berufliche Bildung« wird im Bildungsbericht weit definiert, er umfasst nicht etwa nur den Bereich der dualen Berufsausbildung, sondern schließt ebenfalls die Bereiche Hochschule oder Weiterbildung nach Berufseintritt ein. Im Rahmen der Expertenvorträge wurden die Herausforderungen, Trends und Problemlagen des deutschen Bildungssystems ausführlich erläutert. Mit Blick auf den Berichtsschwerpunkt berufliche Bildung standen insbesondere Ziele und Herausforderungen für die berufliche Bildung, Governancestrukturen in der beruflichen Bildung, Fachkräftesicherung durch berufliche Bildung, Integration in Erwerbsarbeit sowie »Bilanzierung und Steuerungsbedarfe« im Fokus. Im Fazit bleibe festzuhalten, dass trotz eines sich verschärfenden Fachkräftemangels die vorhandenen Fachkräftepotenziale nicht hinreichend ausgeschöpft würden. Angesichts der rasanten Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt sei es ferner sinnvoll, vorhandene Curricula zu prüfen. Überdies gelte es, allen Personengruppen die berufliche Teilhabe in geeigneter Weise zu ermöglichen und vorhandene Bildungs-

ungleichheiten zu kompensieren (vgl. hierzu auch S.332ff. des Berichts). Im Anschluss diskutierten die Vertreter/-innen der Bänke des Hauptausschusses auch zu diesem Tagesordnungspunkt, welche politischen Konsequenzen aus dem Datenfundus zu ziehen seien.

Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Das Thema Begabtenförderung in der beruflichen Bildung wurde dem Hauptausschuss von MELANIE LOCHNER, Geschäftsführerin der Stiftung Begabtenförderung (SBB), PETER KLOTZKI, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands freier Berufe (BFB), sowie DR. MICHAEL JASPERS, Leiter des Referats »Begabtenförderung« im BMBF, nahegebracht. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere die Zielsetzung der SBB, also die Förderung junger Talente in der Berufsbildung, dargestellt. Die mit Mitteln des BMBF geförderte Stiftung koordiniert insbesondere zwei bundesweite Förderprogramme: das Weiterbildungsstipendium und das Aufstiegsstipendium. Das Weiterbildungsstipendium wurde für Berufseinsteiger/-innen etabliert, die sich nach ihrem Ausbildungsabschluss weiter qualifizieren wollen. Ziel ist, Berufseinsteiger/-innen bei hochwertigen berufsbegleitenden Weiterbildungen, Fortbildungen oder berufsbegleitendem Studium zu unterstützen, z.B. Meister/-in, Fachwirt/-in, Intensiv-Sprachkurse oder Qualitätsmanagement. Aktuell würden ca. 18.000 Personen von dieser bundesweiten Förderung profitieren. Das Aufstiegsstipendium wiederum dient der Förderung von Fachkräften mit Berufserfahrung, die ein Erststudium geplant bzw. begonnen haben. Förderfähig sind ein Vollzeitstudium

oder ein berufsbegleitendes Studium. Aktuell konnte die SBB über 4.500 Förderungen an rd. 300 Hochschulen vergeben. Alle Informationen zu Bewerbungsvoraussetzungen und Durchführungsmodalitäten sind unter dem unten angegebenen Link abrufbar.

Weitere Themen und Beschlüsse

Ausbildungsordnungen: Der Hauptausschuss stimmte den Entwürfen zu folgenden Ausbildungsordnungen zu: Verordnung über die Berufsausbildung zum Fotografen/zur Fotografin, Verordnung über die Berufsausbildung zum Schornsteinfeger/zur Schornsteinfegerin, Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Justizfachangestellten, Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement, Verordnung über die Berufsausbildung zum Floristen/zur Floristin, Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung der Berufe für Schmuck und Gerät.

Musterausbildungsregelung: Der Hauptausschuss hat das BIBB gebeten, eine Musterausbildungsregelung »Floristik« zu erarbeiten.

Arbeitsgruppen des Hauptausschusses: Der Hauptausschuss unter-

hält aktuell Arbeitsgruppen zu den Themen »DQR«, »Prüfungen« sowie »Teilqualifikationen«. In Gründung befindet sich eine weitere Arbeitsgruppe, deren Aufgabe darin besteht, Hauptausschussempfehlungen infolge des Inkrafttretens des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes zu aktualisieren.

Künstliche Intelligenz: Im Zuge seiner Sitzungsplanung hat der Hauptausschuss u. a. das Thema »Künstliche Intelligenz« als thematischen Schwerpunkt für das Jahr 2025 identifiziert.

Haushalt des BIBB: Der Hauptausschuss stimmte dem BIBB-Haushaltsplan 2025 und dem Finanzplan 2024 bis 2028 zu. Ebenfalls stimmte der Hauptausschuss der Entlastung des Präsidenten für das Haushaltsjahr 2022 zu.

Jahresforschungsprogramm des BIBB: Der Hauptausschuss hat das Jahresforschungsprogramm für das Jahr 2025 beschlossen.

Wahl des Vorsitzes und stellvertretenden Vorsitzes: Für das Jahr 2024 wurden als Vorsitzende INA MAUSOLF, Beauftragte der Länder, und als stellvertretender Vorsitzender DR. THOMAS KOPPE, Beauftragter der Arbeitgeber, einstimmig gewählt. ◀



Ergänzende Informationen und Links

- Informationen, Statistiken, Tabellen, Grafiken und Regionalkarten zum Ausbildungsmarkt www.bibb.de/naa309-2024
- Weitere Analyse zum Ausbildungsstellenmarkt 2024 www.bibb.de/ausbildungsmarkt2024
- Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) www.sbb-stipendien.de
- Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024
- Jahresforschungsprogramm des BIBB www.bibb.de/de/52.php

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Nachqualifizierung im Wandel



SABINE DAVIDS: Qualifizierungspotentiale von jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss – ein Aufgabenfeld für die Personalentwicklung? In: BWP 28 (1999) 3, S. 18–22.

URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/15990

Wie so oft – und das hat Tradition in dieser Rubrik – kann ein Blick in die Vergangenheit helfen, Inspiration für die Gegenwart zu finden. Diesmal führt uns die gedankliche Zeitreise zurück an das Ende des letzten Jahrtausends, als sich die Autorin SABINE DAVIDS mit der Frage beschäftigte, wie das Qualifizierungspotenzial junger Erwerbstätiger ohne Berufsabschluss durch innovative Formen der Weiterbildung erschlossen werden kann.

Ein Blick zurück

Wir schreiben das Jahr 2024. Die berufliche Bildung und der Arbeitsmarkt stehen vor großen Herausforderungen: Fast drei Millionen junge Menschen unter 35 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Gleichzeitig setzt der Fachkräftemangel in vielen Berufsfeldern Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend unter Druck. Nie zuvor war es dringender, zukunftsfähige Lösungen zu finden, die jungen Menschen das Nachholen fehlender Qualifikationen ermöglichen und Betrieben den Zugang zu qualifizierten Fachkräften erleichtern.

Ein Blick zurück verdeutlicht: Bereits im Jahr 1999 war ein fehlender Berufsabschluss ein gravierendes Problem für junge Menschen. Auf Grundlage einer repräsentativen BIBB-IAB-Befragung von ca. 6.000 Erwerbstätigen unter 30 Jahren schildert die Autorin die vielfältigen Arbeitsmarktnachteile dieser Gruppe im Vergleich zu ausgebildeten Fachkräften: Diskontinuierliche Ausbildungs- und Erwerbsverläufe, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, niedrigere Einkommen, eine ausgeprägte Sorge vor Entlassungen – Probleme, die sich nahezu deckungsgleich auf die heutige Situation nicht formal Qualifizierter übertragen lassen.

Doch die Autorin schaut auch auf die Potenziale dieser jungen Menschen: So verfügten die meisten mindestens über einen Hauptschulabschluss und könnten somit nicht als »lernbeeinträchtigt« bezeichnet werden. Zudem übernahm ein großer Teil dieser Gruppe im Rahmen ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit bereits Aufgaben über dem Helferniveau. Auch hinsichtlich subjektiver Faktoren zeigte sich, dass junge Menschen ohne Berufsabschluss durchaus »mehr« von ihrem Beschäftigungsverhältnis erwarteten: Im Vergleich zu den befragten Fachkräften seien sie deutlich unzufriedener mit ihren aktuellen Aufstiegschancen und den mangelnden Möglichkeiten, vorhandene Berufskompetenzen anzuwenden oder zu erweitern. Trotz dieser vielversprechenden Ansatzpunkte bleibe das Weiterbildungspotenzial dieser Gruppe weitgehend ungenutzt, so die Autorin weiter. Während ein Drittel der jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss berichtete, für ihre Tätigkeit eine Weiterbildung zu benötigen, haben nur wenige unter ihnen tatsächlich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Die Autorin führt diese Diskrepanz zum Teil auf strukturelle Faktoren zurück. Bisherige Maßnahmen konzentrierten sich z. B. auf kurzfristige Anpassungs-

qualifizierungen und berücksichtigten weder die didaktischen noch die organisatorischen Anforderungen der Zielgruppe.

DAVIDS sieht – und hier liegt der Schwerpunkt des Beitrags – auch die Betriebe selbst in der Verantwortung. Sie könnten durch innovative Strategien der Personalentwicklung dazu beitragen, nicht formal Qualifizierte auf dem Weg zu einem Berufsabschluss zu unterstützen. Dazu dienen BIBB-Modellversuche zur »Berufsbegleitenden Nachqualifizierung«, an denen seit 1995 etwa 200 junge Teilnehmer/-innen ohne Berufsabschluss und 150 (v. a. kleinere und mittlere) Betriebe beteiligt waren. Die Angebote sollten folgende Kriterien erfüllen:

1. Die Angebote sollten zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.
2. Die Modularisierung der Qualifizierungsinhalte sollte ein schrittweises Absolvieren der Maßnahme ermöglichen.
3. Die vermittelten Inhalte sollten zertifiziert werden mit dem Ziel einer Anerkennung durch die Kammern.
4. Die Angebote sollten an Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt sein, die für den Zeitraum des Modellversuchs neu geschaffen und gefördert wurden.
5. Ebenso sollte das Lernen in den Arbeitsprozess integriert werden.



MATTHIAS SIEMBAB
wiss. Mitarbeiter im BIBB
matthias.siembab@bibb.de

Die Ergebnisse der Modellversuche waren insgesamt für alle Seiten zufriedenstellend: Die Teilnehmenden bewerteten es als positiv, dass ihre Lernfortschritte durch Modulzertifikate dokumentiert wurden. Zudem erwarb etwa die Hälfte von ihnen über die Externenprüfung tatsächlich einen Berufsabschluss. Die beteiligten Betriebe hoben neben den finanziellen Anreizen (z. B. Lohnkostenzuschüsse) insbesondere den personalwirtschaftlichen Nutzen der Maßnahmen positiv hervor, wie z. B. die Möglichkeit, qualifizierten Teilnehmenden anspruchsvollere Aufgaben zu übertragen und insgesamt vom neuen Know-how zu profitieren.

Entscheidend für den Erfolg solcher Maßnahmen, so die Autorin, sei, sowohl die Teilnehmenden als auch die Betriebe für die Maßnahmen zu gewinnen und ihre Motivation langfristig aufrechtzuerhalten. Dafür seien folgende Faktoren ausschlaggebend:

- Die vermittelten Kenntnisse sollten möglichst praxisnah sein und von den Teilnehmenden direkt im Betrieb angewendet werden können.
- Eine Verknüpfung mit längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen könne dazu beitragen, Betriebe stärker in die Qualifizierungsprozesse einzubinden und Lern- und Arbeitsprozesse besser aufeinander abzustimmen.
- Modularisierung und Zertifizierung könnten helfen, diese Abstimmungsprozesse zu erleichtern.
- Betriebe müssten von Bildungssträgern bei der Erarbeitung individuell angepasster Personalentwicklungsstrategien unterstützt werden.

Zurück in die Gegenwart

Was ist von der Idee der »berufsbegleitenden Nachqualifizierung« geblieben? Im Laufe der Jahre folgten verschiedene bundesweite und regionale Förderinitiativen und -programme, die die wesentlichen Ideen der vorgestellten Modellversuche weiterentwi-

ckelten und etablierten (vgl. BAETHGE/SEVERING 2015).

Ein aktuelles Instrument in der Tradition der beschriebenen Modellversuche ist die seit 2010 von der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) geförderte Teilqualifikation. Die Grundkonstruktion erinnert an unsere Zeitreise: Eine Orientierung an den Standards geregelter Ausbildungsberufe, modularisierte Qualifizierungsinhalte, die jeweils zertifiziert werden und nach Absolvieren aller Module das Nachholen eines Berufsabschlusses mittels Externenprüfung ermöglichen sollen, sowie verpflichtende Praxisphasen im Betriebskontext. Lediglich die Verknüpfung mit einem längerfristigen Beschäftigungsverhältnis scheint heute, anders als in den Modellversuchen, nicht mehr im Fokus zu stehen, denn die Teilqualifikation richtet sich sowohl an Beschäftigte als auch an Arbeitslose ohne Berufsabschluss.

Die Ideen der Modellversuche leben also weiter. Aber ist es auch gelungen, die Beschäftigungschancen junger Menschen zu verbessern und ihnen zu einem nachgeholtten Berufsabschluss zu verhelfen? Angesichts der eingangs genannten Zahlen sind Zweifel angebracht. Die Forschung kann bislang nur wenige repräsentative Aussagen zu modularisierten Nachqualifizierungsangeboten machen. Studien (vgl. KRUPPE/LANG/OSIANDER 2024) zeigen, dass Teilqualifikationen im Vergleich zu anderen Instrumenten (z. B. Umschulungen) noch relativ wenig verbreitet sind und sich auf eine überschaubare Zahl von Berufsfeldern konzentrieren. Zudem scheint die Teilqualifikation die Chancen von Arbeitslosen auf Beschäftigung und Einkommenssteigerungen tatsächlich zu erhöhen. Ob aber auch mehr Berufsabschlüsse nachgeholt werden, lässt sich anhand vorliegender Daten nicht sagen. Ein häufig geäußerter Kritikpunkt ist damit also (noch) nicht ausgeräumt: Die Teilqualifikation könnte ein Qualifikationssystem etablieren, das unterhalb der anerkannten Berufsabschlüsse

liegt – ein Risiko, das langfristig vor allem die Beschäftigten benachteiligen könnte. Um die Abschlussorientierung nicht aus den Augen zu verlieren, ist hier weitere Forschung notwendig.

Ein Blick nach vorn

Freilich gibt es keinen Grund, Nachqualifizierungsangebote wie die Teilqualifikation vorschnell abzuschreiben. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es umso wichtiger, schlummernde Potenziale bei nicht formal Qualifizierten zu wecken. Dazu gilt es, die Teilqualifikation als komplementäres Instrument zur Berufsausbildung für die Zukunft weiter zu stärken: etwa durch die Entwicklung bundesweiter Standards, die das Nachholen fehlender Abschlüsse erleichtern (vgl. BIEBELER/BLUM 2024) oder eine stärkere Ausrichtung auf die »bildungsungewohnte« Zielgruppe, z. B. durch die Erweiterung arbeitsplatznaher Lernsettings mittels innovativer digitaler Lernformate (vgl. DAUSER/KRETSCHMER 2019). Um es in Anlehnung an SABINE DAVIDS' abschließende Worte zu sagen: Eine Investition in die Weiterentwicklung der Nachqualifizierung lohnt sich! ◀

LITERATUR

BAETHGE, M.; SEVERING, E. (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung. Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bonn 2015. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7630

BIEBELER, H.; BLUM, T.: Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614

DAUSER, D.; KRETSCHMER, T.: Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. Bielefeld 2019

KRUPPE, T.; LANG, J.; OSIANDER, C.: Teilqualifizierungen – wie häufig werden sie eingesetzt und wer nimmt teil? In: IAB-Forum 5. August 2024. URL: www.iab-forum.de/teilqualifizierungen-wie-haeufig-werden-sie-eingesetzt-und-wer-nimmt-teil/

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Betriebliche Ausbildungs- partnerschaften von KMU

Die Ausbildungsbetriebsquote ist rückläufig und vor allem kleine Unternehmen ziehen sich aus der Ausbildung zurück. Verbünde werden bildungspolitisch als eine Möglichkeit propagiert, die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu stabilisieren. Über die Gegebenheiten und Herausforderungen solcher Zusammenschlüsse ist jedoch wenig bekannt. Im Zuge von Fallstudien konnten vier unterschiedliche Beispiele für betriebliche Ausbildungspartnerschaften, bei denen sich allein ausbildungsberechtigte KMU mit einem oder mehreren anderen Betrieben zusammenschlossen, ausführlich untersucht werden. Dabei wurden Interviews mit Führungskräften, Personalverantwortlichen und sonstigen Akteuren auf der Organisationsebene, Ausbilderinnen und Ausbildern auf der Durchführungsebene und Auszubildenden geführt.

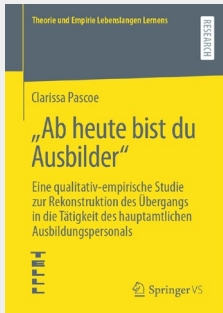
Die Publikation gibt Einblicke in die Entstehung, Struktur und Praxis der Modelle, bündelt die Erfahrungen sowohl aus Sicht der Betriebe als auch der Auszubildenden und leitet aus dem Vergleich allgemeine Erfolgsfaktoren für die Anbahnung und Aufrechterhaltung solcher innovativen Organisationsformen ab. Ergänzend zur Publikation sind Erfolgsfaktoren und Stellschrauben für den Aufbau von Ausbildungspartnerschaften in einem Factsheet zusammengestellt.



A. BAHL, A. SETTELMEYER, R. DIONISIUS,
M. EBBINGHAUS, C. SCHWERIN, L. WETTEN:
Betriebliche Ausbildungspartnerschaften von KMU
– Vier Fallanalysen zu Struktur und Praxis.
Bonn 2023.

Kostenloser Download:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19125

Kompetenz- und Identitätsentwicklung als Ausbilder/-in im Betrieb



»Ab heute bist du Ausbilder«
Eine qualitativ-empirische Studie
zur Rekonstruktion des Über-
gangs in die Tätigkeit des haupt-
amtlichen Ausbildungspersonals
 CLARISSA PASCOE
 Springer Verlag 2023, 383 S.,
 ISBN 978-3-658-43807-4

Über 90 Prozent der Ausbilder/-innen gehen ihrer Ausbildungsaufgabe als Zusatzaufgabe nach und stehen vor der Herausforderung, eine situationsgerechte Begleitung von Auszubildenden mit ihren individuellen Leistungszielen als Fachkraft in Einklang zu bringen. Als Rüstzeug dienen ihnen hierbei neben einer abgelegten AEVO-Prüfung ihr berufsfachliches Können und der Rückgriff auf eigene Erfahrungen in Schule und Ausbildung. Wie ist es jedoch um jene kleine, aber feine Teilgruppe in der Industrie bestellt, die hauptberufliche Stellen in einer betriebseigenen Ausbildungswerkstatt bekleiden? Sie nehmen in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen eine Sonderstellung ein, da sie die Ausbildung des Nachwuchses in Gruppen verantworten und u. a. auch mehrwöchige Lehrgänge durchführen. Wie erleben sie den Wechsel in eine pädagogische Berufsrolle und welche Ressourcen nutzen sie, um sich dort zu behaupten?

In ihrer äußerst fundiert angelegten Dissertationsschrift wirft CLARISSA PASCOE einen Blick hinter die Kulissen. Sie untersucht den Übergang aus einer Tätigkeit als gewerblich-technische Fachkraft in die hauptberufliche Ausbildertätigkeit anhand der Schilderungen von zwölf Männern aus vier Betrieben, die sie 2018 persönlich

interviewte. Das Forschungsinteresse gilt den typischen Herausforderungen und Bewältigungsstrategien, die Betroffene im Übergang erleben und entwickeln. Für die Erhebung und Analyse des qualitativen Datenmaterials mithilfe der Grounded Theory Methodologie (GTM) führt sie mit großem Gewinn vielfältige Theorien zusammen und bereichert so den eher engen Professionalisierungsdiskurs innerhalb der Berufspädagogik. Anhand des Konzepts der beruflichen Entwicklungsaufgaben ermittelt PASCOE fallübergreifend fünf Aufgaben, die im Übergang bearbeitet werden müssen:

- ein Verständnis für die Arbeit in der Interaktion (mit und an Menschen) entwickeln,
- ein Verständnis der Berufsrolle entfalten,
- eine pädagogische Fremdwahrnehmung entwickeln,
- ein Verständnis pädagogisch-praktischen Handelns im Betrieb entwickeln und
- eine Vorstellung der eigenen Kompetenzentwicklung entfalten.

Außerdem legt PASCOE eine Typologie anhand der vorgefundenen Bewältigungsstrategien vor. Am Beispiel von vier spannend zu lesenden Fallporträts werden vier Typen vorgestellt,

mit denen Fachkräfte den Übergang je nach ihren individuellen Ressourcen und Orientierungen mehr oder weniger gut bewältigen. Die Darstellung offenbart den großen Einfluss von biografischem Erfahrungswissen und verdeutlicht zugleich, wie stark instruktivistische und/oder konstruktivistische Überzeugungen und das Wissen zur reflexiven Bearbeitung von Konflikten davon abhängen, welche Ressourcen von den Betroffenen je nach Umfeld und Fortbildungsinteresse darüber hinaus zur Verfügung standen bzw. aktiv genutzt wurden. Für die Entwicklung einer reflektierten Praxis leitet PASCOE schließlich Implikationen auf der Ebene sowohl der Berufsgruppe als auch der individuellen Professionalisierung ab.

Fazit: Eine herausragende und kluge Forschungspublikation zu den Spannungsfeldern betrieblicher Ausbildungsarbeit im dualen System, die einen innovativen Beitrag zur Professionalisierungsforschung leistet. An einem kleinen Sample von Befragten wird das große Potenzial qualitativer Forschung nach der GTM beispielhaft illustriert. Aufgrund der systematischen und umfassenden Aufbereitung des Forschungsstands zum betrieblichen Ausbildungspersonal eignet sich der Band nicht zuletzt als Nachschlagewerk. Nur für die Praxis selbst dürfte die Lektüre aufgrund des Duktus beschwerlich sein. Für eine weite Verbreitung ist zu hoffen, dass die Befunde zusätzlich in kürzeren Beiträgen und Handreichungen veröffentlicht werden. ◀



ANKE BAHL
 Dr., wiss. Mitarbeiterin im
 BIBB

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Fort- und Weiterbildung beruflich qualifizierter Fachkräfte



Angesichts tiefgreifender Transformationsprozesse in Gesellschaft und Arbeitswelt begegnen Hochschulen dem zunehmenden Bedarf an berufsbegleitender Fachkräftequalifizierung verstärkt mit wissenschaftlichen Weiterbildungsformaten. Die Publikation stellt die Ergebnisse einer explorativen Untersuchung zum hochschulischen Selbstverständnis und den Prämissen in Bezug auf die Fachkräftequalifizierung vor.

A. FOGOLIN: Implikationen non-formaler wissenschaftlicher Weiterbildung für die Fort- und Weiterbildung beruflich qualifizierter Fachkräfte. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19841

Energiekrise und ökologische Transformation – wbmonitor-Umfrage 2023



Der Bericht der wbmonitor-Umfrage 2023 liefert eine Situationsbeschreibung der Weiterbildungsbranche während der Energiekrise mit besonderem Fokus auf aktuelle wirtschaftliche Herausforderungen und die Entwicklung der Nachfrage in verschiedenen Angebotssegmenten. Darüber hinaus wird das berufliche und allgemeine Weiterbildungsangebot im Kontext der ökologischen Transformation untersucht.

B. KOSCHECK; N. ECHARTI; D. SAMRAY; H. OHLY; A. MARTIN: Energiekrise und ökologische Transformation. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2023. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19913

AusbildungsPlus – Zusatzqualifikationen in Zahlen 2023



Mit dieser Veröffentlichung setzt das BIBB seine Berichterstattung über die kammergeregelten Zusatzqualifikationen der 79 Industrie- und Handelskammern und 53 Handwerkskammern auf der Grundlage seiner Datenbank AusbildungsPlus fort. Die regelmäßige Auswertung der Qualifizierungsangebote soll es ermöglichen, Entwicklungen zu analysieren, Trends zu identifizieren und über Tendenzen zu informieren.

S. HOFMANN; M. KÖNIG: AusbildungsPlus – Zusatzqualifikationen in Zahlen 2023. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19943

Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum



Der BIBB Report stellt die Ergebnisse der achten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) vor, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB in Zusammenarbeit mit der GWS durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Basisprojektion geben einen Überblick über die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2040, wenn bisherige Trends und Verhaltensweisen beibehalten werden.

T. MAIER; M. KALINOWSKI; A. SCHUR; G. ZIKA; C. SCHNEEMANN; A. MÖNNIG; M. I. WOLTER: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB REPORT 1/2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940

Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen in der beruflichen Weiterbildung



Basierend auf einem mechanistischen Theorieansatz und mit Daten des Nationalen Bildungspanels wurden geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer insgesamt länger und Frauen (grundsätzlich) häufiger an non-formaler Weiterbildung teilnehmen. Der selektive Arbeitsmarktzugang von Frauen wirkt sich aufgrund von Sorgeverantwortung negativ auf die betriebliche Positionierung aus, was besonders den Zugang für Mütter zu non-formaler Weiterbildung einschränkt.

M. SEEGER: Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19721

Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick



In der (Aus-)Bildungsberichterstattung werden die aktuell bedeutenden bildungspolitischen Entwicklungen und Herausforderungen in der Berufsausbildung anhand von aussagekräftigen Indikatoren dargestellt und interpretiert. Die Publikation stellt die zentralen, in der Bildungsberichterstattung genutzten Indikatoren vor.

R. DIONISIUS; M. NIEMANN; A. CHRIST; M. KALINOWSKI; A. ILLIGER; S. MOHR; R. SCHMIDT; A. UHLY: Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19712

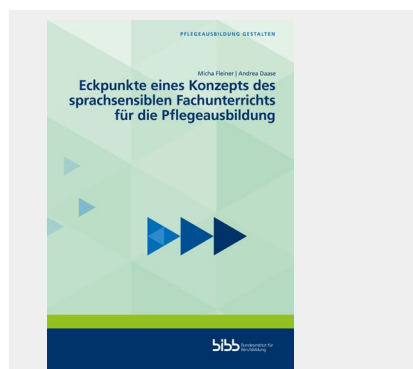
Persönlichkeitsmerkmale und Präferenzen betrieblicher Entscheidungsträger/-innen



In der Bildungsökonomie haben in den letzten Jahren Forschungen zur Rolle persönlicher Merkmale und Präferenzen der Entscheidungsträger/-innen in Betrieben an Bedeutung gewonnen. Über ihre Persönlichkeit, ihre Präferenzen und ihren soziodemografischen Hintergrund liegen allerdings bisher relativ wenige Informationen vor. Mithilfe der Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung 2017/2018 des BIBB soll diese Lücke für Deutschland geschlossen werden.

G. SCHÖNFELD: Persönlichkeitsmerkmale und Präferenzen betrieblicher Entscheidungsträger/-innen. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19928

Sprachsensibler Fachunterricht für die Pflegeausbildung



Pflegeauszubildende sind im Rahmen ihrer Ausbildung neben der Aneignung fachlichen Wissens und Könnens auch mit sich daraus ergebenden sprachlichen Herausforderungen konfrontiert. Dies kann dazu führen, dass die Partizipation am Unterricht erschwert wird und Ausbildungen abgebrochen werden. Der Band präsentiert Eckpunkte eines Konzepts des sprachsensiblen Fachunterrichts für die Pflegeausbildung, die im Kontext des vom BIBB beauftragten For-

schungsprojekts Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken (TiP-regio) entwickelt wurden.

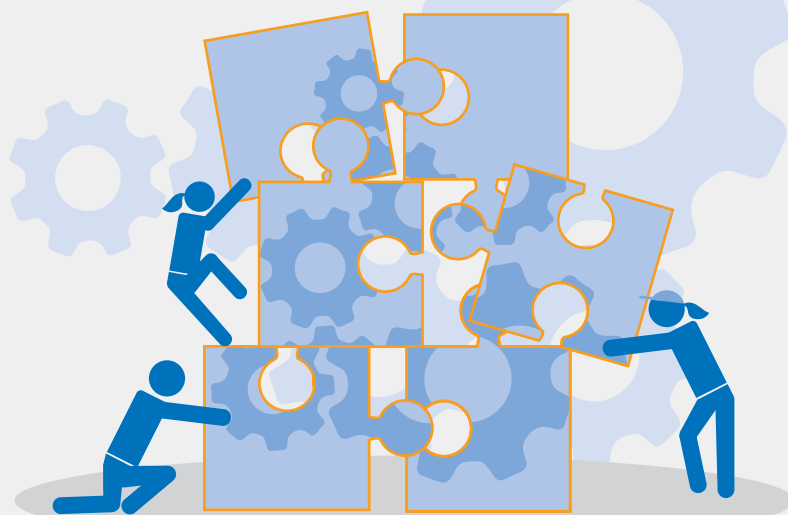
M. FLEINER; A. DAASE: Eckpunkte eines Konzepts des sprachsensiblen Fachunterrichts für die Pflegeausbildung. Bonn 2024. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/20117

(Alle Links: Stand 22.01.2025)

Die besondere Zahl

46,4 %

der Unternehmen nennen Teamfähigkeit
als wichtigste Qualifikation



Für die Sechste Europäische Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 6) wurden 2.641 Unternehmen in Deutschland befragt, welche Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) der Beschäftigten für die Unternehmensentwicklung der nächsten Jahre als am wichtigsten erachtet werden. Mit 46,4 Prozent fielen die meisten Nennungen auf Teamfähigkeit, gefolgt von technischen, praktischen oder arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen (39,8 %) und Kundenorientierung (39 %).

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (Destatis): Wichtigste zukünftige Qualifikationen in Unternehmen (Europäische Erhebung über die betriebliche Weiterbildung [CVTS]), 2020.

URL: www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21521/table/21521-0008

Vorschau



2/2025 – Europäische Transparenz-instrumente

Transparenz spielt eine zentrale Rolle im europäischen Bildungsraum. Die Ausgabe nimmt hierzu entwickelte Instrumente in den Blick und reflektiert ihre Relevanz und Wirkung.

Erscheint im Mai 2025

3/2025 – Ausbildungspersonal

Erscheint im August 2025

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

54. Jahrgang, Heft 1/2025, Februar 2025
Redaktionsschluss 22.01.2025

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),
Ute Jaskolski-Thiart, Dr. Britta Nelskamp,
Arne Schambeck, Laura Weber
Telefon: (0228) 107–1723
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Belinda Aeschlimann, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen;
Mag. Julia Bock-Schappelwein, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien;
Prof. Dr. Robin Busse, TU Darmstadt; Dr. Margit Ebbinghaus, BIBB; Dr. Hannelore Mottweiler, BIBB; Dr. Daniel Neff, BIBB; Frank Neises, BIBB; Prof. Dr. Elke Schwing, Roche Diagnostics Mannheim

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341–4515

Haftung

Für die Inhalte externer Links übernimmt das BIBB keine Haftung. Dafür sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Gestaltung und Satz

Datagroup–Int SRL,
300665 Timișoara, Rumänien

Grafik, Illustration

Seiten 14, 48 und 66
Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,
95445 Bayreuth
www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memminger Medien Centrum,
87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag
Maybachstr. 8, 70469 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82–0 / Fax: –390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Benjamin Wessinger,
Leonie Haas–Rotta,
Thomas Koch,
Nils Wörner

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Valerie Noller
Telefon: (0711) 25 82–497
vnoller@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 14,80 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 4,60 €, Ausland: 6,20 €); Jahresabonnement 52 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 17,60 €, Ausland: 24,80 €). Alle Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

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

6.000 Beiträge von 1972 bis heute

Gedächtnis der Berufsbildung

www.bwp-zeitschrift.de/archiv

Umfangreiches Online-Archiv:

- Recherche nach Jahrgang, Autor/-in und Schlagworten
- Alle Jahrgänge seit der ersten Ausgabe 1972
- Gesamte Hefte, Einzelbeiträge und Infografiken
- Ausgewählte Beiträge auch in englischer Sprache

Das alles zum kostenlosen
Download!



Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

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

Leser
werben
Leser

Forschungsergebnisse und Praxis- erfahrungen zu aktuellen Themen

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 weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4-mal im Jahr!

Themenvorschau 2025

Heft 2 Europäische Transparenzinstrumente
Heft 3 Ausbildungspersonal
Heft 4 Innovation durch KI

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 52,- [D] zzgl. € 17,60 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

[www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-
in-Wissenschaft-und-Praxis](http://www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-in-Wissenschaft-und-Praxis)
oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de
oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2025.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Maybachstr. 8 · 70469 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung