

# FORSCHUNG IM DIALOG MIT POLITIK UND PRAXIS

Migration und Integration –  
Statements zu Chancen und Herausforderungen

Partizipative Erforschung  
des digitalen Wandels

Themenradar – Impulse für den Fachdialog

**EDITORIAL****3 Dialogische Strukturen – Voraussetzung für politik- und praxisorientierte Forschung**

HUBERT ERTL

**BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN****4 Betriebliche Weiterbildung – Öffentlicher Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen**

BARBARA SCHÜRGER, GUDRUN SCHÖNFELD, NORMANN MÜLLER

**THEMENSCHWERPUNKT****6 Migration und Integration erforschen und gestalten**

Statements aus Forschung, Politik und Praxis zu Chancen und Herausforderungen

**11 Digitalen Wandel mit partizipativer Forschung begleiten und gestalten**

MICHAEL HEINLEIN, NORBERT HUCHLER, TOBIAS RITTER

**16 Lehrende und Schulleitungen erforschen das Berufsfeld professionelle Pflege**

Erfahrungen und ausgewählte Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt KraniCH

KORDULA SCHNEIDER, HEIDI KUCKELAND, MYROFORA HATZILIADIS

**21 Themenradar Duale Berufsausbildung – Impulse für den Fachdialog**

MARGIT EBBINGHAUS

**26 Berufsabschluss für Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Bildungspolitik und Wirtschaft in der Schweiz**

EVELYN TSANDEV, BELINDA AESCHLIMANN, IRENE KRIESI

**30 Berufsbildung 2030**

Einbindung der Akteure in den Schweizer Strategieentwicklungsprozess

STEFANIE BOSSHARD

**32 Tertiäre Bildung von morgen – ein deutsch-schweizerischer Vergleich**

UTE HIPPAACH-SCHNEIDER

**35 Wissenschafts-Politik-Praxis-Dialog zur Umsetzung einer politischen Leitidee**

Erfahrungen aus den Modellversuchen zur »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019«

CHRISTIAN MELZIG, BARBARA HEMKES, VERÓNICA FERNÁNDEZ CARUNCHO

**40 Ausbilderqualifizierung im Spannungsfeld von Forschung, Politik und Praxis**

Schlussfolgerungen aus der Evaluierung der AEVO-Aussetzung und -Wiedereinsetzung für den aktuellen Diskurs

PETER JABLONKA, PHILIPP ULMER

**44 Literatúrauswahl zum Themenschwerpunkt****WEITERE THEMEN****46 Wo bleiben die jungen Frauen?**

Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung

REGINA DIONISIUS, STEPHAN KROLL, JOACHIM GERD ULRICH

**51 Existenzgründung für Geflüchtete**

Eine Start-up-Initiative an der Universität Rostock

MELANIE HOPPE, GERALD BRAUN, KAY MIESKE

**BERUFE****53 Steinzeit mit Hightech**

Zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin

DANIEL SCHREIBER, NINA PÖRTNER

**REZENSIONEN****55 Informelles Lernen**

SILKE BETTRAY

**56 KURZ UND AKTUELL****62 Autorinnen und Autoren Impressum**Diese BWP-Ausgabe als E-Paper:  
[www.bibb.de/bwp-6-2018](http://www.bibb.de/bwp-6-2018)

# Dialogische Strukturen – Voraussetzung für politik- und praxisorientierte Forschung



**HUBERT ERTL**  
Prof. Dr., Forschungsdirektor und  
Ständiger Vertreter des Präsidenten  
des BIBB

## Liebe Leserinnen und Leser,

das BIBB hat sich in seiner Strategie 2025 erneut auf das Diktum der »Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation« als Orientierungspunkt für seine vielschichtige Arbeit verpflichtet. Dies bedeutet zum einen, dass es in der Rolle des Moderators ein Forum für den Austausch zwischen den drei Bereichen bietet, zum anderen, dass es die Anforderungen und Rationale der verschiedenen Akteure in die eigene Arbeit einfließen lässt. Greifbar wird dies in den Gremien des BIBB, in denen genau dieser Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis stattfindet.

## Entwicklung, Durchführung und Transfer im Dialog

Die Gremienstruktur des BIBB stellt sicher, dass Politik und Praxis in die Entwicklung von Forschungsaktivitäten eingebunden sind. Damit wird gewährleistet, dass die Anforderungen und Problemstellungen aus diesen beiden Bereichen Eingang in die Konzeption von Forschungsprojekten und wissenschaftlichen Dienstleistungen finden. Nicht selten öffnet sich an dieser Stelle ein Spannungsfeld zwischen Relevanzvorstellungen, für das nur im Dialog Lösungen gefunden werden können. Durch Projektbeiräte wird dieser produktive Austausch in der Projektumsetzung fortgeführt: Die durch wissenschaftliche Kriterien geleitete Erhebung und Interpretation von Daten wird damit fortlaufend auf ihre Relevanz und Plausibilität geprüft. Schließlich leistet dieser Dialog auch einen wichtigen Beitrag dafür, dass Forschungsergebnisse in Politik und Praxis rezipiert und aufgenommen werden. Häufig entstehen genau an dieser Stelle des Transfers Impulse für neue Forschungsvorhaben. Aufgrund dieser Positionierung und Rolle liegt es für das BIBB nahe, dem Dialog von Forschung mit Politik und Praxis eine Ausgabe der BWP zu widmen und dabei den Blick auf Aktivitäten über die am BIBB hinaus zu richten. Die Beiträge dieser Ausgabe bieten unterschiedliche Einblicke in gelebte Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation; fest-

gemacht an Themen, mit denen sich die Berufsbildungsforschung zurzeit beschäftigt, so z. B. Migration und Integration, digitaler Wandel, Curriculumentwicklung für eine generalistische Pflegeausbildung, tertiäre Bildung und Ausbilderqualifizierung.

## Herausforderungen für die Gestaltung des Dialogs

In der Zusammenschau zeigt sich, dass je nach thematischem Feld Transferprozesse unterschiedlich ausfallen, weil Problemlagen, gesetzliche Vorgaben sowie die Struktur von Akteuren und Zielgruppen variieren. Gleichzeitig lassen sich aber auch eine Reihe von themenfeldübergreifenden Herausforderungen identifizieren. So nimmt etwa die Komplexität von Abstimmungsprozessen zwischen Akteuren kontinuierlich zu, häufig begleitet von steigendem zeitlichen Druck der Umsetzung von Neuerungen im politischen und im praktischen Feld. Dies ist problematisch, wenn man dem Credo folgt, dass effektive Kommunikation voraussetzt, dass Akteure sich auf die Logiken der Partner in den jeweils anderen Bereichen einlassen; eine Voraussetzung, die häufig Zeit braucht, um sich zu entwickeln. Die Ausgabe enthält zudem drei Beiträge, die relevante Fragestellungen im Schweizer Kontext beleuchten. Der Vergleich zeigt, wie nationale Gegebenheiten Transferprozesse beeinflussen können. Insgesamt überwiegen aber die Ähnlichkeiten der Problemstellungen in den beiden Kontexten. Dies spricht wiederum dafür, dass es übergreifende Maßstäbe für die Ausgestaltung der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation gibt. Es wird das Bestreben des BIBB bleiben, diese Maßstäbe zusammen mit seinen Partnern weiterzuentwickeln und zu sichern.

*H. Ertl*

# Betriebliche Weiterbildung – Öffentlicher Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

## BARBARA SCHÜRGER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Ökonomie der Berufsbildung« im BIBB

## GU DRUN SCHÖNFELD

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Ökonomie der  
Berufsbildung« im BIBB

## NORMANN MÜLLER

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
»Ökonomie der Berufsbildung« im BIBB

**Die fortschreitende Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse, bewirkt Verschiebungen bei Qualifikationsbedarfen und ermöglicht neue Formen des Lernens. Von diesem Wandel ist nicht nur die berufliche Ausbildung, sondern auch die betriebliche Weiterbildung betroffen. Der Beitrag geht der Frage nach, ob und wie die Politik angesichts dieser Dynamik Unternehmen in ihrem Bildungsengagement unterstützen kann.**

## Geringer Informationsstand über öffentliche Unterstützungsangebote

Die Ergebnisse der nationalen Zusatzerhebung zur fünften europäischen CVTS-Erhebung (vgl. Infokasten) zeigen, dass 71 Prozent der weiterbildenden Unternehmen sich »eher schlecht«

oder »sehr schlecht« über das öffentliche Unterstützungsangebot informiert fühlen. Lediglich sechs Prozent haben 2015 eine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand (z. B. Bildungsscheck NRW) für Weiterbildungsaktivitäten in Anspruch genommen. Stellt man sich die Frage nach einem Zusammenhang zwischen der geringen Ausschöpfungsquote und dem niedrigen Informationsstand über solche Unterstützungsmöglichkeiten, so wird deutlich, dass eher gut oder sehr gut informierte Unternehmen entsprechende Fördermaßnahmen häufiger nutzen als eher schlecht oder sehr schlecht informierte Unternehmen (16 % zu 2 %).

## Öffentliche Unterstützung – Welchen Bedarf sehen die Unternehmen?

Vielen Unternehmen geht die staatliche Unterstützung bei der betrieblichen Weiterbildung nicht weit genug: 45 Prozent sehen weiteren Unterstützungsbedarf. Insbesondere bei mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 499 Beschäftigten ist dies der Fall (58 %), weniger bei kleinen Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten (34 %) oder großen Unternehmen mit 500 und mehr

Beschäftigten (37%). Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich sehen den Staat seltener in der Pflicht (23 %) als Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe (52%) oder dem Bereich Handel/Verkehr/Gastgewerbe (54%). Acht von zehn Unternehmen mit einem Unterstützungsbedarf haben diesen auf Nachfrage präzisiert. Die vielfältigen und teils recht konkreten Angaben lassen darauf schließen, dass sich die Verantwortlichen bereits unabhängig von der Befragung mit dieser Thematik auseinandergesetzt hatten.

## Größter Bedarf bei der Förderung spezifischer Angebote

Die meisten Nennungen entfallen auf die Kategorie »Förderung von Weiterbildungsangeboten«, die entweder spezifische Zielgruppen (wie Ältere, Flüchtlinge, Quereinsteiger oder zukünftige Meister/-innen) oder auch Inhalte (wie Digitalisierung) betreffen (vgl. Abb.). Ein Teil der Befragten regt Förderungen für bestimmte Unternehmensgruppen (wie KMU, aber auch Großbetriebe) oder Branchen an. Auch wenn die antwortenden Personen hier eventuell eine finanzielle Unterstützung im Blick haben, wird dieser Gesichtspunkt in den Aussagen nicht explizit genannt. Daher kann davon ausgegangen werden, dass es vorrangig um die Hervorhebung spezifischer Zielgruppen bzw. Inhalte geht.

Ein zweiter großer Themenblock dreht sich um Beratung, Information und Transparenz. Dies erscheint angesichts des Informationsstands über das öffentliche Unterstützungsangebot naheliegend. Ein Bedarf besteht dabei sowohl an Informationen über die Existenz von Förderprogrammen an sich als auch über die Förderbedingungen und ihre Umsetzung sowie allgemein

### Datenbasis: CVTS5 und nationale CVTS5-Zusatzerhebung

Die fünfte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS (Continuing Vocational Training Survey) erfasste für das Jahr 2015 für die EU-Mitgliedstaaten vergleichbare Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. In Deutschland befragte das Statistische Bundesamt 2.846 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten, wobei einige Wirtschaftsbereiche wie die öffentliche Verwaltung, die Landwirtschaft und das Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen nicht einbezogen waren (vgl. Statistisches Bundesamt 2017).

Diese Erhebung wird vom BIBB durch eine zweistufige nationale Zusatzerhebung (vgl. [www.bibb.de/de/81567.php](http://www.bibb.de/de/81567.php)) ergänzt, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Im Frühjahr 2018 wurden 270 weiterbildende Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung teilgenommen haben, telefonisch u. a. zum öffentlichen Unterstützungsbedarf für betriebliche Weiterbildung befragt. Die Ergebnisse sind nach Betriebsgröße und Branche gewichtet.

In einem Teil dieser Unternehmen werden bis Mitte 2019 vertiefende Fallstudien durchgeführt.

Abbildung  
 Öffentlicher Unterstützungsbedarf aus Unternehmenssicht



Quelle: BiBB-CVT55-Zusatzerhebung. Angaben von n = 108 weiterbildenden Unternehmen mit öffentlichem Unterstützungsbedarf. Mehrfachnennungen und -kategorisierung möglich. Anzahl der Nennungen (absolute Zahlen).

über Weiterbildungsangebote. Einige Unternehmen wünschen sich eine proaktive Vorgehensweise, nicht nur von der öffentlichen Hand, sondern auch von den Kammern, z. B. durch Informationsveranstaltungen, Newsletter oder eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur Weiterbildung.

Der dritte Schwerpunkt der Nennungen bezieht sich auf die finanzielle Förderung. Im Gegensatz zu der Kategorie, welche die Wünsche nach einer Förderung von Zielgruppen und Inhalten zusammenfasst, wurden hier nur Aussagen zugeordnet, in denen eindeutig der Aspekt der finanziellen Unterstützung im Mittelpunkt stand.

Von einigen Unternehmen werden Aspekte wie die Verringerung des Bürokratieaufwands bei der Beantragung von Fördermitteln, eine stärkere Regulierung (z. B. TÜV für Weiterbildungs-

träger) oder Hilfe bei der Bereitstellung der benötigten technischen Infrastruktur (z. B. Lernplattformen, spezifische Software) angesprochen. Bemerkenswert ist der Vernetzungsgedanke, auf den einige Unternehmen verweisen. Dabei geht es nicht ausschließlich um Hilfe bei der Vernetzung mit öffentlichen Stellen, sondern auch um den Austausch mit anderen Unternehmen. Ein Befragter betonte, dass die Unternehmen so gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren und eine gewisse Isolierung überwinden könnten. Eine Möglichkeit zur technischen Umsetzung wäre die Bereitstellung von Lernplattformen.

**Was bleibt zu tun?**

Die Studie zeigt deutlich, dass Unternehmen durchaus öffentlichen Hand-

lungsbedarf mit Blick auf die betriebliche Weiterbildung sehen und einfordern, gerade auch im Zusammenhang mit aktuellen politischen Themen wie demografischem Wandel, Digitalisierung und Migration.

Die Schaffung zusätzlicher oder die Ausweitung bestehender Angebote allein reichen hier jedoch nicht aus. Die Politik, aber auch die Kammern, sind ebenso gefordert, die Angebote transparenter zu gestalten, genau auf die Bedürfnisse der Unternehmen zuzuschneiden und besser über sie zu informieren. ◀

**Literatur**

STATISTISCHES BUNDESAMT: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVT55). Wiesbaden 2017

# Migration und Integration erforschen und gestalten

Statements aus Forschung, Politik und Praxis zu Chancen und Herausforderungen

**Die Themen Migration und Integration bestimmen den gesellschaftlichen Diskurs und führen zu Polarisierungen in der Frage, wie das Zusammenleben in der Gesellschaft gestaltet werden soll. Wichtig bei der Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft in die Gesellschaft sind gleichberechtigte Zugangschancen in Bildung und Beschäftigung. Um diese zu fördern, sind alle Akteure der Berufsbildung gefragt.**

**Wie kann der Austausch über politische Zielvorstellungen, wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis dazu beitragen, diese gesellschaftlichen Herausforderungen zu meistern? Die nachfolgenden Statements verdeutlichen Perspektiven und gegenseitige Erwartungen.**

## 1. Integration in Ausbildung

Formale Bildungsabschlüsse und Positionen im Beschäftigungssystem sind zentrale Merkmale bei der Zuweisung des sozialen Status. Integration in Berufsbildung und Beschäftigung hat daher eine Schlüsselrolle für die gesellschaftliche Teilhabe. Doch sind die Zugangschancen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland nach wie vor ungleich verteilt.

ein Jugendlicher mit einem türkischen Namen wesentlich mehr Bewerbungen schreiben muss, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als einer mit deutschem: im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker/-in waren

**BWP** Herr Dr. Schneider, bereits vor einiger Zeit hat der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration eine Studie zur Diskriminierung am Ausbildungsmarkt vorgelegt. Wie wurden die Ergebnisse von Politik und Praxis aufgenommen und was haben sie bewirkt?

**SCHNEIDER** Unsere Ergebnisse sind seinerzeit sehr breit und überwiegend positiv rezipiert worden, vor allem von Politik und Verwaltung. Sowohl der Bundespräsident als auch die Bundeskanzlerin haben die Studie in öffentlichen Reden erwähnt, in mehreren Landesparlamenten wurden die Ergebnisse zum Thema gemacht, aber auch bei Verbänden, Sozialpartnern und anderen Nichtregierungsorganisationen hat die Studie viel Aufmerksamkeit erhalten. Vor Erscheinen der Studie im Frühjahr 2014 hatte man zwar bereits vielfach vermutet, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund es schwerer haben als Einheimische, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, aber einen Nachweis für diese Diskriminierung gab es bis dato nicht. Mit der experimentellen Studie konnten wir zeigen, dass

für unsere fiktiven Kandidaten Hakan und Ahmed durchschnittlich sieben Anläufe nötig, für Tim und Lukas nur vier. Eine unserer pragmatischen Handlungsempfehlungen aus der Studie lautete, dass Betriebe über die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren nachdenken sollten, um die – meist ja weder gewollte noch bewusst stattfindende – Diskriminierung an der ersten Stufe zum Ausbildungsplatz zu vermeiden. Erste Modellprojekte gab es damals bereits, und in der Folge kamen weitere dazu.

**BWP** Frau Widmann-Mauz, aus Wissenschaft und Praxis liegen viele Erkenntnisse und Beispiele guter Praxis vor, wie Integration gelingen kann. Welche Rahmenbedingungen braucht es, um diese im Berufsbildungssystem flächendeckend zu verankern?

**WIDMANN-MAUZ** Noch immer müssen sich junge Menschen mit Migrationshintergrund trotz gleicher Qualifikationen intensiver um einen Ausbildungsplatz bemühen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Und die Zahl der Ausbildungsanfänger ohne deutsche Staatsangehörig-

Foto: Bundesregierung/  
Steffen Kugler

**ANNETTE WIDMANN-MAUZ**  
Beauftragte der Bundesregierung für  
Migration, Flüchtlinge und Integration,  
Berlin  
[www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de)



Foto: SVR/ Setzpfand

**DR. JAN SCHNEIDER**  
Leiter des Forschungsbereichs beim  
Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen  
für Migration und Integration, Berlin  
[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)



Foto: Foto-Anhalt.de

**MARION WARTUMJAN**  
Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft  
selbstständiger Migranten e.V., Hamburg  
[www.asm-hh.de](http://www.asm-hh.de)

keit ist nur halb so hoch wie bei jungen Deutschen. Hier besteht Nachholbedarf. Wichtig ist deshalb, Diskriminierung beim Übergang von der Schule in Ausbildung konsequent auf allen Ebenen entgegenzuwirken. Unternehmen und Verwaltungen müssen sich im eigenen Interesse stärker interkulturell öffnen, denn dass gemischte Teams erfolgreicher sind, ist kein Geheimnis mehr. Auch die Unterstützungs- und Begleitstrukturen sollten weiter gestärkt werden – von Fördermaßnahmen wie der Assistenten Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen bis hin zu Mentoring in den Betrieben oder Patenschaften durch Ehrenamt. Erfreulich ist, dass viele junge Menschen mit Fluchtgeschichte bereits eine Ausbildung begonnen haben: Im Dezember 2017 waren gut 28.000 Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit der acht Asyl-Hauptherkunftsländer in einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung. Damit hat sich die Zahl verglichen mit dem Vorjahr mehr als verdoppelt.

**BWP** Frau Wartumjan, welche Hindernisse und Schwierigkeiten zeigen sich in der Beratung von migrantischen Unternehmen und Jugendlichen auf dem Weg in Ausbildung? Auf welcher Ebene wünschen Sie sich in politischer Hinsicht veränderte Rahmenbedingungen?

**WARTUMJAN** Kleine und mittelständische Unternehmen haben in den vergangenen Jahren eine hohe Bereitschaft gezeigt, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte in Ausbildung zu übernehmen. Für sie spielt dabei die Einstellung zur Ausbildung eine große Rolle. Hier sehen migrantische Unternehmen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach wie vor einen hohen Aufklärungsbedarf. Der Stellenwert einer Berufsausbildung wird oft nicht richtig erfasst. Hürden bei der Ausbildung Geflüchteter sehen die Unternehmen in nicht hinreichenden Kompetenzen der deutschen Sprache, in

der Unkenntnis der Arbeitswelt in Deutschland und den Umgangsformen im Betrieb. Wenn aber ein Unternehmen an einem Jugendlichen interessiert ist, setzt es sich auch bei der Ausländerbehörde – oftmals mit Erfolg – für diesen ein. Liegen jedoch keine Ausweispapiere vor und kommt der Betroffene seiner Mitwirkungspflicht für die Beschaffung nicht nach, gibt es keinen Weg in die Ausbildung. Gerade KMU benötigen mehr Unterstützung, weil sie nicht über die Ressourcen von Großunternehmen verfügen. Programme wie JOBSTARTER z. B. mit seinen KAUSA Servicestellen bieten Unternehmen diejenige kleinteilige Unterstützung, die die Regelinstitutionen aufgrund ihrer hierarchischen Strukturen und ihres hohen Standardisierungsgrads nicht leisten können. Derartige Förderprogramme können viel dazu beitragen, das Ausbildungspotenzial bei migrantischen Unternehmen zu heben. Ich wünsche mir von politischen Entscheidern, dass für solche struktur- und beteiligungsorientierten Ansätze mindestens

## 2. Fachkräftezuwanderung und Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Anfang Oktober hat das Bundeskabinett Eckpunkte zu einem Fachkräftezuwanderungsgesetz beschlossen. Damit soll qualifizierten Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten der Zuzug nach Deutschland erleichtert werden.

mittel- bis langfristig Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

**BWP** Frau Wartumjan, wie stellt sich der Bedarf nach Ihrer Einschätzung aus Sicht der Unternehmen dar? Setzt das Eckpunktepapier hier die richtigen Akzente?

**WARTUMJAN** Aus Sicht der Praxis halte ich ein Einwanderungsgesetz seit Jahren für überfällig. Ein Einwanderungs- und Integrationsgesetz, das alle Arten von Zuwanderung und Integration in einem einheitlichen Gesetzeswerk bündelt, würde sowohl das Verwaltungshandeln erleichtern als auch mehr rechtliche Transparenz schaffen.

Die Bundesregierung in ihrer derzeitigen Verfassung hat sich für eine lobenswert pragmatische Lösung entschieden, die von der Wirtschaft mit Verweis auf den Fachkräftemangel und das Fehlen von 1,6 Millionen Arbeitskräften begrüßt wird. Unternehmen bewerten es positiv, dass Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten künftig für die Arbeitsplatzsuche für sechs Monate nach Deutschland einreisen dürfen. Die Praxis zeigt jedoch, dass Migranten aus Drittstaaten einen hohen Unterstützungsbedarf haben, um sich in den Arbeitsmarkt in Deutschland integrieren zu können. In diesem Zusammenhang gibt es aus Praxissicht also einen viel größeren Reformbedarf.

Aufgrund der Vielzahl der von Unternehmen geschaffenen Ausbildungsverhältnisse sind die Verbesserungen für Geduldete mit ordentlicher beruflicher und Integrationsperspektive ein richtiges Signal. Andere rechtliche Hürden bleiben erhalten: So stellt der Nachweis der Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen trotz umfangreicher öffentlich geförderter Begleitmaßnahmen für die Betroffenen häufig eine große oder unüberwindbare Hürde dar – wegen der Spezifik des international kaum vergleichbaren deutschen Ausbildungssystems.

**BWP** Frau Widmann-Mauz, halten Sie Anpassungen beim Anerkennungsgesetz für erforderlich?

**WIDMANN-MAUZ** Ja, unbedingt. Deshalb ist es gut, dass wir im Bundeskabinett Anfang Oktober beschlossen haben, die Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse weiter zu verbessern. Gemeinsam mit den Bundesländern sollen die Verfahren schneller und einfacher gestaltet werden, ohne auf Qualitätsstandards zu verzichten. Und es muss eine Clearingstelle geben, die Fachkräfte aus dem Ausland durch das Anerkennungsverfahren begleitet und unterstützt. Das ist eine wichtige Verbesserung.

»Die Zuzugsregelungen für Hochqualifizierte mit akademischem Abschluss gehören zu den liberalsten weltweit; Nachsteuerungsbedarf besteht bei beruflich qualifizierten Fachkräften.«

DR. JAN SCHNEIDER

**BWP** Herr Dr. Schneider, auch das SVR-Jahresgutachten 2018 sieht Nachsteuerungsbedarf bei den Regelungen für beruflich Qualifizierte. In welcher Hinsicht und warum ist Ihnen dies wichtig?

**SCHNEIDER** Der SVR ist in seinem Jahresgutachten 2018 aus drei Gründen besonders intensiv auf die Gruppe der beruflich qualifizierten Fachkräfte eingegangen. Zum einen zeigt sich, dass sich die in bestimmten Berufen und Regionen abzeichnenden Fachkräftengpässe mitnichten auf das Segment akademisch ausgebildeter Fachkräfte beschränken, sondern immer stärker auch beruflich qualifizierte Arbeitnehmer benötigt werden. Zum anderen ist das deutsche Recht im Bereich der Erwerbsmigration von einer gewissen Asymmetrie geprägt: Die Zuzugsregelungen für Hochqualifizierte mit akademischem Abschluss gehören zu den liberalsten weltweit und werden auch immer stärker nachgefragt; gleichzeitig zeigen die moderaten Zuzugszahlen von beruflich qualifizierten Fachkräften deutlich, dass beim rechtlichen Rahmen für diese Gruppe noch Nachsteuerungsbedarf besteht. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass gerade im Bereich der akademisch qualifizierten Fachkräfte mittlerweile europarechtliche Vorgaben bestehen, die auch den Gesetzgeber in Deutschland binden. Für die Gruppe beruflich qualifizierter Arbeitskräfte bestehen hingegen kaum »Vorgaben aus Brüssel«; auch dies erklärt, warum der SVR und jetzt auch die Bundesregierung im Rahmen des beschlossenen Eckpunktepapiers den beruflich Qualifizierten ein besonderes Augenmerk schenkt.

### 3. Integration geflüchteter Menschen

Die aktuelle Flüchtlingsdebatte in unserer Gesellschaft gibt Anlass zur Sorge. Sie konzentriert sich zunehmend auf Problemfälle und Schwierigkeiten. Lösungsansätze sind mehr denn je gefragt.

**BWP** Frau Widmann-Mauz, vonseiten der deutschen Wirtschaft gibt es breite Unterstützung für die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung. Gleichwohl werden immer wieder bürokratische Hemmnisse bemängelt. Was ist zu tun, um diese Hemmnisse abzubauen?

**WIDMANN-MAUZ** Dass Geflüchtete schnell den Weg in Ausbildung und Beschäftigung finden, nutzt dem Einzelnen, ist aber auch im Interesse der gesamten Gesellschaft, denn unser Land braucht Einsatzbereitschaft und viele kluge Köpfe. Deshalb müssen Hemmnisse dort, wo sie bestehen, abgebaut werden. Dass wir die Zeit zur Aufnahme einer Beschäftigung auf drei Monate verkürzt haben, war ein wichtiger Schritt. Und mit der sogenannten 3 + 2-Regelung gibt es die Möglichkeit, eine Ausbildungsduldung zu erhalten und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss weiter zu arbeiten. Ich mache mich dafür stark, dass das jetzt bundesweit einheitlich umgesetzt und auf die Helferausbildungen, z.B. in der Pflege, ausgeweitet wird. Außerdem müssen gut integrierte Geduldete, die bereits hier arbeiten, früher die Chance auf einen rechtmäßigen Aufenthalt erhalten. Ich freue mich, dass wir uns

nun im Bundeskabinett darauf einigen konnten, eine solche zusätzliche Regelung auf den Weg zu bringen. Damit ist eine pragmatische Lösung gefunden, die den Interessen der Wirtschaft entspricht und die Integrationsleistungen der Geflüchteten und der vielen ehrenamtlichen Helfer würdigt.

**BWP** Herr Dr. Schneider, der SVR-Forschungsbereich hat Ende letzten Jahres Ergebnisse einer Studie veröffentlicht, in der Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland befragt wurden. Welche Hinweise haben Sie zur Verbesserung des Asyl- und Aufnahmesystems gewinnen können, die eine Integration dieser Menschen erleichtern könnten?

**SCHNEIDER** Die Bedürfnisse von Geflüchteten in der ersten Zeit ihres Aufenthalts unterscheiden sich natürlich im Einzelfall z. T. recht deutlich. Generell hat sich aber gezeigt, dass den Neuankömmlingen vielfach die Orientierung fehlt – zum einen, weil die rechtlichen Regelungen so kompliziert sind, zum anderen weil seitens der Behörden nicht klar genug kommuniziert wird oder weil es schlichtweg an persönlicher Beratung oder am Zugang zu Deutschkursen mangelt. Flüchtlinge verfügen also häufig über zu wenig Systemkenntnis, die jedoch eine Voraussetzung dafür ist, selbstbestimmt zu handeln. Mehr Kompetenz zum selbstbestimmten Handeln kann wiederum das Unterstützungssystem entlasten, etwa wenn der Übergang in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zügig gelingt. Fast alle wollen möglichst schnell in Arbeit kommen. Gleichzeitig wollen sie sich aber auch qualifizieren. Um dieses Spannungsfeld aufzulösen, braucht es flexible Strukturen. Ein auffälliges Resultat der Studie war auch, dass viele Flüchtlinge in den Jahren 2015/16 zwar dankbar für die Willkommenskultur waren und von großer Unterstützung berichteten, gleichzeitig aber Gelegenheiten für echte soziale Begegnungen vermissten. Einige Städte, Kommunen und NGOs haben bereits innovative Projekte entwickelt, um Flüchtlinge und die ansässige Bevölkerung miteinander in Kontakt zu bringen. Wichtig erscheint, dass dabei nicht ausschließlich ›flüchtlingspezifische‹ Begegnungsorte geschaffen werden, sondern dass Neuankömmlinge im Sinne eines »Mainstreaming« insgesamt ins Gemeinwesen einbezogen werden.

**BWP** Frau Wartumjan, wie können Angebote und Konzepte auf nationaler Ebene mit dem Handeln auf lokaler Ebene verbunden werden?

**WARTUMJAN** Ich würde es begrüßen, wenn sich Berufsbildungsakteure mit fundierten Daten und Fakten stärker in die gesamtgesellschaftliche Debatte einbrächten. Dabei

sollte es keine Tabu-Themen geben. Chancen und Risiken globaler Entwicklungen und deren nationale und lokale Auswirkungen müssen analysiert und benannt werden. Konzepte und Angebote müssen globale und europäische Entwicklungen berücksichtigen und gleichzeitig auf nationalen und lokalen Verhältnissen aufbauen. Das erfordert eine hohe Komplexität bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen.

---

»Ich mache mich dafür stark, dass die 3+2-Regelung bundesweit einheitlich umgesetzt und auf die Helferausbildungen ausgeweitet wird.«

ANNETTE WIDMANN-MAUZ

---

Ich teile die Ansicht einiger Wissenschaftler, dass wir uns wirtschaftlich im 21., politisch im 20. und institutionell oftmals im 19. Jahrhundert befinden. Das erklärt einen Teil der gegenwärtigen Spannungsfelder. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen plädiert in seinem Jahresgutachten 2018 dafür, Integration als Querschnittsaufgabe zu verstehen, weil gut angepasste Regelsysteme mit Blick auf die Teilhabe breitere Wirkung versprechen als spezielle Integrationsmaßnahmen. Das ist sicher richtig, unterschätzt aber die zeitliche Dimension und die komplexe fachliche Kompetenz, die aus Sicht der Organisationsentwicklung für eine derartige Umgestaltung der Regelsysteme erforderlich sind. Insofern plädiere ich aus Sicht der Praxis dafür, interkulturelle Öffnungsprozesse der Regelinstitutionen zu unterstützen, diese Prozesse aber stärker als bisher mit migrationsspezifischen, flexiblen Brücken- und Programmstrukturen zu flankieren.

#### 4. Verantwortung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Dialogs

Die Themen Migration und Flucht drohen die Gesellschaft zu spalten. Angesichts der integrativen Funktion von Bildung und Beschäftigung kommt einem verantwortungsvollen Diskurs der Berufsbildungsakteure aus Forschung, Politik und Praxis besondere Bedeutung zu.

**BWP** Abschließend zwei Fragen: In welcher Hinsicht gelingt der Dialog bereits gut? Wo wünschen Sie sich Verbesserungen?

**WIDMANN-MAUZ** Die Integrationsgipfel mit der Bundeskanzlerin, meine Treffen mit den Integrationsministern und Integrationsbeauftragten von Ländern und Kommunen und auch meine vielen Besuche vor Ort zeigen mir: Der Dialog gelingt dort gut, wo Menschen aufeinander zugehen, aufeinander neugierig sind, miteinander reden

und offen und ehrlich diskutieren. In diesem Geist werden wir auch den Nationalen Aktionsplan Integration der Bundesregierung im Dialog von Bund, Ländern, Kommunen und nichtstaatlichen Akteuren erarbeiten. Ziel ist es, den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt zu stärken. Bildung, Ausbildung und Teilhabe werden dabei zentrale Themen sein.

Wir brauchen eine Kraftanstrengung aller Verantwortlichen, wenn es darum geht, dass unser vielfältiges Land allen die gleichen Chancen bietet und diese dann auch genutzt werden. Eine der wichtigsten Aufgaben ist und bleibt, dass kein Jugendlicher ohne Abschluss und Anschluss nach der Schule bleibt. Daran müssen wir in der Allianz für Aus- und Weiterbildung mit ganzer Kraft arbeiten.

---

»Der Dialog zwischen Forschung, Politik und Praxis gelingt gut, wenn man sich mit den eigenen Stärken in Kenntnis der Logik des je anderen Feldes in den Diskurs einbringt.«

MARION WARTUMJAN

---

**WARTUMJAN** Politik, Wissenschaft und Praxis unterliegen unterschiedlichen Logiken, Verwertungsinteressen und Abhängigkeiten. Der Dialog gelingt aus meiner Sicht gut, wenn man sich mit den eigenen Stärken in Kenntnis der Logik des je anderen Feldes in den Diskurs einbringt. Ein verantwortungsvoller Diskurs der Berufsbildungsakteure zum Thema Migration und Flucht darf sich nicht an ideologischen Gewissheiten orientieren. Er muss globale Entwicklungen, nationale Errungenschaften und lokale Verhältnisse berücksichtigen. Der unverstellte Blick auf das je andere Feld hilft, blinde Flecken zu erkennen.

Sich in den Diskurs verantwortungsvoll einbringen heißt für mich, für die Perspektive der Praxis einzustehen und nicht mit Blick auf Politik und Wissenschaft Erfahrungen und Ergebnisse zu »glätten«. Das ist für Wissenschaft und Praxis gleichermaßen herausfordernd, weil die Ressourcen für ihre Arbeitsgrundlage meist vom politischen Agenda-setting abhängig sind. Mit der Wissenschaft wünsche ich einen Austausch, der über Monitoring und Evaluation hinausgeht: offene Denkräume, die sich dem kurzfristigen Problemdruck entziehen und eine mittel- bis langfristige Orientierung ermöglichen.

**SCHNEIDER** Insgesamt haben die Akteure im Umfeld von Beschäftigung und Berufsbildung in den letzten Jahren Beachtliches geleistet, um das Problembewusstsein für die

bevorstehende Integrationsaufgabe zu schärfen und mit Ansätzen zu unterlegen. Wichtig erscheint mir, dass insbesondere vor Ort in den Betrieben und bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren die Bewältigung dieser Aufgabe pragmatisch begonnen und ein sachlicher Diskurs geführt wurde. Die jüngsten Daten zur Arbeitsmarktintegration zeigen, dass durchaus Optimismus angebracht ist.

Potenzial gibt es sicher noch bei der Arbeits- und Ausbildungsintegration von Menschen ohne Schulabschluss bzw. Bildungszertifikat oder anderen »schwierigen Fällen«. Das betrifft übrigens nicht nur Personen mit Migrationshintergrund. Hier haben die Akteure vielleicht noch nicht ausreichend investiert und gemeinsam über flexible Lösungen der Förderung nachgedacht. Diesen Menschen droht, unter ihren Möglichkeiten zu bleiben oder sogar abgehängt zu werden – mit der Folge des dauerhaften Transferbezugs.

**BWP** Was sollte für diesen Diskurs das zentrale Motiv sein?

**WIDMANN-MAUZ** Wir müssen die stark machen, die unser Land stark machen, und dafür sorgen, dass alle, die hier leben, ihre Potenziale voll einbringen können. Nur dann kann unser Land seine wirtschaftliche und demokratische Kraft voll entfalten.

**WARTUMJAN** Wie schaffen wir in einer offenen demokratischen Gesellschaft zeitgemäße Rahmenbedingungen, die Chancengerechtigkeit und Teilhabe an beruflicher Bildung und Beschäftigung für möglichst viele ermöglichen? Wie sichern wir die Qualität der beruflichen Bildung und der erworbenen Abschlüsse und erlangen trotzdem mehr Flexibilität beim Zugang in die Systeme? In der Praxis zeigt sich, dass die soziale Herkunft oder die Sozialisation im städtischen oder ländlichen Raum die Voraussetzungen für Bildung und Beschäftigung einzelner Menschen stärker prägen als die nationale oder ethnische Herkunft.

**SCHNEIDER** Überall dort, wo Begegnung im Sinne echter Kontakte stattfindet, sind Vorbehalte gegenüber Neuzuwanderern geringer ausgeprägt. Das trifft insbesondere zu, wenn dieser Kontakt »auf Augenhöhe« stattfindet, also z. B. unter Kollegen am Arbeitsplatz oder unter Schülerinnen in Bildungsinstitutionen. Dieser Zusammenhang ist als sog. Kontakthypothese seit Langem bekannt und lässt sich empirisch immer wieder belegen. Hier zeigt sich, dass gelingende Arbeitsmarkt- und Bildungsteilhabe nicht nur Ziele für sich sind, sondern auch das beste Vehikel, um die Integration insgesamt – und damit gesellschaftlichen Zusammenhalt – zu stärken. ◀

(Fragen: Christiane Jäger, Dr. Mona Granato, Julia Lubjuhn;  
Stand: November 2018)

# Digitalen Wandel mit partizipativer Forschung begleiten und gestalten



**MICHAEL HEINLEIN**  
Dr., Institut für Sozialwissen-  
schaftliche Forschung e.V. –  
ISF München



**NORBERT HUCLER**  
Dr., Institut für Sozialwissen-  
schaftliche Forschung e.V. –  
ISF München



**TOBIAS RITTER**  
Wiss. Mitarbeiter am Institut  
für Sozialwissenschaftliche  
Forschung e.V. –  
ISF München

**Partizipative Forschung ist ein Weg, um den digitalen Wandel in Arbeit und Beruf zu analysieren und zu gestalten. Partizipation meint hier, dass die Personen und Gruppen am Forschungs- und Gestaltungsprozess mit ihrem Wissen und ihren Interessen beteiligt werden, die von einer konkreten Digitalisierungsmaßnahme betroffen sind. Auf diese Weise lässt sich die digitale Arbeitswelt nicht nur nachhaltig gestalten, vielmehr wird auch Wissen erzeugt, das sowohl Beschäftigte als auch Entscheider/-innen dazu befähigt, den Herausforderungen der Digitalisierung angemessen zu begegnen. Im Beitrag werden Grundannahmen und Funktionen des Forschungsansatzes vorgestellt und anhand von Gestaltungsfeldern veranschaulicht.**

## Die Digitalisierung von Arbeit erzeugt Unsicherheit

Der digitale Wandel der Arbeitswelt gilt als eine zentrale Herausforderung der Zukunft. Gleichzeitig existieren weder Patentrezepte für die Gestaltung dieses Wandels, noch folgt die Digitalisierung fest vorgegebenen technologischen Entwicklungspfaden. Auch wenn unermüdlich betont wird, dass der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung stehen soll, dominieren in der Diskussion und Umsetzung technizentrierte Perspektiven. Dies führt zu Unsicherheiten, die sich in unterschiedlichen Digitalisierungsszenarien widerspiegeln:

Das *Substitutionsszenario* geht davon aus, dass digitale Technologien Tätigkeiten eins zu eins ersetzen und gewisse Berufe dadurch obsolet werden (vgl. FREY/OSBOURNE 2013). Dieses Szenario wird stark infrage gestellt, da es Berufe auf formalisierte Tätigkeiten reduziert und dabei ausblendet, dass nicht alles, was »lebendige Arbeit« ausmacht, angemessen digitalisiert werden kann. Darunter fallen einerseits spezifisch menschliche Eigenschaften wie Empathie und Kreativität oder die Fähigkeit, unter Unsicherheit (z. B. bei widersprüchlichen Vorgaben und fehlenden Informationen; vgl. HUCLER 2016a und b) flexibel zu handeln, andererseits informelle Anteile des Arbeitens (z. B. spontane Absprachen auf dem Flur und Innovationen im Prozess), die für eine gute Arbeit wesentlich sind (vgl. BÖHLE/BOLTE 2002).

Das *Polarisierungsszenario*, das ebenfalls auf formale Aspekte von Tätigkeiten abhebt, geht davon aus, dass die Zukunft des Arbeitsmarkts in einer Gegenüberstellung von einfachen, durch die Digitalisierung dequalifizierten Berufen (»Digitalisierungsverlierern«) und hochqualifizierten Wissensberufen (»Digitalisierungsgewinnern«) liegt (vgl. AUTOR/DORN 2013; GOOS/MANNING/SALOMONS 2009). Das *Aufwertungsszenario* schließlich betont demgegenüber die qualitative An- und Bereicherung von Tätigkeiten und Berufen – darunter auch die sogenannte Einfacharbeit – durch digitale Technologien (vgl. BOOS u. a. 2013; PFEIFFER 2015; ZAMMUTO u. a. 2007).

Bereits dieser kurze Überblick zeigt, dass die Digitalisierung von Arbeit ein vielschichtiges, zum Teil widersprüchliches Phänomen darstellt: Sie wird als gestaltbar, lösungsorientiert und im positiven Sinne herausfordernd wahrgenommen, gilt gleichzeitig aber auch als eigendynamisch, problembehaftet und bisweilen bedrohlich. Aufgrund dieser undurchsichtigen Gemengelage ist es für Entscheidungsträger/-innen in Politik und Praxis nicht leicht, auf technologisch getriebene Entwicklungen zu reagieren und Digitalisierung aktiv im Sinne »guter Arbeit« zu gestalten.

Gleichwohl ist der Gestaltungsbedarf und -wille hoch; an dieser Stelle kommt die soziologische Arbeitsforschung ins Spiel. Im Folgenden möchten wir entlang dieser Prämisse zeigen, wie sich anhand der am ISF München praktizierten partizipativen Forschung die Digitalisierung von Arbeit

verstehen und im Sinne »guter Arbeit« gestalten und begleiten lässt.

### Den digitalen Wandel durch partizipative Forschung verstehen, gestalten und begleiten

Der arbeitsbezogenen Forschung kommt nicht zuletzt beim Einsatz partizipativer Methoden eine hohe Verantwortung zu, da sie ein betrieblich, sozialpartnerschaftlich und gesellschaftspolitisch relevantes Digitalisierungswissen produziert und an der Aushandlung der Leitplanken beteiligt ist, die den Verlauf der Digitalisierung einhegen und orientieren sollen. Aufseiten von Politik und Praxis erfüllt dieses Wissen drei Funktionen:<sup>1</sup>

- Als *Orientierungswissen* bezieht es sich auf die grundsätzliche Entwicklung der Digitalisierung von Arbeit und benennt denkbare Folgen;
- als *Begründungswissen* bietet es ein vertieftes Verständnis von Digitalisierung, zum Beispiel als einen Prozess, in dem das Verhältnis zwischen Mensch(en) und Technik neu ausgehandelt wird, ohne dass der (arbeitende) Mensch dadurch Nachteile erleidet;
- durch *Entscheidungs- und Gestaltungswissen* werden Entscheidungsträger/-innen dazu befähigt, auch unter Unsicherheitsbedingungen angemessen – und das heißt: kontext- und gegenstandsbezogen sowie die Interessen aller Beteiligten einbeziehend – entscheiden zu können.

In unserer Forschung am ISF München konzentrieren wir uns u. a. auf die partizipative Erforschung und Gestaltung digitaler Arbeit. *Partizipation* meint dabei ganz allgemein, diejenigen Akteure bzw. Akteursgruppen mit ihrem Wissen und ihren Interessen am Erkenntnis- und Gestaltungsprozess zu beteiligen, die von einer konkreten Herausforderung betroffen sind. Auf den Bereich der Arbeit bezogen bedeutet dies, dass zum Beispiel bei der Einführung neuer digitaler Technologien in einem Betrieb Beschäftigte aus den verschiedenen betroffenen Gruppen, Interessenvertreter/-innen, Führungskräfte und Personen aus der Unternehmensleitung aktiv am Analyse-, Planungs-, Entscheidungs-, Umsetzungs- und Evaluationsprozess durch entsprechende Erhebungs- und Gestaltungsmethoden beteiligt werden. Dabei geht es einerseits darum, das spezifische Erfahrungswissen zu erheben, untereinander ab-

zugleichen und gemeinsam Wissen zum konkreten Fall zu produzieren, andererseits aber auch darum, unterschiedliche Interessen zu artikulieren, zu bündeln und abzugleichen. Auf diese Weise kann die Einführung digitaler Technologien nachhaltig begleitet werden (vgl. Abb.).

Wichtig dabei ist, dass dadurch nicht allein Entscheidungs- und Gestaltungswissen erzeugt wird. Partizipative Forschung liefert über die fallsensible Verallgemeinerung von Befunden auch fundierte und vor allem übertragbare Einsichten über die mögliche und wünschenswerte gesellschaftliche Entwicklung der Digitalisierung von Arbeit (Orientierungswissen) und für eine an den Fähigkeiten und Bedürfnissen des Menschen ansetzende Technikgestaltung (Begründungswissen). Der Begriff der *Fallsensibilität* verweist dabei auf eine beständige, methodisch kontrollierte Reflexion der Grenzen, aber auch der Möglichkeiten der Verallgemeinerung des konkreten empirischen Materials zu übergreifenden, zum Beispiel bestimmte Branchen oder Unternehmensformen (etwa KMU) betreffenden Aussagen. Mit der Entscheidung für einen *partizipativen Forschungsstil* geht demnach ein Verständnis von Wissenschaft einher, das darauf abhebt, durch den Prozess der praktischen Gestaltung und Veränderung (in unserem Falle der Bedingungen von Arbeit) zu wissenschaftlichen Erkenntnissen zu gelangen. Unser Ansatz folgt somit nicht nur einem engen Verständnis von partizipativer Forschung als Wissensgewinnung durch Partizipation, sondern beinhaltet auch Ansätze der sogenannten *action research* bzw. Aktionsforschung, die auf eine gemeinsame Gestaltung der Praxis mit den »Erforschten« abzielt (vgl. HUCHLER/SAUER 2015).<sup>2</sup> Für die Wissenschaft bedeutet dies, dass sie unmittelbar »an der Bewältigung gesellschaftlicher Probleme« (BÖHLE 2014, S. 21) mitwirkt, ohne dabei mit der Gewissheit eines gegenüber der Praxis »besseren« Wissens als Sozialtechnologie aufzutreten. Forschung und Praxis befruchten sich in einem partizipativen Forschungsprozess vielmehr wechselseitig, indem sie partnerschaftlich an konkreten Herausforderungen und Problemstellungen arbeiten.

### Grundannahmen partizipativer Digitalisierungsforschung

Unser partizipativer Forschungsansatz baut auf mehreren Grundannahmen und -einsichten auf:

**Konzentration auf den Einzelfall:** Wir gehen davon aus, dass jeder Fall Besonderheiten aufweist, die ihn einzigartig machen. Es geht mithin darum, die soziale, kulturelle und auch technologische Gewordenheit eines Betriebs zu verstehen, da diese auch die Art und Weise strukturiert, wie Betroffene Herausforderungen wahrnehmen und welche praktischen Lösungen sie dafür generieren. Was Digitalisierung im Einzelnen bedeutet, lässt sich also weder um-

<sup>1</sup> Die folgenden Wissensbegriffe haben wir entlang der konkret in der Praxis beobachtbaren Verwendung arbeitssoziologischen Wissens entwickelt. Sie dienen an dieser Stelle allein der schlagwortartigen Beschreibung der spezifischen Verwendungszusammenhänge und sind deshalb – auch wenn wir uns an der sozialwissenschaftlichen Verwendungsforschung (vgl. u. a. BECK/BONB 1989) orientieren – nicht weiter an theoretische Wissenskonzepte angebunden.

<sup>2</sup> Klar ist, dass mit der Veränderung der Praxis wiederum Wissen produziert wird, das auch wissenschaftlich verwertet werden kann.

Abbildung

Partizipativer Forschungskreislauf zur Gestaltung des digitalen Wandels



fassend verallgemeinern noch standardisieren. Ob eine digitale Technologie in einem kleinen, über mehrere Generationen geführten Familienbetrieb implementiert wird oder aber in einem großen Unternehmen mit mehreren tausend Beschäftigten, macht einen deutlichen Unterschied – und zwar nicht nur inhaltlich für die Betroffenen, sondern auch für die gemeinsame Planung und Ausgestaltung des partizipativen Forschungsprozesses. Wenn wir den Einzelfall betonen, bedeutet dies aber nicht, dass keine allgemeingültigen Aussagen möglich wären; im Gegenteil: Die Verallgemeinerung über zunächst Fall- und dann Typenbildung ist in der Regel das Erkenntnisziel und methodisch verankert. Dazu gehört aber ein genaues Ausloten des in der partizipativen Forschung angelegten Spannungsverhältnisses »zwischen Allgemeingültigkeit und Kontextbezug, Objektivität und Subjektivität, Eigenständigkeit und Einbindung in gesellschaftliche Praxis« (BÖHLE 2013, S. 56).

**Beschäftigte als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeit (an-)erkennen:** Zentral für unsere partizipative Digitalisierungsforschung ist darüber hinaus, Beschäftigte als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeit zu begreifen. Dahinter steht zum einen die bereits beschriebene Überzeugung, dass wissenschaftliches Wissen gegenüber

der Praxis kein »besseres« Wissen darstellt, zum anderen die Erkenntnis, dass Betroffene selbst in hochgradig reflektierter und innovativer Weise mit ihrer Arbeitswirklichkeit umgehen und diese erfahrungsgeleitet verändern und gestalten. Mit unserer Forschung wollen wir gerade dieses implizite und informelle, zum Teil körperlich verfasste, für die Arbeitspraxis enorm wichtige Wissen aktivieren und für Erkenntnis- und Gestaltungsprozesse nutzbar machen.

**Gestaltungsbeteiligung und Akzeptanz:** Über die reine Wissenserzeugung hinaus hat eine Gestaltungsbeteiligung der Akteure, die von einem Veränderungsprozess betroffen sind, auch den Vorteil, dass Maßnahmen nicht über die Köpfe betroffener Beschäftigter hinweg beschlossen und hinter ihrem Rücken eingeführt werden. Werden Beschäftigte mit ihrem Wissen und ihren Interessen (z. B. an individuell und kollektiv nachhaltig erfolgreicher Arbeit) eingebunden, werden Maßnahmen akzeptiert, die anderweitig – weil sie eben nicht mitgetragen, mitgestaltet und im Idealfall auch mitentschieden werden konnten – gescheitert wären. Erweitert man den Blickwinkel, dann wird klar, dass eine partizipative Forschung damit nicht nur den gesellschaftlichen und politischen Rahmen der Demokratie fördert, sondern ihn auch zwingend voraussetzt (vgl. BERGOLD/THOMAS 2012).

**Kompetenzentwicklung und Empowerment:** Unsere partizipative Forschung ist so angelegt, dass im gemeinsamen, partnerschaftlichen Forschen über und Gestalten von Arbeitsbedingungen in digitalisierten Kontexten alle Beteiligten im gleichen Maße an einem Lernprozess teilhaben. Mit anderen Worten: »Es gibt kein privilegiertes Erkenntnissubjekt mehr, sondern alle Beteiligten gewinnen im Forschungsprozess Erkenntnisse.« (BERGOLD 2013, S. 1) Dies ist umso wichtiger bei Themen, die aufgrund ihrer unklaren Entwicklung oder undurchsichtigen Funktionsweise als riskant oder bedrohlich wahrgenommen werden. Digitalisierung kann hier geradezu als Paradebeispiel gesehen werden, da Beschäftigte mit der Einführung digitaler Technologien auch eine erweiterte Überwachung und Kontrolle durch Führungskräfte und Leitungspersonal assoziieren. Der partizipative Forschungsprozess stellt eine Möglichkeit dar, gemeinsam Kompetenzen und Wissen zu entwickeln, das alle Beteiligten befähigt, ihre Interessen zu artikulieren und gestaltend auf als unsicher erlebte Prozesse einzuwirken.

### Gestaltungsfelder partizipativer Digitalisierungsforschung

Abschließend möchten wir drei aus unserer Sicht zentrale Gestaltungsfelder einer partizipativen Digitalisierungsforschung skizzieren und damit den Nutzen und die Vorteile dieses Ansatzes an konkreten Beispielen illustrieren. Das Projekt, auf das wir uns im Folgenden beziehen (vgl. Infokasten), befasst sich mit der Digitalisierung des Öffentlichen Personen-Nahverkehrs (ÖPNV) in Nordrhein-Westfalen.

Wie wir einleitend bereits festgehalten haben, gibt es für den digitalen Wandel der Arbeit weder ein fertiges Patentrezept noch feste technologische Entwicklungspfade. Vielmehr muss die »digitale Transformation« aktiv gestaltet werden. Der ÖPNV ist nicht nur der zentrale Akteur, wenn es um die Mobilität der Zukunft geht. Vielmehr stecken auch die einzelnen Verkehrsbetriebe mitten im digitalen Wandel: Der Fahrbetrieb wird ebenso durch neue digitale Technologien verändert wie Werkstatt, Service und Mar-

keting, Verwaltung und Infrastruktur. Um aus der Digitalisierung Chancen für alle abzuleiten, werden in unserem Projekt am Beispiel von konkreten Umsetzungen in sechs Verkehrsbetrieben und mithilfe eines innovativen Werkstattkonzepts partizipativ »aus der Praxis für die Praxis« übertragbare, direkt anwendbare Lösungsinstrumente für neue digitale Herausforderungen entwickelt und erprobt. Damit dies nachhaltig gelingt, wird auf ein sozialpartnerschaftliches Vorgehen gesetzt, das alle Beteiligtegruppen nicht nur »mitnimmt«, sondern aktiv einbindet. Als zentral für die partizipative Gestaltung der Digitalisierung des ÖPNV haben sich bislang die Felder »Technikgestaltung«, »Datenschutz und Datensicherheit« sowie »Qualifikation und Kompetenzen« erwiesen, die wir im Folgenden skizzieren möchten, um unseren partizipativen Forschungsansatz zu illustrieren:

**Technikgestaltung:** Digitale Technologien – z. B. Personalmanagement- oder Vertriebssysteme, mobile Endgeräte zur Arbeitssteuerung oder Systeme zur Ferndiagnose und -wartung (*predictive maintenance*) – müssen in der Regel an betriebliche Arbeitsabläufe angepasst und dort zum Laufen gebracht werden. Somit besteht bereits strukturell die Möglichkeit, alle zukünftigen Nutzer/-innen der Technologie partizipativ in ihre Anpassung und weitere betriebliche Gestaltung einzubeziehen. Was die Technologie können muss, wie sie nützlich sein kann, wie sie sich bedienen lässt und auch welche lernförderlichen Elemente sie enthält, kann dann gemeinsam definiert, bestimmt und ausgehandelt werden. Auf diese Weise sind die Chancen hoch, dass sich die digitale Technologie der Praxis anpasst und nicht umgekehrt. In diesem Prozess werden zudem Wissensbestände und Kompetenzen aller Beteiligten abgerufen, entwickelt und systematisch im Betrieb und für die Weiterentwicklung von Berufsbildern genutzt, was bei einer »top down«-Einführung so nicht möglich wäre. Denn die reale betriebliche Praxis erweist sich bei genauerer Betrachtung in der Regel als wesentlich komplexer, abhängiger von Erfahrungswissen und informellen Handlungspraxen, als ihre formale Beschreibung (Prozess-, Stellenbeschreibungen etc.) vermuten lässt.

**Datenschutz und Datensicherheit:** Datenschutz und Datensicherheit erweisen sich als kritische Punkte bei der Einführung digitaler Technologien in kleinen wie großen Betrieben. Digitalisierung (z. B. in Form von elektronischen Fahrerhandbüchern für Busfahrer/-innen oder einer digitalen Personalakte) wird beschäftigtensternseitig schnell mit erweiterten Überwachungsmöglichkeiten und dem willkürlichen, unregelmäßigen Sammeln von Daten assoziiert. Partizipative Forschung kann an dieser Stelle dazu beitragen, dass sich der Datenschutz in Unternehmen jenseits bestehender rechtlicher Regelungen mit den konkreten

#### ÖPNV 4.0 – Den digitalen Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten!

Das Verbundprojekt umfasst unter der Koordination von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk NRW sechs Verkehrsbetriebe in Nordrhein-Westfalen als Umsetzungspartner konkreter Digitalisierungsmaßnahmen und wird mit EU-Mitteln (ESF) durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) gefördert. Die Laufzeit endet im Dezember 2019.

Weitere Informationen: [www.isf-muenchen.de/projektetails/172](http://www.isf-muenchen.de/projektetails/172)  
(Stand: 05.10.2018)

Befürchtungen und Vorbehalten Beschäftigter auseinandersetzt und Datenschutzlösungen partnerschaftlich zum Beispiel in Form erweiterter Betriebsvereinbarungen, der Wahl einer Daten-Vertrauensperson oder einer betriebs-spezifischen Definition der informationellen Selbstbestimmung, zu der auch die Transparenz der personenbezogenen Datenverarbeitung und -genese gehört, gefunden werden. Auch kann gemeinsam sondiert werden, warum welche Daten überhaupt an welcher Stelle benötigt werden, um neue Lösungswege zu entwickeln.

**Qualifikation und Kompetenzen:** Viele Betriebe denken über eine Virtualisierung der betrieblichen Weiterbildung in Form von digitalen Lern-/Lehrmethoden (z.B. MOOC, Mobile Learning, Webinare, Virtual/Augmented Reality etc.) nach. Neben einer partizipativen Anpassung und Gestaltung digitaler Lernformate bietet eine partizipative Forschung die Möglichkeit, gemeinsam die Inhalte zu

bestimmen, die sich sinnvoll in ein digitales Lernen und Lehren überführen lassen. So ist ein digitales Angebot theorieorientierter Kurse sinnvoller als z.B. Lehrvideos zu handwerklichen Arbeitsschritten, die besser vor Ort in der Betriebswerkstatt gelernt werden können, oder zu interaktiven Arbeitsprozessen, die besser im Prozess selbst erlernt werden. Soll explizites Wissen in einen komplexen Arbeitskontext eingebunden und integriert werden, so erfordert dies Erfahrungswissen und erfahrungsgelitetes, subjektivierendes Handeln. Würde die konkrete Auseinandersetzung mit Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenständen in der betrieblichen Praxis durch digitale Technologien ersetzt werden, käme dies einer breiten Dequalifizierung gleich. Eine partizipative Digitalisierungsforschung kann damit auch als Korrektiv eines eher theoriegeleiteten, von der Praxis abstrahierenden formalen Rationalisierungspfads gelten, der ein realistisches Bild der Praxis zeichnet und so eine nachhaltigere innovative Wirkung erzeugt. ◀

---

#### Literatur

AUTOR, D.; DORN, D.: The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. In: *American Economic Review* 103 (2013) 5, S. 1553–1597

BECK, U.; BONB, W.: Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens. Frankfurt/M. 1989

BERGOLD, J. B.: Partizipative Forschung und Forschungsstrategien. In: eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 08/2013 – URL: [www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag\\_bergold\\_130510.pdf](http://www.buergergesellschaft.de/fileadmin/pdf/gastbeitrag_bergold_130510.pdf) (Stand: 02.10.2018)

BERGOLD, J.; THOMAS, S.: Partizipative Forschungsmethoden: Ein methodischer Ansatz in Bewegung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 13 (2012) 1, Art. 30 – URL: [www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1801/3333](http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1801/3333) (Stand: 02.10.2018)

BÖHLE, F.: Was ist Wissenschaft? Anregungen zu einer (Re-)Definition der Wissenschaftlichkeit anwendungsorientierter Berufsbildungsforschung. In: SEVERING, E.; WEIB, R. (Hrsg.): *Qualitätsentwicklung in der Berufsbildungsforschung*. Bonn 2013, S. 49–59

BÖHLE, F.: Möglichkeiten und Grenzen wissenschaftlicher Politikberatung – Merkmale und Kriterien der Wissenschaftlichkeit anwendungsorientierter Forschung. In: ESSER, F. H. (Hrsg.): *Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung*. Bonn 2014, S. 17–28

BÖHLE, F.; BOLTE, A.: *Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag*. Frankfurt, New York 2002

BOOS, D. u.a.: Controllable accountabilities: the Internet of Things and its challenges for organisations. In: *Behaviour & Information Technology* 32 (2013) 5, S. 449–467

FREY, C. B.; OSBOURNE, M.: *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford 2013

GOOS, M.; MANNING, A.; SALOMONS, A.: Job Polarization in Europe. In: *American Economic Review* 99 (2009) 2, S. 58–63

HUCHLER, N.: Die Rolle des Menschen in der Industrie 4.0 – Technikzentrierter vs. humanzentrierter Ansatz. In: *AIS. Arbeits- und Industrie-soziologische Studien* 9 (2016a) 1, S. 57–79

HUCHLER, N.: Die Grenzen der Digitalisierung. Neubestimmung der hybriden Handlungsträgerschaft zwischen Mensch und Technik und Implikationen für eine humane Technikgestaltung. In: *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik* 53 (2016b) 1, S. 109–123

HUCHLER, N.; SAUER, S.: Reflexive and experience-based trust and participatory research: Concept and methods to meet complexity and uncertainty in organisations. In: *International Journal of Action Research* 11 (2015), S. 146–173

PFEIFFER, S.: Der Mensch kann Industrie 4.0 – Industrie 4.0 am Hallenboden partizipativ gestalten. In: SCHLICK, C. (Hrsg.): *Arbeit in der digitalisierten Welt. Beiträge der Fachtagung des BMBF 2015*. Frankfurt/M. 2015, S. 53–59

ZAMMUTO, R. F. u.a.: Information technology and the changing fabric of organization. In: *Organization Science* 18 (2007) 5, S. 749–762

# Lehrende und Schulleitungen erforschen das Berufsfeld professionelle Pflege

Erfahrungen und ausgewählte Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt KraniCH



**KORDULA SCHNEIDER**  
Prof. Dr., Professorin am  
Institut für Berufliche  
Lehrerbildung der Fachhoch-  
schule Münster



**HEIDI KUCKELAND**  
Wiss. Mitarbeiterin am  
Institut für Berufliche  
Lehrerbildung der Fachhoch-  
schule Münster



**MYROFORA HATZILIADIS**  
Wiss. Mitarbeiterin am  
Institut für Berufliche  
Lehrerbildung der Fachhoch-  
schule Münster

**Zur Entwicklung eines schulinternen Curriculums für die ab 2020 geltende generalistische Pflegeausbildung benötigen Schulleitungen und Lehrende einen Einblick in das Berufsfeld professionelle Pflege. Das Forschungsprojekt KraniCH (Kompetenzorientiertes, anschlussfähiges Curriculum Hannover) setzt an der Berufspraxis an und bindet die schulischen Akteure als Co-Forschende aktiv ein.**

**Der Beitrag beschreibt und begründet das Forschungsdesign, berichtet und reflektiert die Erfahrungen der Co-Forschenden und skizziert erste Ergebnisse der Berufsfeldanalyse.**

## Hintergrund und Ziel

Die Trennung zwischen den Pflegeberufen (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) wird ab 2020 zugunsten einer generalistischen Pflegeausbildung aufgehoben. Insbesondere in der Altenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wird befürchtet, dass dadurch die Spezialisierungen in den bisherigen Pflegeberufen verloren gehen und spezielles Wissen nicht ausreichend vermittelt werden kann. Die Frage, welche diese speziellen pflegerischen Tätigkeiten und Kompetenzen in den drei Pflegeberufen sind, bleibt bislang unbeantwortet.

Die Pflegeschule der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) bildet Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen aus. 2016 beauftragte sie das Institut für Berufliche Lehrerbildung der FH Münster mit der wissenschaftlichen Begleitung der Curriculumentwicklung für eine generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz. Die Expertise aus der Altenpflege sicherte sie sich durch eine Kooperation mit der Berufsfachschule für Altenpflege, Bildungsakademie der Johanniter Hannover.

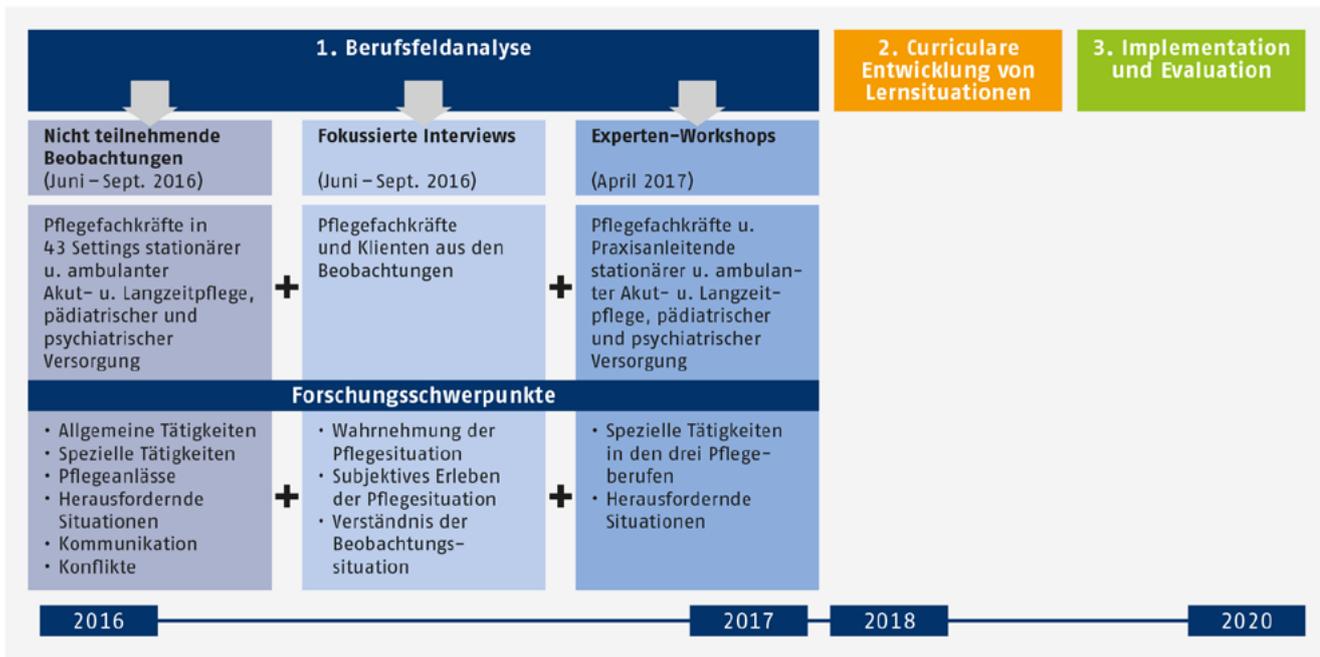
Ziel ist es, auf der Basis einer empirischen Berufsfeldanalyse und anschließender Literaturanalyse ein Curriculum für die generalistische Pflegeausbildung zu entwickeln. Hierzu muss die Frage beantwortet werden, was das Spezielle in den drei Pflegeberufsausbildungen in den unterschiedli-

chen Settings bei der Pflege von Menschen verschiedener Altersstufen ist und wo Gemeinsamkeiten zu finden sind. *Settings* sind (Wohn-)Bereiche oder Stationen in verschiedenen Versorgungsbereichen professioneller Pflege (z. B. chirurgische Station im Krankenhaus, Wohnbereich für Menschen mit Demenz, ambulanter Pflegedienst).

Damit das Curriculum die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die pflegeberufliche Arbeit widerspiegelt und im Unterricht umgesetzt wird, wurden zwei Vereinbarungen getroffen:

1. Die Forschung setzt in der aktuellen Berufspraxis an und eruiert,
  - welche allgemeinen und speziellen Tätigkeiten in den verschiedenen Settings durch Pflegende selbstständig oder eigenverantwortlich verrichtet werden müssen,
  - welche Anlässe pflegerisches Handeln auslösen und
  - welche herausfordernden Situationen, Konflikte und Kommunikationsstrukturen im Pflegealltag zu bewältigen sind.
2. Die schulischen Akteure sind aktiv in die Forschung einbezogen. Als Co-Forschende
  - erhalten sie Einblick in aktuelle pflegerische Handlungssituationen verschiedener Settings, reflektieren diese und
  - bringen die gesammelten Erkenntnisse in die curriculare Arbeit ein.

Abbildung  
Säulen der Berufsfeldanalyse im Forschungsprojekt KraniCH



### Forschungsdesign

Das Forschungsdesign besteht aus drei Säulen: Berufsfeldanalyse, curriculare Entwicklung von Lernsituationen sowie Implementation und Evaluation der Lernsituationen (vgl. Abb.). Schulleitungen und Lehrende sind im Sinne der Praxisforschung (vgl. UNGER 2014) als Co-Forschende in die Forschung eingebunden, arbeiten und entscheiden mit.

Die Berufsfeldanalyse (nach BECKER/SPÖTTL 2006) erfolgte 2016 in 43 unterschiedlichen Settings der ambulanten und stationären Akut- und Langzeitpflege mittels nicht teilnehmender Beobachtungen (vgl. LAMNEK/KRELL 2016) und fokussierter Interviews (vgl. MERTON/KENDALL 1979). Zwei Expertenworkshops ergänzten die Ergebnisse der Beobachtungen und der Interviews zu den speziellen Tätigkeiten und den herausfordernden Situationen.

Die Beobachtungen der Pflegenden fanden durch ein Tandem statt, bestehend aus einer Lehrkraft mit beruflicher Erfahrung (Experte/Expertin) und einer Lehrkraft ohne berufliche Erfahrung (»Lai«) im zu beobachtenden Setting. Mithilfe der empirisch begründeten Typenbildung nach KELLE/KLUGE (2010) wurden 80 Beobachtungsprotokolle und die Ergebnisse der Expertenworkshops ausgewertet. Aus dem Datenmaterial wurden Kategorien zu den einzelnen Forschungsschwerpunkten gebildet. Im Auswertungsprozess wurden hergeleitete Kategorien identifiziert, systematisiert, ergänzt und ausdifferenziert. Die 71 transkribierten Interviews wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2015) ausgewertet.

Parallel zu allen Phasen des Forschungsprozesses fanden Validierungsprozesse statt, die in Anlehnung an ALTRICHTER/POSCH (2007) verliefen. So wurden der Forschungsprozess mit den Lehrenden und den Schulleitungen reflektiert und die Ergebnisse von Pflegeexpertinnen und -experten validiert.

Der Forschungsansatz im Projekt KraniCH beteiligt Schulleitungen und Lehrende auf den verschiedenen Ebenen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das neue Curriculum als eigenes Produkt angenommen und im Unterricht umgesetzt wird.

Das Forscherteam plant, strukturiert, evaluiert und dokumentiert den Forschungs- und Curriculumentwicklungsprozess. Es gibt Empfehlungen zur Anpassung der Forschungsaktivitäten sowie der Vorgehensweise an gruppendynamische Prozesse und ist Teil der Steuerungsgruppe, in der die Leitungskräfte beider Pflegeschulen in die Entwicklungsarbeit eingebunden sind und mitentscheiden. In der Projektgruppe arbeiten die Lehrenden der Projektschulen mit und bilden Arbeitsgruppen, in denen Arbeitsaufträge bearbeitet werden, wie z. B. die Validierungen der von den Tandems erhobenen und von der Steuerungsgruppe ausgewerteten Daten.

### Erfahrungen und Erkenntnisse der Lehrenden als Co-Forschende

Schulleitungen und Lehrende beider Projektschulen fanden es bereichernd, nach vielen Berufsjahren als Lehrende in die Berufspraxis zu kommen und Bereiche beobachten

zu dürfen, die ihnen aus eigener Berufsbiografie fremd sind. Sie erhielten durch die Beobachtungen und Interviews Einblicke in die aktuelle Berufspraxis der Pflegeberufe, was ihnen ermöglichte, ihren Unterricht bezogen auf Inhalte und Ausrichtung zu reflektieren. Vorbehalte gegenüber dem selbst nicht erlernten Pflegeberuf wurden abgebaut. Wesentlich dazu beigetragen hat der Austausch zwischen Experte/Expertin und Laie in den Beobachtungs-Tandems. Aus den Beobachtungen und Interviews wurden erste Konsequenzen für die Gestaltung des Curriculums und für die eigene Lehrtätigkeit gezogen, so z. B. welche pflegefachlichen Themen vertieft, ergänzt oder reduziert werden können.

Sowohl bei Pflegenden als auch bei Lehrenden herrscht die Annahme vor, dass es sehr viele spezielle Tätigkeiten in den drei Pflegeberufen gibt. Nach Auswertung der Beobachtungen wurden 40 Kernaufgaben bestimmt, die typisch für einen Arbeitszusammenhang und identitätsstiftend für den Pflegeberuf sind (vgl. KUCKELAND/SCHNEIDER 2017, S. 20). Die Kernaufgaben sind in allgemeine und spezielle Tätigkeiten differenziert. Es konnten 474 spezielle Tätigkeiten identifiziert werden, die sich dem Grad ihrer Spezifität nach unterscheiden. Als hoch speziell (in nur einem oder max. 2–3 Settings vorkommend) können nur 67 Tätigkeiten bezeichnet werden. Alle weiteren sind semi-spezifische Tätigkeiten, die in mehreren Settings vorkommen. Die Herleitung weniger hochspezifischer Tätigkeiten und vieler Gemeinsamkeiten aus 43 Beobachtungssettings zeigt, dass die bisherigen drei Pflegeberufe mehr miteinander verbindet als vermutet.

Das ist auch die Erkenntnis der Teilnehmenden der Expertenworkshops: In der Evaluation äußerten sie, dass es einzigartig gewesen sei, die drei Pflegeberufe nebeneinander zu erleben. Einige gaben an, ihre Meinung über die generalistische Ausbildung geändert zu haben. Teilnehmende aus der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege meldeten zurück, dass sie ein anderes Ergebnis erhofften, nun aber trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen »erschreckend viele« Gemeinsamkeiten der drei Pflegeberufe sähen. Auch Teilnehmende aus der Altenpflege erkannten diese Gemeinsamkeiten und wünschten sich mehr Austausch unter den Pflegeberufen. Teilnehmende aus der Gesundheits- und Krankenpflege waren über die hohe Fachkompetenz in den drei Pflegeberufen erstaunt.

Nachdenken lösten bei den Lehrenden die in der Berufspraxis zu beobachtenden unprofessionellen Handlungen aus, deren Ursachen und Wirkungen es zu erforschen gilt. Die protokollierten unprofessionellen Handlungen von Pflegenden wurden deshalb in die Auswertung eingeschlossen.

Tabelle 1

Anzahl gebildeter Kategorien pro Forschungsschwerpunkt

Forschungsschwerpunkte	Anzahl der Kategorien
Pflegeanlässe	71
Herausfordernde Situationen	22
Konflikte	17
Kommunikation	71
Unprofessionelles Handeln	17

### Von der Berufsfeldanalyse zur Entwicklung von Lernsituationen

An die Berufsfeldanalyse schließen sich die Entwicklung einer curricularen Struktur sowie die Konstruktion von Lernsituationen an. Die Ergebnisse der Feldforschung fließen in die curriculare Entwicklung ein: Beobachtete Pflegesituationen (im Sinne beruflicher Handlungssituationen, vgl. KUCKELAND/SCHNEIDER 2016, S. 7) werden danach analysiert, welche Akteure aktiv sind, welche Pflegeanlässe pflegerisches Handeln auslösen, wie Akteure auf die Pflegesituation und in Interaktion miteinander reagieren, welche allgemeinen und speziellen Tätigkeiten Pflegenden ausüben und welchen Herausforderungen sie in der Berufspraxis begegnen. Entsprechend wurden neben den 40 Kernaufgaben, die sich in allgemeine und spezielle Tätigkeiten gliedern, fünf weitere Schwerpunkte erhoben und ausgewertet (vgl. Tab. 1).

Die Forschungsschwerpunkte sind Ausgangspunkt für die Entwicklung von Lernsituationen. Kernaufgaben (z. B. »Pflege prozesshaft gestalten« oder »Hygienisch arbeiten«) oder Pflegeanlässe (z. B. Pflegediagnose »Chronischer Schmerz«) können als Basis für eine Lernsituation dienen. Die in der Berufsfeldanalyse eruierten Problemsituationen stellen den Alltag von Pflegefachkräften dar und müssen reflexiv im Unterricht von Auszubildenden bearbeitet werden (vgl. DARMANN 2005). Im Folgenden werden ausgewählte Beispiele zu den »Herausfordernden Situationen« und »Konflikten« dargestellt, da diese einen bedeutenden Einfluss auf die Curriculumentwicklung haben.

#### Herausfordernde Situationen

Herausforderungen sind komplexe Situationen, die eine Anstrengung zur Bewältigung erfordern und vom Kontext und der subjektiven Bewertung der Person beeinflusst werden (vgl. TREPTOW 2012, S. 29 f.). Sie wirken belastend, treten aus dem Rahmen täglicher Routine heraus und können Unsicherheit, Handlungsdruck und begrenzten Entscheidungsspielraum (vgl. ebd., S. 37) beinhalten.

Tabelle 2

Ausgewählte Beispiele aus den Kategorien der herausfordernden Situationen

Kernaufgaben	Kategorien	Beispiele
Bei der Nahrungsaufnahme unterstützen	Besorgte Angehörige	Zweifelnde Angehörige Obwohl in der Dokumentation die Nahrungsaufnahme verzeichnet ist, bezweifeln die Angehörigen, dass die Klientin/der Klient etwas zu essen bekommen hat.
Bei der Diagnostik mitarbeiten	Mehrere Anforderungen gleichzeitig	Parallele Tätigkeiten Als Pflegende/-r während der Überwachung von Klientinnen und Klienten im Aufwachraum Unterlagen für das Qualitätsmanagement fertig machen.

Tabelle 2 zeigt Beispiele herausfordernder Situationen: Angehörige, die Zweifel an der fachgerechten Versorgung der zu pflegenden Person haben, sind für die Pflegenden eine Herausforderung. Sie müssen auf deren Zweifel sachlich eingehen, obwohl sie sich angegriffen fühlen. Mehrere Anforderungen gleichzeitig erfüllen zu müssen, ist eine herausfordernde Situation, auch wenn die/der Pflegende scheinbar eine »Lösung« gefunden hat, indem sie/er mehrere Tätigkeiten parallel ausübt. Es ist möglich, dass hieraus fehlerhaftes Handeln entsteht.

**Konflikte**

Ein sozialer Konflikt entsteht zwischen Personen, wenn wenigstens eine Person Differenzen im Wahrnehmen, Denken, Vorstellen, Fühlen und Wollen mit einer anderen Person erlebt und durch diese in der Verwirklichung ihrer Ziele, Wünsche und Bedürfnisse behindert wird. Gleichzeitig besteht ein Lösungszwang (vgl. GLASL 2013). Ein Konflikt entsteht intrapersonell, wenn eine Person Ziele, Wünsche und Bedürfnisse mehrerer, gleichzeitig oder nacheinander ausgeübter Rollen nicht in Einklang bringen kann, sich aber entscheiden muss oder innerhalb einer ausgeübten Rolle zwischen Alternativen entscheiden muss (Interrollen- oder Intrarollenkonflikt). Ob eine richterlich genehmigte freiheitseinschränkende Maßnahme angewendet wird, ist

von der Einschätzung der Pflegefachkraft abhängig, die sich in ihrer Entscheidung zwischen den Freiheitsrechten der Person und deren Bedürfnis nach Sicherheit bewegt (vgl. Tab. 3). Hieraus kann für die Pflegekraft ein Dilemma entstehen: Egal wie sie sich entscheidet, für oder gegen die Freiheitseinschränkung, sie setzt die Klientin oder den Klienten entweder dem Risiko zu stürzen oder dem Erleben des Gefangenseins aus.

Verstößt eine Pflegefachkraft gegen Regeln und wendet eine Spritze an, die nicht beschriftet ist, so setzt sie die Klientin/den Klienten einem Risiko aus. Es kann ein intrapersonaler Konflikt entstehen, weil sich eine Kollegin/ein Kollege gezwungen sieht, der Fachkraft entweder zu widersprechen und sie aufzufordern, die unbeschriftete Spritze zu entsorgen, oder nicht zu intervenieren, weil sie/er nicht als unkollegial gelten möchte.

**Fazit**

Die Ausrichtung auf die Praxisforschung mit dem Schwerpunkt einer Berufsfeldanalyse, die Einbindung der schulischen Akteure in die Datenerhebung und -auswertung sowie die stetige Reflexion des Forschungsprozesses führt zu Ergebnissen auf unterschiedlichen Ebenen. Um die Lehrenden in den Prozess der Curriculumentwicklung einzubinden und eine Identifikation mit dem neuen Curri-

Tabelle 3

Ausgewählte Beispiele aus den Kategorien der Konflikte

Kernaufgaben	Kategorien	Beispiele
Für Sicherheit sorgen	Sich entscheiden müssen	Freiheitseinschränkende Maßnahmen anwenden Als Pflegefachkraft entscheiden müssen, ob das Bettgitter als richterlich genehmigte freiheitseinschränkende Maßnahme hochgezogen werden soll oder nicht.
Bei der medikamentösen Therapie mitwirken	Mit Handlungen von Kolleginnen/Kollegen nicht einverstanden sein	Einschreiten gegenüber einer Kollegin/einem Kollegen, die/der gegen professionelle Standards verstößt Kollegin/Kollege will eine unbeschriftete Spritze anwenden. Die Pflegefachkraft fordert sie/ihn auf, die Spritze zu entsorgen. Kollegin/Kollege will das nicht und sagt, dass sie/er den Inhalt kennt.

culum zu ermöglichen, überwiegen die Vorteile der durch die Lehrenden durchgeführten Beobachtungen gegenüber einer »wissenschaftlicheren« Beobachtung durch externe Forscher/-innen, die ausschließlich fremdbestimmte Ergebnisse hätten liefern können. Die Erkenntnisse, welche die Lehrenden sowohl für ihre eigene Berufsrolle als auch für die anstehenden curricularen Prozesse gewonnen haben, sind voraussichtlich nachhaltiger.

Inhaltlich bieten die erhobenen Ergebnisse vielfältige Ansatzpunkte für die Curriculumentwicklung. Die Besonderheiten in der Pflege von Menschen verschiedener Altersstufen und in unterschiedlichen Settings müssen ebenso berücksichtigt werden wie herausfordernde Situationen oder Konflikte, die in allen Pflegebereichen zum Tragen kommen. ◀

#### Literatur

ALTRICHTER, H.; POSCH, P.: Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht. 4. Aufl. Bad Heilbrunn 2007

BECKER, M.; SPÖTTL, G.: Berufswissenschaftliche Forschung und deren empirische Relevanz für die Curriculumentwicklung. In: bwp@ (2006) 11 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe11/becker\\_spoettl\\_bwpat11.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe11/becker_spoettl_bwpat11.pdf) (Stand: 18.08.2018)

DARMANN, I.: Pflegeberufliche Schlüsselprobleme als Ausgangspunkt für die Planung von fächerintegrativen Unterrichtseinheiten und Lernsituationen. In: PrinterNet, 6 (2005) 5, S. 329–335

GLASL, F.: Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 11. Aufl. Bern 2013

KELLE, U.; KLUGE, S.: Vom Einzelfall zum Typus. 2. Aufl. Wiesbaden 2010

KUCKELAND, H.; SCHNEIDER, K.: Kernaufgaben als Grundlage für Ausbildungspläne. In: Forum Ausbildung 12 (2017) 2, S. 18–21

KUCKELAND, H.; SCHNEIDER, K.: Schulnahe Curriculumentwicklung in der Pflegeausbildung. In: Unterricht Pflege 21 (2016) 3, S. 2–16

LAMNEK, S.; KRELL, C.: Qualitative Sozialforschung. 6. Aufl. Weinheim 2016

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim 2015

MERTON, R. M.; KENDALL, P. L.: Das fokussierte Interview. In: HOPF, C.; WEINGARTEN, E. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979, S. 171–204

TREPTOW, R.: Schwierigkeiten machen, Schwierigkeiten haben. In: FÄRBER, H.-P. (Hrsg.): Herausforderndes Verhalten in Pädagogik, Therapie und Pflege. Mössingen 2012, S. 29–48

UNGER, H. von: Partizipative Forschung. Wiesbaden 2014

Anzeige

**didacta**  
die Bildungsmesse

Köln, 19.–23.02.2019

Tickets online kaufen und sparen:  
[www.didacta-messe.de/tickets](http://www.didacta-messe.de/tickets)

Karriere lässt sich vielfältig gestalten:  
Informieren Sie sich über wichtige  
Entwicklungen in der beruflichen  
Bildung und Qualifizierung. Machen  
Sie sich auf den Weg, neue Horizonte  
zu öffnen.

- Frühe Bildung
- Schule/Hochschule
- Berufliche Bildung/Qualifizierung
- didacta DIGITAL

**KARRIERE-  
KICK**

[www.didacta-messe.de](http://www.didacta-messe.de)

koelnmesse

# Themenradar Duale Berufsausbildung – Impulse für den Fachdialog

**MARGIT EBBINGHAUS**

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

**In der dualen Berufsausbildung müssen immer wieder Antworten auf Herausforderungen durch technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen gefunden werden. Der Dialog zwischen Berufsbildungspolitik, -wissenschaft und -praxis ist dafür eine wichtige Grundlage. Das Themenradar Duale Berufsausbildung will diesen Dialog unterstützen, indem es die Perspektiven verschiedener Berufsbildungsakteure auf die duale Berufsausbildung abbildet und für den Fachdiskurs zugänglich macht. Im Beitrag werden das Instrument in seiner Entwicklung beschrieben, exemplarische Ergebnisse aus der letzten Befragungswelle vorgestellt und abschließend Perspektiven zur Weiterentwicklung des Themenradars skizziert.**

## Dialog als Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufsbildung

Eine zukunftsfähige duale Berufsausbildung\* muss mit den Entwicklungen in Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft Schritt halten. Doch welche Wege sollen dafür eingeschlagen, welche Ansätze verfolgt werden? Trag- und konsensfähige Antworten auf diese Fragen zu finden, ist eine originäre Aufgabe der Berufsbildungsakteure, die ohne Dialog nicht zu bewältigen ist. Denn nur durch den Austausch der in Berufsbildungspolitik, -wissenschaft und -praxis vorhandenen Sichtweisen, Erfahrungen und Zielvorstellungen lassen sich breit abgestützte Lösungen entwickeln.

Das Themenradar Duale Berufsausbildung will zu diesem Dialog beitragen, indem es Berufsbildungsfachleuten aus Politik, Wissenschaft und Praxis eine Plattform bietet, sich regelmäßig zur Relevanz verschiedener Themen für die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung zu positionieren. Ziel ist es, aktuelle Meinungsbilder und Stimmungsveränderungen zu beschreiben und für den Dialog verfügbar zu machen. Die Grundlage dafür bilden regelmäßig durchgeführte Online-Befragungen mit dem Befragungssystem »Expertenmonitor Berufliche Bildung« des BIBB. In dieses wurde das Themenradar Anfang 2017 als eigenständiges Element implementiert. Auf diese Weise musste für das Themenradar kein neues Sample generiert werden, denn das im Expertenmonitor zusammengesetzte Panel umfasst Berufsbildungsfachleute aus

genau den Handlungsfeldern der beruflichen Bildung, die auch für das Themenradar relevant sind.

## Zielgruppe Expertensample

Konkret setzt sich dieses Panel aus derzeit annähernd 1.900 Personen zusammen, die sich in unterschiedlichen institutionellen Kontexten professionell mit Fragen der Berufsbildung befassen, sei es, dass sie ausbilden, unterrichten, lehren, verwalten, forschen, entwickeln oder politisch gestalten.

Der Großteil der Berufsbildungsfachleute, die dem Panel angehören, wurde nach einem Quotenplan akquiriert, der sich an der institutionellen Zugehörigkeit orientiert. Darüber soll gewährleistet werden, dass die verschiedenen an der beruflichen Bildung mitwirkenden Akteursgruppen – darunter Betriebe, Berufsschulen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Forschung – angemessen vertreten sind. Daneben besteht die Möglichkeit, dass sich Personen selbst für das Panel registrieren. Die Aufnahme erfolgt in diesen Fällen allerdings nicht automatisch, sondern u. a. auf Grundlage der mit der Registrierung hinterlegten Profildaten.

Die institutionell durchmischte Zusammensetzung des Panels ist allerdings nicht mit Repräsentativität gleichzusetzen. Letztere ließe sich nur über eine Zufallsauswahl aus der Gesamtheit aller Berufsbildungsexpertinnen und -experten in Deutschland erreichen, die jedoch unbekannt ist. Dieser Einschränkung steht die besondere Stärke des Panels gegenüber, über den institutionellen Ansatz Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Meinungsbildern verschiedener Akteursgruppen aufdecken zu können (vgl. u. a. FRIELING/ULRICH 2013).

\* Mit dualer Berufsausbildung ist grundsätzlich eine Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO gemeint.

## Gegenstand des Themenradars

Das mit dem Themenradar Duale Berufsausbildung eingeholte Meinungsbild bezieht sich auf eine Auswahl an Themen mit dem Potenzial, den bestehenden Herausforderungen in der dualen Berufsausbildung zu begegnen. Ein erster Katalog mit zwölf Themen wurde anhand von Diskussions- und Arbeitspapieren sowie auf der Grundlage von Gesprächen mit Expertinnen und Experten des BIBB und einiger seiner Partneereinrichtungen zusammengestellt und strukturiert (vgl. EBBINGHAUS/GEI 2017). Mit diesem Katalog wurde das Instrument bei den Berufsbildungsfachleuten des Expertenmonitors im Frühjahr 2017 lanciert. Gleichzeitig wurde mit der Initialbefragung eine Ausweitung des Themenkatalogs vorbereitet. Der auf Förderung von Dialog und Partizipation ausgerichteten Idee des Themenradars folgend wurden Befragte eingeladen, Themen zu benennen, die sie für so relevant erachten, dass sie in das Instrument eingespeist werden sollten. Die Überlegung hinter diesem Vorgehen war zum einen, ein möglichst breites Spektrum an Themen zu berücksichtigen. Zum anderen sollten die Befragten nicht nur Position zu vordefinierten Themen beziehen können, sondern auch die Gelegenheit erhalten, zu einem von ihnen selbst für wichtig befundenem Thema die Position anderer Fachleute in Erfahrung zu bringen.

Nach der Initialbefragung wurden bislang zwei Befragungen mit erweitertem Themenkatalog durchgeführt (vgl. Tab. 1).

Das Instrument wurde sehr gut angenommen. Die Beteiligung war hoch (vgl. Tab. 1) und 85 Befragungsteilnehmende benannten für relevant erachtete Themen. Einige brachten ein Thema, andere mehrere Themen ein, sodass insgesamt weit über 100 einzelne Themenvorschläge vorlagen. Während ein Teil davon an bereits im Katalog ent-

haltene anknüpfte oder diese spezifizierte, griffen andere darüber hinausgehende Fragen und Inhalte auf. Diese wurden zunächst strukturiert. Die anschließende Auswahl orientierte sich neben der Häufigkeit, mit der einzelne Themen eingebracht wurden, auch an den von den Themen adressierten Facetten der dualen Berufsausbildung. So wurde beispielsweise darauf geachtet, nicht nur strukturbezogene Themen auszuwählen, sondern auch inhaltsbezogene zu berücksichtigen. Schließlich galt es aber auch, befragungsökonomische Gesichtspunkte zu berücksichtigen, weswegen entschieden wurde, den Themenkatalog zunächst nur um sechs Themen aufzustocken.

Die eingebrachten Themen waren in sehr unterschiedlichem Duktus formuliert; u. a. als Fragen, Problemstellungen, Herausforderungen, Konzepte oder auch als Ideen für Initiativen. Hier wurden Anpassungen vorgenommen, indem sie wie die bereits im Katalog enthaltenen Themen einheitlich als Ansätze zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung formuliert wurden. Eine Ausnahme bildet das Thema »Digitalisierung der Arbeitswelt« als Hybrid zwischen Trend und Ansatz.

Die in der Initialbefragung eingeführte Bezeichnung des Instruments als Themenradar Duale Berufsausbildung wurde jedoch beibehalten. Der Katalog umfasst nun 18 Themen, darunter sechs, die aus Vorschlägen der Befragten aufgenommen wurden (in Tab. 2 mit einem \* markiert). Sie wurden abschließend nach fünf Themenfeldern strukturiert (vgl. Tab. 2).

## Mit dem Themenradar erhobene Beurteilungen

Um ein Stimmungsbild über die Relevanz der Ansätze auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen dualen Berufsausbildung zu zeichnen, werden zu jedem der 18 Themen zwei Beurteilungen eingeholt. Die eine Beurteilung bezieht sich

Tabelle 1

Übersicht über erfolgte Befragungen mit dem Themenradar Duale Berufsausbildung

	Frühjahr 2017	Herbst 2017	Frühjahr 2018
Gegenstand	Initialbefragung zu 12 Themen <i>plus</i> offene Abfrage von Themenvorschlägen für das Instrument	Erste Befragung zum erweiterten Katalog mit 18 Themen <i>plus</i> Anmerkungen und Kommentare zum Instrument	Zweite Befragung zum erweiterten Katalog mit 18 Themen <i>plus</i> Anmerkungen und Kommentare zum Instrument
Ziel	Lancierung und Erweiterung des Instruments	Beschreibung des aktuellen Stimmungsbilds	Abbildung von Veränderungen im Stimmungsbild
Panelgröße*	N = 2.005	N = 1.980	N = 1.889
Teilnahmen**	n = 660	n = 364	n = 383

\* Die Einladung zur Befragung erfolgt per E-Mail. Nicht mehr aktive E-Mail-Adressen führen zu Veränderungen der Panelgröße.

\*\* Das Themenradar wurde bislang mit einer »regulären« Ein-Themen-Befragung des Expertenmonitors verbunden. Die Beteiligung an diesen regulären Befragungen variiert erfahrungsgemäß mit dem aufgegriffenen Thema.

Tabelle 2

Im Themenradar Duale Berufsausbildung aufgegriffene Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung nach Themenfeldern

<b>Struktur der dualen Berufsausbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung stärker spezialisierter Ausbildungsberufe</li> <li>• Entwicklung von Ausbildungsberufen für neue Geschäftsfelder und Wertschöpfungsketten</li> <li>• Zusammenlegung bestehender Ausbildungsberufe zu übergreifenden Berufsbildern</li> <li>• Integration dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung in ein Gesamtsystem der Berufsausbildung</li> </ul>
<b>Flexibilisierung in der dualen Berufsausbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung des Personenkreises, der Teilzeitberufsausbildung in Anspruch nehmen kann</li> <li>• Förderung von Auslandsaufenthalten während der Ausbildungszeit</li> <li>• Ausweitung von Möglichkeiten, über Teilqualifikationen einen Berufsabschluss zu erwerben</li> </ul>
<b>Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweitung betrieblicher Kooperationen in der dualen Berufsausbildung (Ausbildungspartnerschaften)</li> <li>• Stärkung der Stellung des betrieblichen Ausbildungspersonals</li> <li>• Entwicklung von Modellen für onlinebasierten Berufsschulunterricht</li> <li>• Regelmäßige Betriebsbegehungen zur Sicherung der Ausbildungsqualität*</li> <li>• Stärkung der Berufsschule als Partner der dualen Berufsausbildung*</li> </ul>
<b>Inhalte der dualen Berufsausbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heranführung an die unternehmerische Selbstständigkeit als Alternative zur Fachkräftelaufbahn (Entrepreneurship Education)*</li> <li>• Vermittlung gesellschaftlicher Werte und Normen, Entwicklung von Werthaltungen*</li> <li>• Verzahnung dualer Ausbildung mit vor- und nachgelagerten sowie parallelen (Berufs-)Bildungsgängen (intermediäre Berufsausbildung)*</li> </ul>
<b>Querschnittsthemen der dualen Berufsausbildung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realisierung einer Ausbildungsgarantie für alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen</li> <li>• Digitalisierung der Arbeitswelt</li> <li>• Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung</li> </ul>

\* aus Vorschlägen der Befragten generierte Themen

Quelle: BiBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung – Themenradar Duale Berufsausbildung

auf den aktuell wahrgenommenen Stellenwert des Themas im Berufsbildungsdiskurs, die andere richtet sich auf den Stellenwert, den das Thema relativ dazu haben sollte. Beide Beurteilungen können mithilfe von fünf Bewertungsstufen vorgenommen werden; für den aktuell wahrgenommenen Stellenwert sind dies die Stufen »hoch«, »eher hoch«, »mittel«, »eher gering« und »gering«, für den im Vergleich dazu präferierten Stellenwert reichen die Stufen von »viel höher« über »höher«, »gleich« und »geringer« bis »viel geringer«.

Setzt man beide Beurteilungen in Relation zueinander, lässt sich nicht nur erkennen, ob ein Thema aus Sicht der Befragten angemessen im Berufsbildungsdiskurs verortet ist oder nicht. Es wird auch deutlich, von welcher Ausgangslage heraus für denselben oder einen anderen Stellenwert des Themas bei der Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung plädiert wird. Anders formuliert: Das Votum, der Stellenwert eines Themas solle »gleich« bleiben, hat bei einem Thema mit bereits aktuell »hohem« Stellenwert einen anderen Aussagegehalt als bei einem Thema, dessen aktueller Stellenwert als »gering« angesehen wird.

### Grafische Veranschaulichung

Eine einfache und zugleich anschauliche Form, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Meinungsbildern verschiedener Akteursgruppen herauszuarbeiten und zugleich sichtbar zu machen, von welcher aktuellen Wahrnehmung kommend eine bestimmte Position zum anzustrebenden Stellenwert eines Themas bezogen wird, ist die Projektion der Beurteilungen in ein Koordinatenkreuz. Die Abbildung (S. 24) zeigt dies exemplarisch auf der Grundlage der im Frühjahr 2018 durchgeführten dritten Befragungswelle. Verglichen werden die Beurteilungen von Akteuren aus der Praxis (Betriebe und Berufsschulen), aus der Politik (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) sowie aus der Forschung zu den Themen »Stärkung der Stellung des betrieblichen Ausbildungspersonals«, »Digitalisierung der Arbeitswelt« und »Entwicklung von stärker spezialisierten Ausbildungsberufen«.

Auf der Abszisse (x-Achse) sind die mittleren Beurteilungen zum aktuellen Stellenwert der drei Themen bei der Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung abgetragen. Die auf der Ordinate (y-Achse) abgetragenen Werte

Abbildung

Positionen zur Verortung des Stellenwerts ausgewählter Themen im Berufsbildungsdiskurs von Akteuren aus Berufsbildungspolitik, -praxis und -wissenschaft



entsprechen den mittleren Beurteilungen zum Stellenwert, den die Themen im Vergleich zum aktuellen Status quo haben sollten.

Als Erstes ist erkennbar, dass die einzelnen Akteursgruppen insofern eine recht ähnliche Sicht auf die drei Themen haben, als ihre Beurteilungen jeweils die gleiche Grundtendenz aufweisen. So wird die Digitalisierung der Arbeitswelt als ein Thema gesehen, das bereits jetzt recht hohe Aufmerksamkeit auf sich zieht, aber dennoch bei der Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung noch stärker in den Blick genommen werden sollte. Die Position des betrieblichen Ausbildungspersonals zu stärken wird demgegenüber als weniger präsen-ter Inhalt der Berufsbildungsdiskussion wahrgenommen, was der Relevanz des Themas aus Sicht aller fünf Akteursgruppen nicht gerecht wird. Entsprechend plädieren sie alle dafür, Belangen der betrieblichen Ausbilder/-innen mehr Beachtung zu schenken. Schließlich wird die Entwicklung stärker spezialisierter Ausbildungsberufe als ein gemäßigt verfolgter Ansatz bei der Zukunftsgestaltung der dualen Berufsausbildung wahrgenommen, was die Befragten mehr oder weniger als angemessen einstufen.

Auf den zweiten Blick wird aber auch deutlich, dass diese grundlegenden Positionen von den einzelnen Akteursgruppen mit unterschiedlichem Nachdruck vertreten werden. Arbeitgebervertreter/-innen betonen deutlicher als Vertreter/-innen der anderen hier betrachteten Akteursgruppen, dass die mit der Digitalisierung einhergehenden Entwicklungen und Veränderungen engagierter als bislang in der dualen Berufsausbildung aufzugreifen sind. Arbeitnehmervertreter/-innen plädieren im Vergleich zu den übrigen Gruppen vehementer dafür, Fragen, wie die Stellung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Betrieb gestärkt werden kann, aus ihrem derzeitigen Schattendasein zu holen. Expertinnen und Experten aus der Forschung und berufsschulischen Ausbildungspraxis sind am ehesten der Ansicht, bei der Entwicklung stark spezialisierter Ausbildungsberufe noch etwas mehr Zurückhaltung als bereits jetzt zu üben.

## Ausblick – Nutzung der Ergebnisse und Weiterentwicklung des Instruments

Die bisher mit dem Themenradar Duale Berufsausbildung durchgeführten Befragungen sprechen dafür, dass mit dem Instrument Informationen darüber zur Verfügung gestellt werden können, wie Berufsbildungsfachleute den jeweils aktuellen Berufsbildungsdiskurs wahrnehmen und welche Themen sie aktuell priorisieren. Durch die wiederholten Befragungen mit einem gleichbleibenden Themenkatalog lässt sich zudem erkennen, inwieweit die Stimmungsbilder zu den einzelnen Themen stabil bleiben oder Schwankungen unterliegen. Schließlich scheint das Instrument Potenzial zu haben, Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Ansichten einzelner Expertengruppen zur Relevanz von Themen für die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung aufzuzeigen.

Das Instrument kann allerdings keine Erklärungen oder Begründungen für die jeweiligen Ergebnisse liefern. So können beispielsweise keine Aussagen darüber getroffen werden, welche Erwartungen die befragten Akteure aus Politik, Wissenschaft und Praxis mit einer stärkeren Position des betrieblichen Ausbildungspersonals verbinden. Vielmehr können die Positionen der Befragten als Impuls dienen, solchen Fragen weiter nachzugehen – wie etwa durch tiefergehende Befragungen zur Thematik.

Aufgrund der ermutigend verlaufenen Startphase soll das Themenradar Duale Berufsausbildung zum einen breiter etabliert werden, indem unter anderem eine Aufstockung des Expertenpools angestrebt wird, der zu den Befragungen eingeladen wird. Zum anderen soll das Instrument inhaltlich und konzeptionell weiterentwickelt werden. Dabei soll an das bereits in der Aufbauphase gewählte partizipative Vorgehen angeknüpft werden. So sollen die im Panel zusammengeschlossenen Berufsbildungsakteure erneut eingeladen werden, Themenvorschläge einzubringen, die den Katalog ergänzen oder darin enthaltene Themen ersetzen sollten. Es wird abzuwarten sein, inwieweit damit

eine Neustrukturierung des Themenkatalogs – etwa in »Trends«, die sich auf Entwicklungen beziehen, aus denen Herausforderungen für die duale Berufsausbildung resultieren, und »Ansätze«, die mögliche Wege aufzeigen, diesen Herausforderungen zu begegnen – einhergehen wird. Die Einschränkung, nur einen Ausschnitt an Themen abbilden zu können, wird dadurch zwar nicht aufgehoben, durch das Vorgehen sollte aber erreicht werden, dass es sich um einen relevanten Ausschnitt handelt.

Die Panelmitglieder sollen ferner Gelegenheit erhalten, Modus und Frequenz der Befragungen mitzugestalten. So soll u. a. in Erfahrung gebracht werden, ob die derzeitige Beurteilung der Themen weiter ausdifferenziert oder gänzlich anders konzipiert werden sollte. So könnten die Themen etwa in Sets aufgeteilt werden, aus denen die Befragten das aus ihrer Sicht jeweils wichtigste auswählen sollen. Mit dieser Form der partizipativen Weiterentwicklung ist das Ziel verbunden, die Nutzbarkeit des Themenradars Duale Berufsausbildung für den Dialog zwischen Berufsbildungsakteuren aus Wissenschaft, Politik und Praxis zu optimieren. ◀

---

### Literatur

EBBINGHAUS, M.: Themenradar Duale Berufsausbildung Frühjahr 2018. Ergebnisse der dritten Befragungswelle zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung mit dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2018 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9217](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9217) (Stand: 25.09.2018)

EBBINGHAUS, M.; GEI, J.: Themenradar Duale Berufsausbildung. Initialbefragung zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung mit dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung (Fachbeiträge im Internet). Bonn 2017 – URN: urn:nbn:de:0035-0676-3 (Stand: 25.09.2018)

FRIELING, F.; ULRICH, J. G.: Die Reformdebatte zum Übergang Schule – Berufsausbildung im Spiegel divergierender Interessen. In: MAIER, M. S.; VOGEL, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule – Beruf. Wiesbaden 2013, S. 69–93

# Berufsabschluss für Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Bildungspolitik und Wirtschaft in der Schweiz



**EVELYN TSADEV**  
Wiss. Mitarbeiterin im Forschungsfeld Lernergebnisse, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Schweiz



**BELINDA AESCHLIMANN**  
Dr., Senior Researcher im Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Schweiz



**IRENE KRIESI**  
Prof. Dr., Co-Leiterin Forschungsschwerpunkt Steuerung der Berufsbildung, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Schweiz

**In den letzten Jahren wurde die Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz zu einem bildungspolitischen Schwerpunkt erklärt. Seitens des Bundes wird in der Nachqualifikation von Erwachsenen ohne nachobligatorischen Abschluss ein großes Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs gesehen. Eine zentrale Rolle dabei spielen die Stakeholder der Wirtschaft, die allerdings bisher wenig Bildungsangebote und Ausbildungsplätze für Erwachsene bereitstellten. Der Beitrag zeigt die unterschiedlichen Perspektiven von Politik und Wirtschaft auf und beleuchtet die Rolle der Forschung bei der Entwicklung von Lösungswegen.**

## Ausgangslage

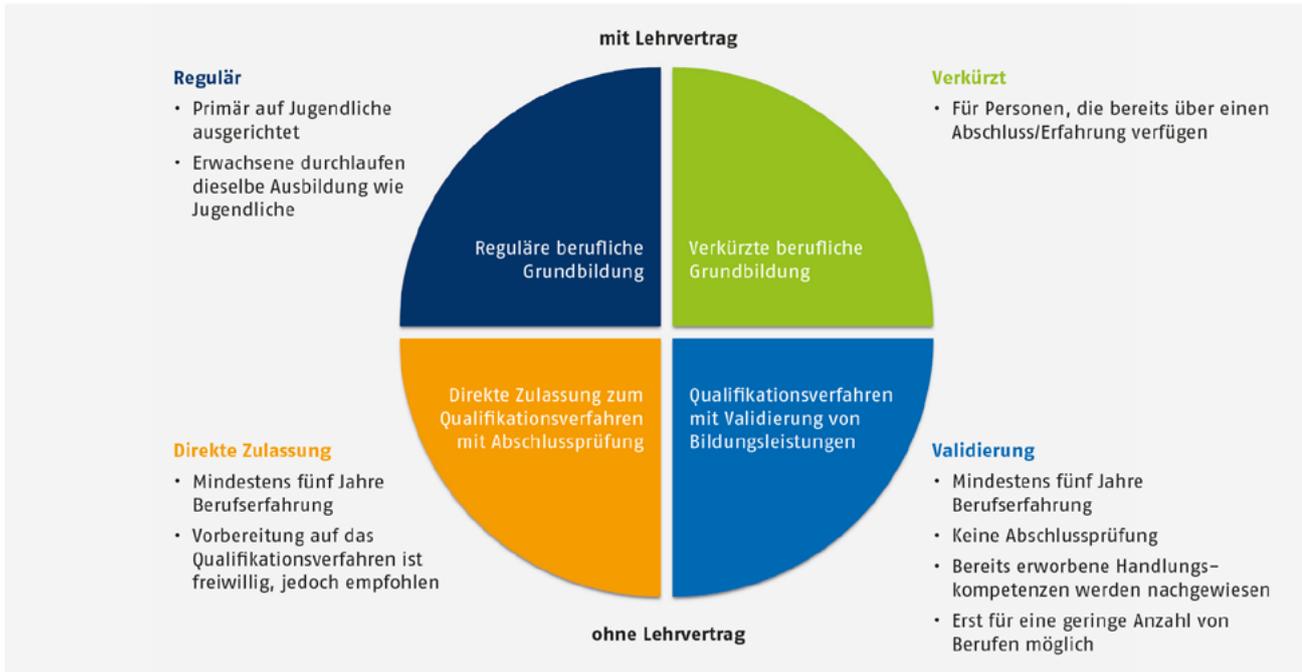
In verschiedenen Berufsfeldern kämpfen Unternehmen in der Schweiz seit einigen Jahren damit, ihre Stellen mit qualifizierten Arbeitskräften zu besetzen (vgl. B,S,S. 2014). Im Zuge der demografischen und technologischen Entwicklung sowie der Umsetzung der Initiative gegen Masseneinwanderung, die eine Zulassungsbeschränkung für ausländische Arbeitskräfte vorsieht, dürfte sich die Problematik in Zukunft noch verschärfen. Seitens der Bildungspolitik stellt sich daher die Frage, wie das inländische Fachkräftepotenzial in den vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsfeldern (vgl. SECO 2016) besser erschlossen werden kann. Eine erste politische Antwort darauf erfolgte durch die 2011 vom Bund initiierte und 2015 intensiverte Fachkräfteinitiative. Ein Handlungsfeld dieser Initiative ist die Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Da in der Schweiz rund 400.000 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren nicht über einen nachobligatorischen Abschluss verfügen (vgl. SBFI 2014), wurde in der Nachqualifikation Erwachsener ein potenzieller Weg gesehen, diese Fachkräftelücke zumindest teilweise zu schließen. Gleichzeitig hat die Nachqualifikation Erwachsener auch sozialpolitische Relevanz. Personen ohne anerkannten Abschluss haben es schwer, auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und sind oft auf staatliche Transferleistungen angewiesen.

2015 haben insgesamt 5.408 Personen, die bei Beginn ihrer Ausbildung 25 Jahre oder älter waren, einen Berufsabschluss erworben (vgl. SCHMID/SCHMIDLIN/HISCHIER 2017). Dies entspricht einem Anteil von acht Prozent an der Gesamtzahl aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (vgl. BFS 2018).

Grundsätzlich stehen erwachsenen Personen in der Schweiz vier Qualifikationswege offen (vgl. Abb.). Dabei sind die reguläre berufliche Grundbildung und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung die beiden meistgewählten Wege von Erwachsenen. Sowohl die Umsetzung der Fachkräfteinitiative wie auch die Steuerung der Berufsbildung sind in der Schweiz eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe, die gemeinsam von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt – bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und anderen Organisationen und Anbietern der Berufsbildung – wahrgenommen wird. Dem Dialog von Politik und Wirtschaft kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Das Spannungsfeld, das sich dabei in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene zwischen den Akteuren auftut, wird in diesem Beitrag aufgezeigt. Dabei werden zum einen die Rollen des Bundes – stellvertretend für die Politik – und der Wirtschaft – repräsentiert durch die Arbeitgeberorganisationen und Betriebe – beleuchtet, zum anderen wird der Frage nachgegangen, welche Rolle dabei der Forschung zukommt.

Abbildung

Qualifizierungswege für Erwachsene



**Blickwinkel Politik**

Die Politik hat großes Interesse, dass Erwachsene ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss auf der Sekundarstufe II nachqualifiziert werden. Entsprechend hat der Bund 2014 eine Bestandsaufnahme zu Angeboten für die Weiterentwicklung der Berufsbildung Erwachsener publiziert. Daraus wurden Empfehlungen abgeleitet, wie Rahmenbedingungen für Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene effizient und erwachsenengerecht gestaltet werden können, um die Abschlussquote zu erhöhen (vgl. SBFI 2014). Allerdings reicht es für die Erhöhung der Abschlusszahlen Erwachsener nicht aus, seitens des Bundes bildungspolitische Ziele zu setzen und erste Maßnahmen zu initiieren (vgl. SBFI 2014). Denn einerseits sind die Steuerungsmöglichkeiten des Bundes gesetzlich beschränkt, andererseits übt der Bund aufgrund der verbundpartnerchaftlichen Aufgabe bewusst eine zurückhaltende Rolle aus und will bei strategischen Entscheidungen möglichst alle Verbundpartner einbeziehen (vgl. PVK 2015).

**Blickwinkel Wirtschaft**

An der Schnittstelle von Bildungspolitik und Wirtschaft stehen die Organisationen der Arbeitswelt, zu denen unter anderem die Arbeitgeberorganisationen zählen. Eine Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt ist die Definition von Bildungsverordnungen und dazugehörigen Bildungsplänen sowie die Organisation der beruflichen Grundbildung für eine entsprechende Berufsgruppe oder eine

Branche (vgl. WETTSTEIN/SCHMID/GONON 2014). Im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene sind sie für die Initiierung und Ausgestaltung der Angebote und Möglichkeiten für Berufsabschlüsse Erwachsener in ihrem Berufsfeld zuständig. Bisher hat die Mehrheit der Organisationen der Arbeitswelt keine besonderen Maßnahmen zur Förderung von Berufsabschlüssen Erwachsener eingeleitet (vgl. PVK 2015). Neben den Organisationen der Arbeitswelt kommt den Betrieben eine Schlüsselrolle zu. Sie bieten Ausbildungsplätze an oder unterstützen ihre Beschäftigten auf dem Weg zu einem Berufsabschluss im Erwachsenenalter, indem sie z. B. eine Arbeitszeitreduzierung bewilligen oder Personen für den Besuch der Berufsfachschule freistellen. Aus der Forschung ist bekannt, dass Betriebe aus unterschiedlichen Motiven ausbilden. Ausbildung kann als Investition in die Fähigkeiten der (späteren) Beschäftigten, als Produktionsfaktor, als Reputationsgelegenheit oder als Wahrnehmung sozialer Verantwortung gesehen werden (vgl. u. a. WENZELMANN 2016). Welchen Nutzen die Betriebe in der Ausbildung Erwachsener wahrnehmen bzw. ob Betriebe überhaupt einen Bedarf für mehr Abschlüsse Erwachsener feststellen, war bis dato nicht untersucht. Deshalb wurden vom Bund 2015 zwei Studien ausgeschrieben: Die erste Studie sollte die Einstellungen, Bedürfnisse und Erfahrungen von Arbeitgebenden in Bezug auf Berufsabschlüsse Erwachsener erheben, die zweite Studie die Sichtweisen und Erfahrungen von erwachsenen Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung in Erfahrung bringen. In diesem Beitrag steht die erste Studie zur Sicht der Wirtschaft im Vordergrund.

## Studie zur Sicht von Arbeitgebenden

Ziel der vom Bund in Auftrag gegebenen Studie »Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden« war, den Bedarf und den wahrgenommenen Nutzen von Betrieben und Arbeitgeberorganisationen bezüglich Berufsabschlüssen Erwachsener zu eruieren. Folgende Fragestellungen standen dabei im Zentrum:

1. Sehen Arbeitgeberorganisationen und Betriebe einen *Bedarf* nach mehr Berufsabschlüssen von Erwachsenen?
2. Welchen *Nutzen* sehen die beiden Wirtschaftsakteure in der Unterstützung qualifizierungswilliger Erwachsener?

Darüber hinaus galt es, das Zielpublikum zu bestimmen, das für den Erwerb eines Berufsabschlusses im Erwachsenenalter aus Sicht der Arbeitgebenden infrage kommt.

Grundpfeiler der Studie waren qualitative Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeberorganisationen sowie Ausbildungsverantwortlichen von Betrieben (vgl. Infokasten zum Projekt). Da bisher weder Arbeitgeberorganisationen noch Arbeitgebende selbst dem Anliegen des Bundes zur Förderung der Nach- und Höherqualifikation von Erwachsenen in zufriedenstellendem Maße nachkamen, diente die Studie auch der Vermittlung zwischen den Interessen des Bundes und der Wirtschaft.

Generell zeigen die Ergebnisse, dass die Thematik für viele Betriebe und auch für manche Arbeitgeberorganisationen recht neu ist: Berufsabschlüsse Erwachsener werden noch wenig diskutiert und stehen in der Regel nicht im Fokus der Bildungsverantwortlichen von Betrieben und Arbeitgeberorganisationen. Es existieren daher noch kaum Strategien für eine gezielte Förderung von Erwachsenen. Insbesondere kleinere Betriebe haben zudem oft nur oberflächliche Kenntnisse der möglichen Wege, Schwierigkeiten und Chancen. Große Betriebe mit etablierten und professionalisierten Ausbildungsstrukturen sind sich der Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene stärker bewusst und sind auch eher bereit, Erwachsene während einer Ausbildung zu unterstützen.

Das potenzielle Zielpublikum für Berufsabschlüsse Erwachsener umfasst aus Sicht der Betriebe und Arbeitgeberorganisationen hauptsächlich zwei Gruppen: Personen mit Migrationshintergrund und Erwachsene mit nicht linearen Lebensläufen. Für beide Gruppen werden ausreichende mündliche und schriftliche Kenntnisse der Lokalsprache als unabdingbare Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufsabschluss genannt, und zwar in Bezug auf alle vier Ausbildungswege. In der Gruppe der Migrantinnen und Migranten wird denen, die bereits über einen Abschluss aus ihrem Herkunftsland verfügen, das größte Potenzial zugeschrieben, in der Schweiz einen Berufsabschluss erwerben zu können.

Den Gewinn eines Berufsabschlusses für Erwachsene sieht die Mehrheit der Betriebe und Arbeitgeberorganisationen primär für die betroffenen Personen selbst. Für sich selber sehen die Betriebe höchstens einen geringen Bedarf nach mehr Abschlüssen Erwachsener. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Betriebe einen Fachkräftemangel meist auf der Tertiärstufe oder im Führungsbereich feststellen. Dass Abschlüsse auf der Sekundarstufe II im Sinne eines erweiterten Kandidatenpools für spätere Tertiärabschlüsse oder Führungspersonen eingesetzt werden könnten, wird kaum wahrgenommen.

Ein weiterer Grund, warum die Betriebe einen eher geringen Bedarf wahrnehmen, liegt darin, dass die meisten einen eher geringen betrieblichen Nutzen in der Nachqualifikation Erwachsener sehen. Es gibt zwar Betriebe, welche Erwachsene ausbilden, um ihren eigenen Qualifikationsbedarf zu sichern, die Mehrheit der Betriebe bildet aber eher aus sozialen Motiven Erwachsene aus. Am kritischsten stehen Betriebe der Nachqualifikation Erwachsener gegenüber, die aus finanziellen Gründen ausbilden und die Lernenden als kostengünstige Arbeitskräfte schätzen.

Doch auch bei einer grundsätzlichen Offenheit gegenüber der Ausbildung von Erwachsenen hängt es schließlich von weiteren Bedingungen ab, ob Betriebe auch tatsächlich Erwachsene qualifizieren, nämlich davon, ob sie bereits vorhandene Ausbildungsstrukturen nutzen und auf Mitarbeitende zurückgreifen können, die die relativ hohen Anforderungen bezüglich Sprachkompetenz und Motivation erfüllen. Ebenso sind präzise Kenntnisse der Qualifizierungsmöglichkeiten seitens der Betriebe maßgeblich dafür verantwortlich, dass interessierte Personen unterstützt werden. Eine externe Rekrutierung von erwachsenen Lernenden wird von den meisten Betrieben nicht in Betracht gezogen.

### Projektbeschreibung

Die Studie »Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden« wurde im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) in drei Sprachregionen der Schweiz im Zeitraum 2016–2017 durchgeführt. Im Rahmen der Studie wurden 25 Berufe mit Potenzial für mehr Abschlüsse Erwachsener untersucht. Dazu gehörten Berufe mit einem ausgewiesenen Fachkräftemangel und/oder einem überdurchschnittlichen Anteil an Erwerbstätigen ohne nachobligatorische Ausbildung. Die ausgewählten Berufe stammen aus den Bildungsfeldern Handel und Verkauf, Informatik, Ingenieurwesen und Technik, Bauwesen, Gesundheit und Soziales sowie Dienstleistung.

52 Interviews – zwölf mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgeberorganisationen und 40 mit Betriebsvertreterinnen und -vertretern – gaben Aufschluss über den Bedarf, den Nutzen und das Zielpublikum von Berufsabschlüssen Erwachsener aus Sicht der Arbeitgebenden. Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. MAYRING 2010).

Weitere Informationen zur Studie: [www.ehb.swiss/project/berufsabschluss-fuer-erwachsene-sicht-von-arbeitgebenden](http://www.ehb.swiss/project/berufsabschluss-fuer-erwachsene-sicht-von-arbeitgebenden) (Stand: 05.10.2018) sowie TSANDEV u.a. (2017)

## Rolle der Forschung und Fazit

Die Studienergebnisse machen deutlich, dass Berufsabschlüssen Erwachsener von Wirtschaftsvertreter/-innen nicht die gleiche Bedeutung beigemessen wird wie vom Bund selbst.

In einer solchen Situation sehr unterschiedlicher Interessenlagen von Politik und Wirtschaft kann die Forschung die Rolle der Mittlerin übernehmen, indem sie *erstens* trotz vorgegebener Fragestellungen und eng gesteckten Durchführungsrähmens des Projekts eine objektive Beantwortung der Fragestellungen vornimmt, die sich nicht nach politischer Erwünschtheit richtet. Damit schafft die Forschung *zweitens* eine solide Wissensgrundlage für den Dialog zwischen den Stakeholdern. Darüber hinaus haben die Forscher/-innen im Rahmen von Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Betriebe und Organisationen der Arbeitswelt eine Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Interessenlagen ermöglicht. Schließlich kann die Forschung *drittens* mit der Formulierung von Empfehlungen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, die dazu dienen, die Interessen aller Beteiligten einander anzunähern.

In unserer Studie wurde deutlich, dass eine gezielte Verbesserung des Informationsstands der Betriebe unabdingbar ist, wenn Berufsabschlüsse für Erwachsene gefördert werden sollen. Dies betrifft vor allem vertiefte Informationen zu den verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten von Erwachsenen und Informationen zum möglichen Zielpublikum. Betriebe müssten explizit darauf aufmerksam gemacht werden, dass erwachsene Lernende auch extern rekrutiert werden können. Schließlich müssen Betriebe auch bezüglich des potenziellen Nutzens sensibilisiert werden, der nicht ausschließlich dem Betrieb, sondern auch den betroffenen Erwachsenen und der Gesellschaft zufällt.

Längerfristig wäre zudem eine Identifikationssystematik zu schaffen, die Beschäftigte ohne berufsrelevante Abschlüsse in die Ausbildungsanstrengungen von Betrieben integriert. Dabei kann den Betrieben stärker bewusst gemacht werden, dass die Förderung von Berufsabschlüssen auch dazu dienen kann, den Pool möglicher Kandidatinnen und Kandidaten für Tertiär- und Führungsausbildungen zu vergrößern.

Das Thema »Berufsabschluss für Erwachsene« bleibt weiterhin im politischen Fokus. Erste Bundesaktivitäten, die sich auf die Studienergebnisse stützen, sind im Gange. Eine kürzlich lancierte Kommunikationsoffensive ([www.berufsbildungplus.ch](http://www.berufsbildungplus.ch)) zielt unter anderem darauf ab, dass Erwachsene als Zielpublikum für den Erwerb eines Berufsabschlusses wahrgenommen werden. Informationen zum Nutzen für die Betriebe stehen dabei an zentraler Stelle.

Neben der Lancierung der Informationskampagne überarbeitet der Bund im Moment die Ausrichtung der Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen mit dem Ziel, ein für Erwachsene effizienteres, durchlässigeres und somit attraktiveres Grundbildungsangebot zu schaffen. In diesem Zusammenhang wurde zum Beispiel ein Handbuch »Berufliche Grundbildung für Erwachsene« (vgl. SBFI 2017) erstellt, welches sich insbesondere an Fachpersonen von Organisationen der Arbeitswelt richtet, die erwachsenengerechte Berufsbildungsangebote konzipieren. Das Handbuch zeigt die vorhandenen gesetzlichen Spielräume auf und ermöglicht so die Schaffung neuer Bildungsangebote, die für Branchen, Betriebe und Erwachsene gleichermaßen attraktiv gestaltet werden können. Der Dialog zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren ist also in vollem Gange, was auch der Forschung zu verdanken ist, die neben der Schaffung einer soliden Wissensbasis aktiv dazu beigetragen hat, zwischen den Akteuren mit ihren unterschiedlichen Interessen zu vermitteln. ◀

### Literatur

- B,S,S. VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG AG: Fachkräftemangel in der Schweiz (Studie im Auftrag des SECO). Basel 2014
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (BFS): Berufliche Grundbildung – Lehrverhältnisse. Neuchâtel 2018
- MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl. Weinheim/Basel 2010
- PARLAMENTARISCHE VERWALTUNGSKONTROLLE (PVK): Qualität der Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung. Bericht der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle zuhanden der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats. Bern 2015
- SCHMID, M.; SCHMIDLIN, S.; HISCHIER, D. S.: Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen. Bern 2017
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern 2014
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Politikbereich Berufsbildung. Forschungskonzept 2017–2020. Bern 2016
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Handbuch Berufliche Grundbildung für Erwachsene. Bern 2017
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT (SECO): Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatoren- und Beurteilungssystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage. Bern 2016
- TSANDEV, E. u. a.: Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden. Bern 2017
- WENZELMANN, F.: Rekrutierung, Ausbildungsmotive und Lohneffekte – Essays zur dualen Berufsausbildung. Bonn 2016
- WETTSTEIN, E.; SCHMID, E.; GONON, P.: Berufsbildung in der Schweiz. Bern 2014

# Berufsbildung 2030

## Einbindung der Akteure in den Schweizer Strategieentwicklungsprozess

### STEFANIE BOSSHARD

Bis November 2018 Projektverantwortliche  
Berufsbildungspolitik im Eidgenössischen  
Departement für Wirtschaft, Bildung und  
Forschung, Bern, Schweiz

**Das Leitbild »Berufsbildung 2030« gibt die Leitplanken für die künftige Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz vor. Erarbeitet wurde es im Zeitraum 2016 bis 2018 durch die Verbundpartner der Schweizer Berufsbildung. Um der Vielfalt der Akteure in der Berufsbildung gerecht zu werden, wurde der Prozess möglichst partizipativ gestaltet. Der Beitrag beschreibt, wie die Stimmen und das Know-how der unterschiedlichen Akteure eingebunden wurden.**

### Ausgangspunkt des Strategieprozesses

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft wie die Digitalisierung, die steigende berufliche Mobilität und der demografische Wandel haben Auswirkungen auf die duale Berufsbildung in der Schweiz. Um rechtzeitig auf die Chancen und Herausforderungen dieser Trends zu reagieren, initiierten die Verbundpartner – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – im Frühling 2016 beim jährlich stattfindenden Spitzentreffen der Berufsbildung den Strategieprozess »Berufsbildung 2030«. Der Prozess gliedert sich in vier Phasen (vgl. Abb.).

Ein Ziel bestand darin, das Leitbild und dessen Erarbeitungsprozess möglichst breit abzustützen. Deshalb wurden in jeder Phase Akteure aus verschiedenen Bereichen der Berufsbildung einbezogen.

### Beteiligte Akteure

**Verbundpartner:** Wie auch in Deutschland ist die verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit ein wesentlicher Pfeiler der Schweizer Berufsbildung. Darauf basieren folglich auch die Erarbeitung und Umsetzung des Leitbilds »Berufsbildung 2030«: Der verbundpartnerschaftliche Austausch fand in der Steuer- und der Expertengruppe statt, die im Verlauf der Initialisierungsphase gebildet wurden.

Die Steuergruppe, zusammengesetzt aus Spitzenvertreter/-innen der Verbundpartner, traf die richtungsweisenden Entscheidungen. In der Expertengruppe erarbeiteten die Bildungsverantwortlichen von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt die Zwischenresultate des Strategieprozesses.

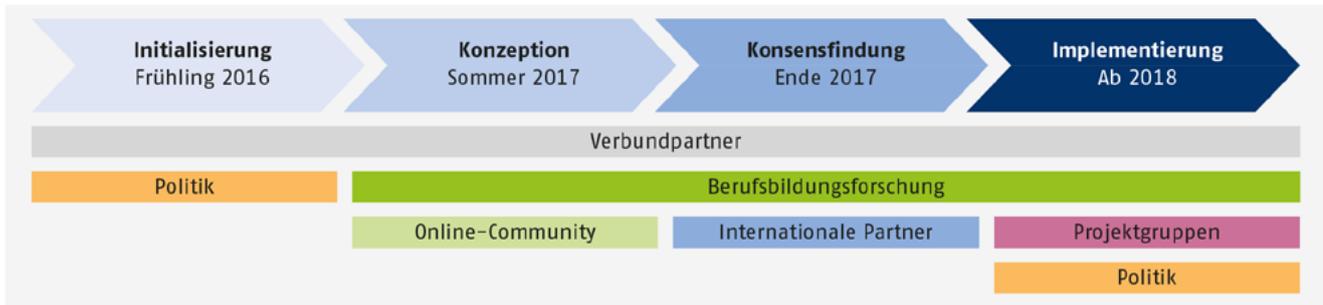
Um bei der Erarbeitung des Leitbilds die Verbundpartner umfassend einzubinden, wurden die jährlichen Verbundpartnertagungen 2017 und 2018 zur gemeinsamen Weiterentwicklung des Strategieprozesses »Berufsbildung 2030« genutzt. Hier treffen sich jeweils rund 150 Fachverantwortliche von Bund, Kantonen sowie Branchen- und Berufsverbänden. Resultat der Tagung 2017 war ein erster Entwurf des Leitbilds, der im Rahmen einer Konsultation mehr als 800 Akteuren in der Berufsbildung und weiteren Interessierten zur Stellungnahme freigegeben wurde (Konsensfindungsphase). Auf der Verbundpartnertagung 2018 wiederum erarbeiteten die Teilnehmenden erste Ideen zur Umsetzung des verabschiedeten Leitbilds (Implementierung). Diese fließen bei der gegenwärtig laufenden Erarbeitung von Projekten ein. Gesteuert wird die Umsetzung durch ein neu eingesetztes und wiederum verbundpartnerschaftlich zusammengesetztes Steuergremium.

**Berufsbildungsforschung:** Für die Weiterentwicklung und die Anpassung an neue Herausforderungen ist die Berufsbildung auf Wissen angewiesen, welches die Berufsbildungsforschung erarbeitet. Am Anfang der Konzeptionsphase stand ein runder Tisch unter Beteiligung führender (Berufs-)Bildungsforschenden. Im engen Austausch wurden Megatrends identifiziert, die aus heutiger Sicht in den nächsten Jahren entscheidenden Einfluss auf die Schweizer Berufsbildung haben. Die Resultate bildeten die Grundlage für die anschließende Konzipierung des Leitbilds durch die Verbundpartner.

Die Konsensfindungsphase 2017 wiederum wurde genutzt, um wissenschaftliche Gutachten zum Entwurf des Endresultats einzuholen. Die Rückmeldungen flossen in die Überarbeitung ein. Die Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung zu nutzen, ist auch für die Umsetzung des Leitbilds entscheidend: Als sich erste Schwerpunkte in der Umsetzung abzeichneten, wurden wissenschaftliche Grundlagenberichte zu verschiedenen Themen in Auftrag gegeben und publiziert. Das darin zusammengefasste Grundlagenwissen kann heute bei der Erarbeitung von Projekten zur Umsetzung des Leitbilds genutzt werden.

Abbildung

## Strategieprozess in vier Phasen



**Online-Community:** Neue Ansätze in der Berufsbildung müssen auf strategischer Ebene jedoch insbesondere auch von der Praxis getragen werden. Daher wurde im Strategieprozess nach neuen Möglichkeiten gesucht, Stimmen aus ganz verschiedenen Bereichen der Berufsbildung am Prozess teilhaben zu lassen – und zwar bereits zu Beginn der Konzeptionsphase: Auf einer Online-Plattform wurden die identifizierten Megatrends gespiegelt. Alle Interessierten konnten ihre Einschätzung zum Einfluss dieser Megatrends abgeben. Zu einem späteren Zeitpunkt wurden in derselben offenen Online-Community die Ergebnisse einer SWOT-Analyse zu Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren diskutiert, die von der Expertengruppe erarbeitet worden war. Weiter bestand für alle Interessierten die Möglichkeit, virtuell an der Verbundpartnertagung teilzunehmen und sich einzubringen.

**Internationale Partner:** Megatrends in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft wie auch ihre Wirkung auf die Berufsbildung sind nicht spezifisch für die Schweiz. Auswirkungen der digitalen Transformation und demografische Entwicklungen sind Herausforderungen, mit denen auch andere Länder konfrontiert sind. Für eine möglichst differenzierte Einschätzung wurden daher internationale Partner eingeladen, Inputs zum Entwurf des Schweizer Leitbilds zu geben. Auch diese flossen in die an die Konsultation anschließende Überarbeitung ein.

**Politik:** Mit der Erarbeitung des Leitbilds »Berufsbildung 2030« erfüllen die Verbundpartner der Berufsbildung gleichzeitig einen politischen Auftrag: In einem Bericht empfahl die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats im Frühling 2016 dem Bundesrat, zusammen mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt eine langfristige und kohärente Strategie für die Berufsbildung zu entwerfen. Im Verlauf der Konsensfindungsphase und auch nach Verabschiedung des Leitbilds wurde der Strategieprozess auf politischer Ebene mehrfach diskutiert – insbesondere in den Parlamentarischen Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Stände- und Nationalrats. Eine entscheidende Rolle werden die politischen

Akteure in der Implementierungsphase einnehmen: Parallel zu den verbundpartnerschaftlichen Umsetzungsarbeiten zur »Berufsbildung 2030« im kommenden Jahr legen die eidgenössischen Räte die neuen Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Bildung, Forschung und Innovation der Jahre 2021–2024 fest.

### Fazit

Der Strategieprozess »Berufsbildung 2030« steht heute am Anfang der Implementierungsphase. Als Gewinne aus dem Erarbeitungsprozess liegen ein konsolidiertes und breit getragenes Leitbild zur Weiterentwicklung der Schweizer Berufsbildung und ein Programm zur Umsetzung vor. Die Resonanz darauf zeigt: Der Strategieprozess auf übergeordneter Ebene hat Prozesse auf ganz unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen der Berufsbildung ausgelöst.

Der partizipative Ansatz hat dazu geführt, dass zuweilen diametral entgegengesetzte Interessen ausbalanciert werden mussten. Es galt, einen ausgewogenen Weg zwischen dem Steuerungsauftrag des Bundes und der Beteiligung der Verbundpartner und weiterer Akteure zu finden. Langfristige systemische Interessen wurden mit Partikularinteressen aller beteiligten Akteure in Einklang gebracht. Ohne an bewährten Pfeilern der Schweizer Berufsbildungstradition zu rütteln, wurden Wege zu innovativen Ansätzen bereitet. Neue Formen der Zusammenarbeit und des (digitalen) Einbezugs haben interessante Ergebnisse hervorgebracht – und gleichzeitig Optimierungspotenzial in der Zusammenarbeit aufgezeigt.

Gleichzeitig kann als Ergebnis des Strategieprozesses festgehalten werden: Das Schweizer Berufsbildungssystem funktioniert. Ein verbundpartnerschaftlich erarbeitetes Commitment zu langfristigen Zielen ist zielführend, verschiedene Aspekte – auch gerade in der verbundpartnerschaftlichen Zusammenarbeit – gilt es zu überprüfen und neu zu denken, ohne dass jedoch eine grundlegende Neuausrichtung erforderlich ist. ◀

# Tertiäre Bildung von morgen – ein deutsch-schweizerischer Vergleich

**UTE HIPPACH-SCHNEIDER**

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Berufsbildung im internationalen Vergleich,  
Forschung und Monitoring« im BiBB

**Zur künftigen Gestaltung des Verhältnisses zwischen beruflicher und akademischer Bildung bzw. der tertiären Bildung haben sowohl der Wissenschaftsrat in Deutschland als auch der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat Empfehlungen formuliert. Darin werden zwei sehr unterschiedliche bildungspolitische Konzepte und Strategien deutlich, die im Beitrag einander gegenübergestellt werden.**

## Dynamiken zwischen beruflicher und akademischer Bildung

Veränderungen an einer Stelle im Bildungssystem haben in der Regel Auswirkungen auf das System insgesamt. Sie erzeugen Wechselwirkungen mit anderen Bildungsbereichen und können zu Verschiebungen innerhalb des Gesamtsystems führen. Wie bei kommunizierenden Röhren erhöht die Attraktivitätssteigerung eines Bildungsbereichs den Druck auf konkurrierende Bereiche.

In den letzten Jahren hat sich im Bereich der tertiären Bildung in Deutschland eine Veränderung insofern vollzogen, als der hochschulische Bereich ein starkes Wachstum sowohl hinsichtlich der Nachfrage als auch der Bildungsbeteiligung verzeichnet. Die Zahl der Studierenden wuchs in den zehn Jahren von 2006 bis 2016 um 42 Prozent auf 2,8 Mio., auch wenn sich das Wachstum in den letzten Jahren abgeschwächt hat (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Bemerkenswert ist vor allem die Zunahme der Studierenden an Fachhochschulen. Sie ist im gleichen Zeitraum um 77 Prozent gestiegen. Mittlerweile besuchen 34 Prozent der Studierenden eine Fachhochschule (Stand 2016). Vor zehn Jahren lag der Anteil noch bei 27 Prozent (ebd.), der Anteil der Studierenden an Universitäten ging im Gegensatz dazu von 70 auf 63 Prozent zurück. Das Wachstum im Fachhochschulbereich findet insbesondere bei den privaten Fachhochschulen statt: Ihre Zahl hat sich bundesweit

von 1995/96 bis 2016/17 von 20 auf 98 fast verfünffacht. Sie bieten zahlreiche praxis- bzw. berufsorientierte und berufsvorbereitende Studiengänge, auch für Berufstätige, an. Duale Studiengänge spielen durch ihre unmittelbare Orientierung an den Kompetenzbedarfen der Wirtschaft dabei eine wichtige Rolle (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018). In der Schweiz hat die Zahl der Studierenden im Hochschulbereich von 2006 bis 2016 um 29 Prozent, noch vergleichsweise moderat, zugenommen.<sup>1</sup> Angesichts des komplexen Wechselspiels zwischen den Bildungsbereichen (vgl. WOLTER 2017) stellt sich die Frage, wie sich diese Entwicklungen auf die Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt und insbesondere auf die der beruflichen Erstausbildung auswirken. Auch die unterschiedlichen Akteurskonstellationen in den Bildungsbereichen, vor allem die Rolle der Betriebe und Gewerkschaften, erfordern strategische Überlegungen, wie im Rahmen einer bildungsbereichsübergreifenden Strategie das Verhältnis der beruflichen Bildung zu akademischer Bildung in den kommenden Jahren gestaltet werden soll. Es ist deshalb kein Zufall, dass sowohl der Wissenschaftsrat in Deutschland (WR) als auch der Wissenschafts- und Innovationsrat der Schweiz (SWIR) im Jahr 2014 dazu Vorschläge vorgelegt haben (vgl. SWIR 2014; WR 2014). Bemerkenswert ist, dass trotz vieler Ähnlichkeiten zwischen den Berufsbildungssystemen hier zwei sehr unterschiedliche Konzepte und Strategien deutlich werden.

## Unterschiedliche Terminologie – unterschiedliches Verständnis von tertiärer Bildung

Der zentrale Unterschied kristallisiert sich bereits an der verwendeten Terminologie heraus. Während der WR den Begriff »tertiäre Bildung« als Synonym für hochschulische Bildung verwendet und die berufliche Fortbildung ausschließt, macht der SWIR deutlich, dass in der Schweiz zur tertiären Bildung neben der Hochschulbildung (Tertiär A) auch der Bereich der höheren Berufsbildung mit den Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie den höheren Fachschulen gehört (Tertiär B). Die Gleichstellung der beiden Bereiche auf tertiärer Ebene ist in der Schweiz gesetzlich verankert.

<sup>1</sup> Vgl. Bundesamt für Statistik – URL: [www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502040100\\_106/px-x-1502040100\\_106/px-x-1502040100\\_106.px](http://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502040100_106/px-x-1502040100_106/px-x-1502040100_106.px) (Stand 10.10.2018)

## WR: Hybridisierung und Ausbau der hochschulischen Angebote

Der WR verspricht sich ein Mehr an Attraktivität für eine berufliche (Erst-)Ausbildung bzw. eine »Verringerung des Attraktivitätsgefälles zwischen beruflicher und akademischer Bildung« (WR 2014, S. 90) durch die Öffnung des Zugangs zu Hochschulen für alle beruflich Qualifizierten, auch ohne Hochschulzugangsberechtigung oder mehrjährige Berufserfahrung. Gleichzeitig soll das Angebotsspektrum der Hochschulen durch die Einführung von »niedrigschwelligen Studienangeboten« erweitert werden, die nicht zu einem akademischen Abschluss führen (ebd., S. 87). Dadurch soll der »punktuelle« Bedarf an akademischen Inhalten für Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Bildung gedeckt werden, für die kein ganzes Studium benötigt werde. Mögliche Auswirkungen auf die etablierten Formen und Formate der beruflichen Fortbildung werden dabei nicht thematisiert. Allerdings sollen nach Auffassung des WR auch die beruflichen Fortbildungsangebote für Interessierte mit Hochschulabschlüssen weiter geöffnet werden. Der WR sieht hierdurch Vorteile für Akademiker/-innen, die ihr Kompetenzprofil deutlich erweitern könnten (ebd., S. 94).

Darüber hinaus setzt der WR auf die weitere Entwicklung hybrider Ausbildungsformate. Infolge der großen Nachfrage nach dualen Studiengängen, etablierte sich eine neue, dritte Ausbildungsform neben Berufsausbildung und »regulärem« Hochschulstudium. Dies könne zu einer Angleichung der gesellschaftlichen Wertschätzung von beruflicher und akademischer Bildung führen (ebd., S. 95). Die hybriden Ausbildungsmodelle seien ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung.

Auch für die berufliche Fortbildung schlägt der WR eine hybride Erweiterung durch zusätzliche akademische Module vor, z. B. zur Vermittlung speziellen theoretischen Wissens oder wissenschaftlicher Methoden. Wie dieser Vorschlag bildungssystematisch zu dem Vorschlag der Einführung »niedrigschwelliger« hochschulischer Angebote (s. o.) steht, wird offengelassen, denn hier scheinen zwei inhaltlich sehr ähnliche Typen von Bildungsprogrammen vorgeschlagen zu werden, die sich vor allem dadurch unterscheiden, dass das eine Programm als »hochschulisch«, das andere als »beruflich« klassifiziert wird.

## SWIR: Profilschärfung und Stärkung der höheren Berufsbildung

Im Gegensatz zu den Empfehlungen des WR stellt der SWIR klar, dass die charakteristischen Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungswegen und Abschlüssen des Tertiärbereichs aufrechterhalten bleiben müssten. Eine Tendenz der höheren Berufsbildung, sich zu einem

Modell zu entwickeln, das sich den Hochschulen annähert, sei eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit des tertiären Bildungssystems. Vielmehr sieht er in der Durchlässigkeit zwischen beiden gesetzlich verankerten Tertiärbereichen eine Bedingung für ein flexibles Bildungssystem und für die Fähigkeit desselben, sich an Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft anzupassen (vgl. SWIR 2014, S. 14). Er lehnt eine Hierarchisierung des tertiären Bildungsbereichs ausdrücklich ab, da sie sich negativ auf die Wirtschaftskraft der Schweiz auswirken würde. In dem Bemühen um eine Annäherung der höheren Berufsbildung an den Hochschulbereich und im Hochschulbereich an die Universitäten werde seiner Auffassung nach die berufliche Bildung abgewertet. Statt einer Komplementarität werde eine fatale Hierarchie propagiert.

Er empfiehlt daher den verantwortlichen Institutionen und Akteuren, sich dem »internationalen und nationalen Trend zu einer Angleichung oder Konvergenz« zu widersetzen und die Profile der Bildungsgänge in der tertiären Bildung zu schärfen (ebd., S. 21). Obwohl im Vergleich zu Deutschland die höhere berufliche Bildung in der Schweiz aufgrund der gesetzlich geregelten Zuordnung zum tertiären Bildungsbereich bereits einen hervorgehobenen Stellenwert hat, sieht der SWIR eine weitere Aufwertung als zwingend notwendig an.

## Bildungsbereiche gemeinsam betrachten

Auch wenn die Stellungnahmen und Empfehlungen des SWIR sowie des WR keine bindende Wirkung haben und vordergründig ihr Einfluss auf die konkrete Bildungspolitik möglicherweise nicht sichtbar ist, setzen sie doch Marken, definieren Begriffe und spiegeln Sichtweisen und Vorstellungen über grundsätzliche Fragen des jeweiligen Bildungssystems wider. Beiden Empfehlungen gemeinsam ist der Hinweis auf die Bedeutung von Durchlässigkeit im Bildungssystem. Im Übrigen aber unterscheiden sie sich deutlich hinsichtlich der Bewertungsgrundlage, der konkreten Schlussfolgerungen und der Empfehlungen.

Die Chancen und das Wachstumspotenzial durch eine zunehmende Hybridisierung für die Hochschulen sind gut nachvollziehbar, denn damit wird der Markenkern der beruflichen Bildung – die Dualität des Lernens und der Lernorte – für eine zusätzliche Ausdifferenzierung und Diversifizierung der Hochschullandschaft genutzt, das Angebotsspektrum erweitert. Gewinnt der Hochschulbereich weiter an Attraktivität, führt dies jedoch zu einer Veränderung des Wettbewerbs zwischen den beiden Bildungsbereichen. Anders als im Papier des SWIR werden die Folgen daraus für die berufliche Bildung vom WR weitgehend offengelassen. Der ganzheitliche Ansatz des SWIR bezieht in seine Überlegungen und Empfehlungen ausdrücklich mögliche Folgen und Wechselwirkungen auf das gesamte

Bildungssystem mit ein, die durch Veränderungen an einer Stelle des Bildungssystems entstehen können.

Für das Bildungssystem insgesamt und die noch vergleichsweise breite gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung im Besonderen wäre es wünschenswert, wenn Weichen dafür gestellt würden, eine Hierarchisierung im Bildungssystem eher abzumildern, anstatt sie aufzubauen. Eine weitergehende bildungspolitische Stärkung der Hochschulen sollte die möglichen Folgen für die berufliche Bildung bedenken. In vielen Ländern gelten berufliche Bildungswege traditionell als zweitbeste Lösung. Ein solche Entwicklung gilt es in Deutschland zu vermeiden. Angesichts der Herausforderungen durch die Digitalisierung und den bereits jetzt vorhandenen Mangel an Fachkräften in einigen Sektoren ist ein nachhaltig starkes und leistungsfähiges Berufsbildungssystem mit entsprechenden Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten ebenso dringend notwendig wie eine attraktive Hochschullandschaft. Die Herausforderung ist, beides zu stärken und dabei die Bildungsbereiche zusammen zu denken.

Möglicherweise ist die Arbeit der Enquete-Kommission des deutschen Bundestags,<sup>2</sup> die unter der Überschrift »Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt« zahlreiche Fragen beantworten soll, eine günstige Gelegenheit, eine breitere öffentliche Debatte über die Zukunft der beruflichen Bildung zu initiieren.

Dadurch würde die gesamtgesellschaftliche Relevanz des Themas unterstrichen. Im Prozess »Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien«,<sup>3</sup> der im Sommer 2016

in der Schweiz gestartet wurde, wurde über ein digitales Forum das Thema aus dem Expertenkreis herausgeholt und für eine öffentliche Partizipation geöffnet (vgl. BOSSHARD in diesem Heft). Auch auf dieser Ebene sollte in der Schweiz die Idee von »zusammen denken« ausreichend Raum bekommen und eine »gemeinsame Vision« für die Berufsbildung entwickelt werden, die in möglichst breiten Teilen der Bevölkerung Verankerung und Akzeptanz findet. Vielleicht kann auch Deutschland von den dabei gesammelten Erfahrungen profitieren. ◀

---

#### Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2018. Bielefeld 2018 – URL: [www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf](http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf) (Stand: 10.10.2018)

HIPPACH-SCHNEIDER U.; SCHNEIDER, V.: Tertiäre berufliche Bildung in Europa – Beispiele aus sechs Bildungssystemen. Teil II Fallstudien (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 191). Bonn 2018

SCHWEIZERISCHER WISSENSCHAFTS- UND INNOVATIONS RAT: Die Tertiärstufe des Schweizer Bildungssystems: Bericht und Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrates SWIR (SWIR-Schrift 3/2014) – URL: [www.swir.ch/images/stories/pdf/de/swir\\_schrift\\_3\\_2014\\_tertiaerstufe\\_d.pdf](http://www.swir.ch/images/stories/pdf/de/swir_schrift_3_2014_tertiaerstufe_d.pdf) (Stand: 10.10.2018)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS): Hochschulen auf einen Blick 2018. Wiesbaden 2018 – URL: [www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulen-Blick0110010187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulen-Blick0110010187004.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 10.10.2018)

WISSENSCHAFTSRAT: Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Darmstadt 2014 – URL: [www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf) (Stand: 10.10.2018)

WOLTER, S.: Kurzgutachten zur Berufsbildungsstrategie 2030. Konsultation zum Leitbild Berufsbildung 2030 – Ergebnisse und Ausblick 2017. Bern 2017

<sup>2</sup> Vgl. BT-Drs. 19/2979 vom 26.06.2018, –URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/029/1902979.pdf> (Stand: 10.10.2018)

<sup>3</sup> Vgl. [www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html](http://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html) (Stand: 10.10.2018)

# Wissenschafts-Politik-Praxis-Dialog zur Umsetzung einer politischen Leitidee

Erfahrungen aus den Modellversuchen zur »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019«



**CHRISTIAN MELZIG**  
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche« im BIBB



**BARBARA HEMKES**  
Leiterin des Arbeitsbereichs »Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche« im BIBB



**VERÓNICA FERNÁNDEZ CARUNCHO**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche« im BIBB

**Wie kann eine (bildungs-)politische Leitidee durch das Zusammenwirken von Wissenschaft, Praxis und Politik in die betriebliche Ausbildung integriert werden? Und wie kann das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Akteuren gestaltet werden? Auf der Basis von Erfahrungen in den Modellversuchen zur »Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015–2019« werden Akteurskonstellationen und Kooperationen auf dem Weg von der Idee über die Bildungsinnovation hin zum Transfer in die Berufsbildungspraxis nachgezeichnet.**

## Die Idee: Bildung als Ziel und Vehikel für nachhaltige Entwicklung

Die Vereinten Nationen haben sich mit der Agenda 2030 auf einen ambitionierten Aufgabenkatalog verständigt, mit dem global eine nachhaltige Entwicklung gefördert werden soll. Darin sind 17 Ziele definiert, wie etwa die ausreichende Versorgung mit Lebensmitteln oder die Stärkung von Institutionen für Frieden und Gerechtigkeit. Zur Erreichung dieser nachhaltigen Entwicklungsziele wird in der Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 1. September 2015\* Bildung eine zentrale Rolle zugesprochen: So ist »inklusive, chancengerechte, hochwertige Bildung« selbst eines der Ziele, gleichzeitig Querschnittsaufgabe über alle Ziele hinweg. Die Ziele gelten als universell und jedes Land hat sich verpflichtet, seinen Beitrag zu leisten. In Deutschland hat das BMBF im Rahmen des Weltaktionsprogramms »Bildung für nachhaltige Entwicklung« (BNE) einen Prozess gestartet, um BNE in allen Bildungsbereichen zu verankern. Im daraus resultierenden »Nationalen Aktionsplan BNE« wird der Berufsbildung wegen ihrer betrieblichen Verortung eine besondere Rolle für eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Wirtschaftsweise zugewiesen (vgl. Infokasten).

Vor diesem Hintergrund stellte das BMBF Mittel für eine neue Förderphase des Modellversuchsförderschwerpunkts »Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE)« bereit. Um den geforderten Schritt »vom Projekt zur Struktur« (DUK 2014) zu ermöglichen, wurde nicht nur die betriebliche Umsetzung der Leitidee, sondern auch der Transfer der Modellversuchsergebnisse in übergeordnete Strukturen der Berufsbildung zum Ziel erklärt. Modellversuche einschließlich ihrer wissenschaftlichen Begleitung zu fördern, zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des BIBB (nach BBiG § 90 Abs. 3 Satz 1 d). Modellversuche dienen dazu, innovative Lösungen für Praxis und Theorie der Berufsbildung zu entwickeln und zu erproben, und

### Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) ...

... beruht auf der Annahme, dass die Arbeitswelt ein wichtiger Gestaltungsraum für nachhaltige Entwicklung ist. Qualifizierte Arbeitnehmer/-innen bilden ein unverzichtbares Innovationspotenzial für die Ausrichtung von Unternehmen an Prinzipien der Nachhaltigkeit. Berufsarbeit ist ein Schlüssel für die Entwicklung und Umsetzung notwendiger Innovationen in Produktion, Handwerk und Dienstleistungen und damit für das Gelingen einer nachhaltigen Transformation. BBNE wird als lebensbegleitender Prozess und zentrales Element einer Bildung verstanden, die das Individuum befähigt, sich mit aktuellen und künftigen Herausforderungen in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen verantwortlich auseinanderzusetzen (vgl. DUK 2014).

\* Vgl. [www.un.org/depts/german/gv-69/band3/ar69315.pdf](http://www.un.org/depts/german/gv-69/band3/ar69315.pdf) (Stand: 08.10.2018)

eignen sich für komplexe Anforderungen, da sie auf der Zusammenarbeit von Praxis und Wissenschaft beruhen. Die Modellversuchsförderung kann in vier Phasen unterteilt werden, in denen die Übersetzung und Umsetzung der (bildungs-)politischen Leitidee erfolgt:

1. Zunächst wird, basierend auf bisherigen BBNE-Erkenntnissen, eine Förderrichtlinie von BIBB und BMBF entwickelt, die Innovations- und Kooperationsanforderungen benennt.
2. Interessierte Verbundpartner aus Wissenschaft und Praxis reichen im zweiten Schritt ihre Vorschläge für eine Realisierung in der Praxis ein.
3. Die Projektpartner der bewilligten Vorhaben entwickeln im Modellversuch konkrete Maßnahmen in der Ausbildungspraxis, aus denen potenzielle Modelle identifiziert werden.
4. Der Transfer der Ergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen wirkt durch Verbreitung, Selektionen und Modifikationen der Innovationen wiederum impulsgebend auf die Leitidee.

### Konstellationen der Modellversuche

Ein wichtiges Auswahlkriterium bei der Förderung von Modellversuchen war, dass eine Erfolg versprechende Partnerschaft zwischen den relevanten Akteuren aus Wissenschaft, Politik und Praxis für das jeweilige Modellversuchsvorhaben durch einen gemeinsamen Projektantrag mit abgestimmten Zielen und Arbeitspaketen nachgewiesen werden konnte. Die Partnerschaft gilt dann als Erfolg versprechend, wenn der Modellversuchsverbund in eine umfassende Struktur von Praxis- und politischen Strategiepartnern eingebunden ist (vgl. Abb.).

Unabdingbar bei Modellversuchen ist die Zusammenarbeit mit Betrieben, die als assoziierte Partner bei der Entwicklung und Erprobung von innovativen Maßnahmen in der Ausbildungspraxis mitwirken. Mit Stand Oktober 2018 gibt es bereits über 160 solcher »Praxispartner« in insgesamt 18 Modellversuchen. Sie erhalten in den meisten Fällen keine eigene Förderung, sondern engagieren sich vor allem aus eigenem Interesse am Thema in den Projekten. Weiterhin involviert sind derzeit über 60 »Strategiepartner«, z. B. zuständige Stellen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften, mit denen Projektziele, -aktivitäten und -ergebnisse besprochen und reflektiert werden, z. B. hinsichtlich deren Einschätzungen zur Relevanz der im Modellversuch entwickelten »Produkte« und deren Transferoptionen.

Sowohl die Art und Weise, wie sich die Projektpartner zusammenfinden, als auch deren konkrete Zusammensetzung sind ausschlaggebend dafür, wie die (bildungs-)politische Leitidee BBNE interpretiert und welche Ansatzpunkte für die Integration in die Praxis realisiert werden. Vor allem Betriebe sind häufig erst zurückhaltend und

müssen für BBNE und die Kooperation gewonnen werden. Hier agieren vor allem die Akteure aus der Wissenschaft als Übersetzer, indem sie konkreten betrieblichen Nutzen identifizieren und daran anknüpfend die Leitideen interpretieren und operationalisieren. So entstanden im Förderschwerpunkt sehr unterschiedliche Partnerschaften, die beispielsweise Ausbildung regional attraktiv machen oder innerhalb einer Branche oder eines Berufsverbands wirksam werden wollen. Zudem sind auch die Motivationen sehr unterschiedlich: So fühlen sich einige Betriebe der Idee der Nachhaltigkeit intrinsisch verpflichtet, während andere eher auf wachsende Nachhaltigkeitsanforderungen von außen, z. B. gesetzliche Regelungen oder Kundenwünsche, reagieren.

Der Aufbau wirksamer Projektpartnerschaften braucht Zeit und persönlichen Einsatz der Akteure und ist mit einem abgestimmten Projektantrag noch lange nicht abgeschlossen: Je intensiver die gemeinsame Arbeit und damit Erfahrung ist, umso mehr müssen auch Ziele, Kooperationsmodi und weitere Planungen reflektiert und modifiziert werden.

### Formen der Zusammenarbeit von Praxis und Forschung

Die Zusammenarbeit der Projektpartner kann sich sehr unterschiedlich gestalten. Im Förderschwerpunkt BBNE können einige Modelle identifiziert werden, mit denen die Zusammenarbeit gestärkt und Hindernisse, wie u. a. unterschiedliche »Sprachen« oder Zeitvorstellungen der Akteure aus Forschung und Praxis (vgl. HEMKES u. a. 2017), bewältigt werden können.

Als Idealvorstellung einer gelungenen Zusammenarbeit gilt nach SCHLÖMER (2017, S. 5), wenn Forschung und Praxis »ein gemeinsames soziales System« begründen. Systemtheoretisch verschmilzt das »System Forschung« mit dem »System Praxis« zu einem »Forschungs- und Praxisfeld«. Dabei beziehen beide ihre Handlungen und Kommunikation aufeinander, bringen ihre jeweiligen Eigenschaften ein, machen sie einander verständlich und füreinander nutzbar, sodass sich Handlungsmuster wiederholen und stabilisieren können. So wird im BBNE-Modellversuch »GEKONAWI – Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften im Handel« die betriebliche Ausbildung in Handelsunternehmen so gestaltet, dass sie einen unverzichtbaren Beitrag zur Existenz- und Zukunftssicherung von Gesellschaft, Unternehmung und Berufsbiografien der Mitarbeiter/-innen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung leistet. Hierzu werden in einem iterativen Prozess Entwicklungen in der Praxis von der Wissenschaft evaluiert, die Ergebnisse zur gemeinsamen Überarbeitung der Maßnahmen genutzt, abermals in der Praxis erprobt und daraus wissenschaftliche Modelle abgeleitet (vgl. ausführlich SCHLÖMER u. a. 2017).

Abbildung

Konstellation der Partnerschaften im Förderschwerpunkt der Modellversuche zur BBNE 2015–2019



Um die beiden »Systeme« in einem Forschungs- und Entwicklungsstrang zusammenlaufen zu lassen, wurden im BBNE-Modellversuch »KoProNa – Konzepte zur Professionalisierung des Ausbildungspersonals für eine nachhaltige berufliche Entwicklung« gezielt Schnittstellen zwischen den durchführenden Universitäten und den mitwirkenden Betrieben eingerichtet, die von beiden Seiten als verlässliche Fixpunkte angesehen werden. Im Erfurter Teilprojekt von KoProNa übernimmt die Referentin für Aus- und Weiterbildung des Allgemeinen Arbeitgeberverbands Thüringen und des Verbands der Metall- und Elektro-Industrie Thüringen diese Schnittstellenfunktion, womit gleich ein Transfer in die (Verbands-)Politik hergestellt ist. Im Teilprojekt Ostwestfalen-Lippe übernimmt die GILDE-Wirtschaftsförderung eine ähnliche Funktion. Diese Schnittstellen können schon bei der Konzeption der Projekte, durch Vorträge und Diskussionen bei gemeinsamen Veranstaltungen oder durch anschließende Transferaktivitäten für beide Seiten Übersetzungsarbeit leisten, Bedarfe, Ideen oder Probleme sammeln und aufgreifen, Kontakte ver-

mitteln oder Kooperationen initiieren (vgl. FLORSCHÜTZ/MÜLLER/REIRLAND 2017, S. 5 ff.).

Eine weitere Form der Zusammenarbeit orientiert sich an Erfahrungen gestaltungsorientierter Forschung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Dabei werden wissenschaftliche Projektmitarbeiter/-innen an Forschungseinrichtungen gezielt für die Belange der Praxis qualifiziert (vgl. GANZ 2017, S. 13). Gerade Nachwuchsforschenden fehlt diese Perspektive oft in ihrer universitären oder fachhochschulischen Ausbildung. Eine Sensibilisierung für die Arbeit mit Betrieben oder anderen Praxisakteuren kann helfen, deren Perspektive zu vermitteln und Empathie zu schaffen. Wenn sich Wissenschaftler/-innen besser in die Praxis hineinversetzen und dadurch eine größere Balance zwischen den jeweiligen Interessenlagen herstellen könnten, würden wechselseitige Lernprozesse unter Umständen noch produktiver gestaltet werden (vgl. ebd., S. 15). Dies erfordert jedoch auch Mut seitens der Wissenschaftler/-innen, sich auf zielgenerierende Forschungsprozesse in flexiblen Praxiskontexten einzulassen.

## Transfer der Ergebnisse

Besonders erfolgreich sind die Modellversuche, die den Transfer nicht der Entwicklung von Innovationen nachgeordnet, sondern schon von Anfang an mitgeplant haben. Hierzu ist die Einbindung politischer Stakeholder von Beginn an entscheidend. Im Modellversuch »ANLIN – Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie« werden beispielsweise Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie mit den Projektaktivitäten systematisch verschränkt, sodass die Gestaltung nachhaltiger Lernorte in den beteiligten industriellen Ausbildungsverbänden sowie die assoziierten Partnerunternehmen unmittelbar integriert ist (vgl. MASSA u. a. 2017). Über regionale und deutschlandweite Beiräte werden dabei seit frühen Konzeptionsphasen Vertreter/-innen aus Branchenverbänden und -initiativen, der (Berufs-)Bildungspolitik und weitere Kompetenz- und Entscheidungsträger/-innen involviert, die wiederum in ihren Netzwerken für den Modellversuch wirken. Inzwischen wird das in ANLIN erarbeitete Modell in der Branche stark nachgefragt und in die Initiative »Chemie3« aufgenommen.

Allerdings kristallisiert sich auch heraus, dass die Projektpartnerschaften nicht allein sämtliche intendierten Transferrichtungen von Modellversuchen bedienen können (vgl. KASTRUP u. a. 2014, S. 174f.). So gelingt der *temporale Transfer*, also die Verstetigung der Ergebnisse in den mitwirkenden Unternehmen, zumeist gut aus eigener Kraft. Auch der *regionale Transfer*, bei dem die Ergebnisse zu ähnlichen Unternehmen getragen werden, ist über die erstellten Handreichungen, Checklisten und Praxishilfen gut leistbar, braucht aber Vertriebspartner, die in den Regionen oder Branchen verankert sind. Der *laterale Transfer* strebt eine Übertragung der Ergebnisse in andere Aktionsfelder an. So konnten beispielsweise die sechs Modellversuche, die sich mit der Entwicklung und Messung nachhaltigkeitsorientierter Kompetenzen in kaufmännischen Berufen beschäftigen, über Publikationen und Tagungen auf wissenschaftlicher Ebene Anschlüsse an die deutsche und internationale Kompetenzforschung knüpfen. Der *vertikale Transfer*, bei dem die regelhafte Implementierung der Ergebnisse in übergeordnete Strukturen angestrebt wird, erweist sich auf Projektebene jedoch als schwer leistbar. Deshalb sind hier weiterführende Maßnahmen durch das BMBF oder über das BIBB erforderlich, um die Projektergebnisse auch auf der Makro-Ebene der Bildungspolitik einzuspeisen und für die Weiterentwicklung der (bildungs-)politischen Leitidee nutzbar zu machen. Hierzu dienen sowohl Beiräte für den gesamten Förderschwerpunkt sowie Veröffentlichungsreihen. Zu überlegen ist, den Entwicklungs- und Erprobungsphasen in den Modellversuchen weiterführende Transferphasen nachzuschalten.

## Transfer in zweierlei Hinsicht gefordert

Mit Modellversuchen kann es gelingen, eine (bildungs-)politische Leitidee wie die der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in die Ausbildungspraxis zu tragen. Dies erfolgt jedoch nicht nur top-down. Vielmehr soll in einem Bottom-up-Prozess ermöglicht werden, an den konkreten Interessen und Potenzialen der betrieblichen Praxis anzusetzen, davon ausgehend die Leitidee zu entwickeln und dabei an bestehende wissenschaftliche Diskurse der Berufsbildung anzuschließen. Dies erfordert zweierlei: Zum einen müssen sich Ziele, Aktivitäten und Transferleistungen in den Modellversuchen an Nutzenvorstellungen der betrieblichen Praxis ausrichten. Zum anderen sollten Akteure aus Praxis, Wissenschaft und Politik auf der Grundlage von im Vorfeld vereinbarten Zielen, transparenten Interessen und geklärten Rollen kooperieren. Wie die Zusammenarbeit in den Projekten konkret ausgestaltet wird, kann – wie die Erfahrung in den Modellversuchen zeigt – sehr unterschiedlich sein; es gibt zwar Modelle, an denen sich Projektverbünde orientieren können, aber Patentrezepte lassen sich kaum ableiten. Deshalb sollte den Projekten der notwendige (geschützte) Raum sowie die Zeit gegeben werden, interessierte Partner zu finden, ihre gemeinsame Arbeit auszuhandeln, diese zu reflektieren und zu korrigieren.

Die Arbeit in den Modellversuchen geht einher mit vielfältigen Re-Formulierungen und Anpassungen von Handlungsoptionen – damit entstehen durchaus sehr unterschiedliche Interpretationen der Leitidee BBNE. Notwendig ist deshalb eine doppelte Übersetzungs- und Transferleistung in beide Richtungen: von der bildungspolitischen Leitidee (Makro-Ebene) zur betrieblichen Praxis (Mikro-Ebene) und von den Innovationen in der Praxis zurück zur politischen Ebene. Die Modellversuche zeigen auch, dass dies allein von den Akteuren in Praxis und Wissenschaft kaum zu leisten ist und die Gefahr droht, dass Projektergebnisse Insellösungen darstellen, die nur begrenzt Wirkung über den Projektkontext hinaus entfalten. Als sinnvoll hat sich herausgestellt, schon frühzeitig strategische Partner (auf der Meso-Ebene) in die Modellversuche einzubinden, die wirkungsmächtig genug sind, den Transfer zu gestalten. Nicht zuletzt stehen das BMBF und das BIBB in der Pflicht, auf der Programmebene die in den Modellversuchen erarbeiteten Innovationen für die Umsetzung und Weiterentwicklung der politischen Leitidee zu kommunizieren und umzusetzen. ◀

## Literatur

DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION (DUK): Strategiepapier der Arbeitsgruppe »Berufliche Aus- und Weiterbildung« des Runden Tisches der UN-Dekade »Bildung für nachhaltige Entwicklung«. Bonn 2014

FLORSCHÜTZ, K.; MÜLLER, C.; REIBLAND, J.: Wirtschaft vs. Wissenschaft – Chancen der Zusammenarbeit. Workshop zur Gestaltungsorientierten Forschung am 22. Juni 2017 des BIBB. Bonn 2017 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33\\_Panel2\\_Florschuetz\\_Reissland\\_Mueller\\_neu.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33_Panel2_Florschuetz_Reissland_Mueller_neu.pdf) (Stand: 08.10.2018)

GANZ, W.: Zusammenwirken von Forschung und Praxis. Workshop zur Gestaltungsorientierten Forschung am 22. Juni 2017 des BIBB. Bonn 2017 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33\\_Vortrag\\_IAO\\_Ganz.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33_Vortrag_IAO_Ganz.pdf) (Stand: 08.10.2018)

HEMKES, B. u. a.: Zum Selbstverständnis gestaltungsorientierter Forschung in der Berufsbildung – Eine methodologische und methodische Reflexion. In: bwp@ (2017) 33 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe/33/hemkes-etal](http://www.bwpat.de/ausgabe/33/hemkes-etal) (Stand: 08.10.2018)

KASTRUP, J. u. a.: Der Transfer der Ergebnisse des Förderschwerpunktes Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE). In: KUHLMIEER, W. u. a. (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Bielefeld 2014, S. 171–181

MASSA, F. u. a.: Nachhaltigkeit in der Berufsbildung – Erste Erfahrungen mit dem Modellversuch ANLIN. In: Die Berufsbildende Schule 69 (2017) 7/8, S. 265–271

SCHLÖMER, T.: Fast beste Freunde – wie Wissenschaft und Praxis zueinander finden. Workshop zur Gestaltungsorientierten Forschung am 22. Juni 2017 des BIBB. Bonn 2017 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33\\_Vortrag\\_Schloemer\\_170620.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a33_Vortrag_Schloemer_170620.pdf) (Stand 08.10.2018)

SCHLÖMER, T. u. a.: Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften: Ein partizipativer Modellansatz des betrieblichen Ausbildens. In: bwp@ (2017) 32 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe/32/schloemer-etal](http://www.bwpat.de/ausgabe/32/schloemer-etal) (Stand: 08.10.2018)

Anzeige

# Neu: Berufsbildungsforschung



„Multidisziplinär, praxisorientiert, evidenzbasiert“ – in diesem Spannungsfeld bewegt sich die Berufsbildungsforschung.

Herausforderungen, Aufgaben und Handlungsfelder werden in den Beiträgen des Sammelbands aus unterschiedlichen disziplinären und institutionellen Perspektiven erörtert. Außerdem geht es um das Zusammenwirken von Forschung, Politik und Bildungspraxis.

## Aus dem Inhalt:

- ▶ Netzwerke in der Forschung
- ▶ Erwartungen der Politik an evidenzbasierte Forschung
- ▶ Zwischen Theoriebasierung und Anwendungsorientierung
- ▶ Disziplinäre und institutionelle Ansätze
- ▶ Bildungsberichterstattung und berufliche Ausbildung

Reinhold Weiß; Eckart Severing (Hrsg.)  
2018, 192 S.

Open Access: kostenloser Download unter  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9028](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9028)

Buch: ISBN 978-3-8474-2237-2, 34,90 Euro  
[vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

# Ausbilderqualifizierung im Spannungsfeld von Forschung, Politik und Praxis

Schlussfolgerungen aus der Evaluierung der AEVO-Aussetzung und -Wiedereinsetzung für den aktuellen Diskurs



**PETER JABLONKA**  
Geschäftsführer der  
Forschungsgruppe SALSS,  
Berlin



**PHILIPP ULMER**  
Wiss. Mitarbeiter im  
Arbeitsbereich »Berufsbil-  
dung im internationalen  
Vergleich, Forschung und  
Monitoring« im BIBB

**Die Evaluation der Aussetzung der AEVO, die 2009 zur Wiedereinsetzung führte, kann als Beispiel für erfolgreiche Politikberatung gesehen werden.<sup>1</sup> Ein gutes Jahrzehnt nach der BIBB-Untersuchung wird in diesem Beitrag auf die Evaluierung der AEVO-Aussetzung und ihre Implikationen zurückgeblickt. Die Rückschau soll zum einen die Rolle der Forschung im Dialog zwischen den relevanten Akteursgruppen in der beruflichen Bildung näher beleuchten, zum anderen darlegen, welche Schlussfolgerungen daraus für die Gestaltung des aktuellen Diskurses zum Modernisierungsbedarf der Ausbilderqualifizierung gezogen werden können.**

## Das betriebliche Ausbildungspersonal – nach vielen Jahren wieder im Fokus

Seit zwei Jahren sind das betriebliche Bildungspersonal und die AEVO wieder stärker ins Blickfeld von Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik gerückt. Der wichtigste Grund hierfür sind die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung. Dabei wird ein Qualifizierungsbedarf von allen relevanten Gruppen in der beruflichen Bildung konstatiert (vgl. u. a. ESSER/HÄRTEL 2018; DIETRICH 2018). Welche Qualifizierungskonzepte allerdings die richtigen sind, darüber gehen die Meinungen auseinander. Dies betrifft auch die Frage, ob es erforderlich sei, die AEVO zu überarbeiten.

Die AEVO stand bereits vor zehn bis 15 Jahren – ebenfalls vor dem Hintergrund einer großen Herausforderung in der beruflichen Bildung – im Mittelpunkt der bildungspolitischen Debatte. Anfang des Jahrtausends war Deutschland mit einer Krise auf dem Ausbildungsstellenmarkt konfrontiert. Zur Verbesserung der Situation wurde damals u. a. die AEVO befristet ausgesetzt. Diese Maßnahme wurde vom BIBB in Kooperation mit der Forschungsgruppe SALSS im Jahr 2007 evaluiert. Auch wenn die Ausgangssituation von beiden Debatten nicht vergleichbar ist, so ist dennoch ein Rückblick auf die Diskussion aus zwei Gründen von Interesse: Zum einen veranschaulicht er den Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis und damit einen Kernbereich der Berufsbildungsforschung im BIBB. Zum anderen kann die Rückschau Hinweise für den aktuellen

Diskurs über den Modernisierungsbedarf der Ausbilderqualifizierung liefern.

## Rückblick auf die Aus- und Wiedereinsetzung der AEVO

In den Jahren 2001 bis 2003 war das Angebot an Ausbildungsplätzen in Deutschland stark zurückgegangen. Um der Krise auf dem Ausbildungsstellenmarkt entgegenzuwirken, hatte die Bundesregierung zusammen mit den Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften die sog. »Ausbildungs Offensive 2003« gestartet. Die Maßnahmen reichten von bundesweiten Ausbildungskampagnen und -konferenzen über den Ausbau von Förderprogrammen zur Strukturverbesserung der Ausbildung bis hin zur Reduzierung von bürokratischen Hemmnissen. Zu Letzterem gehörte die befristete Aussetzung der AEVO, die Teile der Wirtschaft als eine Hürde für mehr Ausbildungsplätze betrachtet hatten. Die AEVO wurde im Mai 2003 zunächst für fünf Jahre ausgesetzt.

## Evaluierung der AEVO-Aussetzung

Zweieinhalb Jahre nach dem Beschluss zur Aussetzung forderten der DGB und das Handwerk, die AEVO wieder einzusetzen. In der gemeinsamen Pressemitteilung vom 17.11.2005 heißt es, anspruchsvolle Berufsbilder erfor-

<sup>1</sup> Vgl. WEIB 2014, S. 91 f.

derten eine gute Berufsbildung mit entsprechend qualifiziertem Personal. Da es zu diesem Zeitpunkt noch keine fundierten Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Aussetzung gab, beauftragte das BMBF das BIBB, diesen Teil des Maßnahmenpakets der Ausbildungsoffensive zu evaluieren (vgl. Infokasten).

Die Wirksamkeitsanalyse wurde 2007 in Kooperation mit der Forschungsgruppe SALSS aus Bonn durchgeführt. Grundlage der Evaluierung waren quantitative und qualitative Erhebungen (vgl. ULMER/JABLONKA 2008, S. 9f., S. 33f., 51f.):

- eine bundesweite repräsentative Betriebserhebung von 2.600 auszubildenden und nicht (mehr) auszubildenden Betrieben,
- eine schriftliche Befragung von 102 Ausbildungsberaterinnen und -beratern der insgesamt 54 Handwerks- und 81 Industrie- und Handelskammern sowie
- zehn Fallstudien in Betrieben, die seit 2003 zum ersten Mal ausgebildet hatten.

Die Durchführung der Evaluierung wurde von einem Projektbeirat begleitet. Dem Beirat gehörten Vertreter/-innen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Bundesregierung, der Wissenschaft sowie ein Vertreter des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder e.V. an.

### Zentrale Evaluationsergebnisse

Die Untersuchungsergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. ausführlich ULMER/JABLONKA 2008):

Der erhoffte *quantitative Effekt* fiel geringer aus als erwartet. Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben aufgrund der Aussetzung der AEVO der Einstieg in die Ausbildung erleichtert worden war bzw. denen die Aussetzung ermöglicht hatte, mehr auszubilden, lag bei bis zu 10.000 pro Jahr. Dies entspricht einem Anteil von ca. zwei Prozent der Ausbildungsbetriebe in diesen Jahren.

In *qualitativer Hinsicht* gab es deutliche Anzeichen für negative Auswirkungen. So verwies eine große Mehrheit (80%) der befragten Kammervorteiler/-innen auf einen

erhöhten Beratungsbedarf der Betriebe, die kein nach AEVO qualifiziertes Ausbildungspersonal haben. Zudem meinten jeweils um die 30 Prozent der Befragten, in diesen Betrieben sei die Ausbildungsqualität schlechter bzw. es würde häufiger zu Ausbildungsabbrüchen und zu Konflikten mit den Auszubildenden kommen.

Hinsichtlich der *Perspektiven für die AEVO* sollen drei Ergebnisse hervorgehoben werden:

1. Grundsätzlich sprach sich eine Mehrheit der Betriebe (knapp 60 Prozent) für eine gesetzliche Regelung der Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal aus. Diese sei notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals und damit der Ausbildungsqualität insgesamt zu sichern. Andererseits war etwa jeder zweite Betrieb der Auffassung, die damit verbundenen Kosten könnten viele Betriebe nicht tragen, und 44 Prozent der Betriebe betrachteten staatliche Vorgaben nach wie vor als »bürokratische Hürde«.
2. Die Kammervorteiler/-innen sprachen sich mit großer Mehrheit (77%) dafür aus, die AEVO wieder in Kraft zu setzen, und zwar weit überwiegend mit dem Verweis auf eine notwendige Überarbeitung der entsprechenden Vorgaben. Hinsichtlich der Dauer der Vorbereitungskurse fiel das Urteil allerdings geteilt aus: 50 Prozent der Ausbildungsberater/-innen waren der Auffassung, dass der bisherige Umfang von 120 Stunden angemessen sei, 41 Prozent meinten hingegen, der Umfang sei zu groß.
3. Als zukünftige Bestandteile des Rahmenplans wurden von den Betrieben und den Kammern vorrangig folgende Themen genannt: »Orientierung der Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen«, »Kooperation mit den Berufsschulen«, »Verfahren zur Auswahl geeigneter Bewerber und Bewerberinnen« und »Lebenslanges Lernen«.

### Reaktionen auf die Evaluationsergebnisse in der Politik

Wiedereinsetzung der AEVO: Die Ergebnisse der Evaluierung wurden vom BIBB Ende 2007 veröffentlicht. In einer Mitteilung des BMBF vom Juni 2008 hieß es dazu: »Viele Praktiker und Experten haben die Bedeutung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation für die Qualität der Berufsausbildung hervorgehoben. Diese ist auch ein wichtiger Beitrag zur Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses. Daher soll mit Beginn des Ausbildungsjahrs 2009/10 wieder eine Ausbilder-Eignungsverordnung gelten«<sup>2</sup>. Der damalige Staatssekretär im BMBF, STORM, teilte am 6. Januar 2009 in einer Presseerklärung ergänzend mit, dass die Entscheidung zur Wiedereinsetzung der AEVO »nach eingehenden Beratungen mit den

#### Untersuchungsauftrag des BMBF an das BIBB

Der Auftrag umfasste folgende vier Fragen:

1. Inwieweit waren die Betriebe über die Aussetzung informiert?
2. Wie viele zusätzliche Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze konnten aufgrund der Aussetzung der AEVO gewonnen werden?
3. Welche Konsequenzen hatte der Verzicht auf eine formale Bescheinigung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung für die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung?
4. Welche Veränderungen sind aus Sicht der Berufsbildungspraxis für die Weiterentwicklung der AEVO erforderlich?

(vgl. ULMER/JABLONKA 2008, S. 6)

<sup>2</sup> Vgl. [www.adalbert-ruschel.de/downloads/informationen%20zur%20aussetzung%20bmbf.pdf](http://www.adalbert-ruschel.de/downloads/informationen%20zur%20aussetzung%20bmbf.pdf) (Stand: 02.10.2018)

Sozialpartnern« vom Bildungsministerium getroffen worden sei<sup>3</sup>.

Die Novellierung der AEVO: Das BIBB war zugleich im Frühjahr 2008 vom BMBF beauftragt worden, zusammen mit den Sozialpartnern eine modernisierte Fassung der AEVO zu erarbeiten. Hierzu wurden zwei Fachbeiräte eingerichtet. Der erste Fachbeirat, bestehend aus Expertinnen und Experten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung, erarbeitete unter der Koordination und Moderation des BIBB bis Ende des Jahres 2008 einen neuen Verordnungsentwurf, der nach Zustimmung des BIBB-Hauptausschusses am 21. Januar 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde.<sup>4</sup>

Der zweite Fachbeirat hatte die Aufgabe, einen neuen Rahmenplan (früher Rahmenstoffplan) zu erarbeiten. Mit dem neuen Rahmenplan sollten einheitliche Qualitätsstandards bei der Durchführung von Vorbereitungskursen auf die AEVO-Prüfung gesichert werden. Dies erfolgte wiederum in Zusammenarbeit zwischen dem BIBB und den Sachverständigen der Sozialpartner. Der überarbeitete Rahmenplan wurde am 3. Juli 2009 veröffentlicht. Im Gegensatz zur Verordnung sind die Inhalte des Rahmenplans nicht rechtsverbindlich, sie haben lediglich empfehlenden Charakter. Dies betrifft auch die Dauer der Vorbereitungslehrgänge. Empfohlen werden nunmehr 115 Stunden, von denen 25 Stunden im Rahmen von betreuten Selbstlernphasen organisiert werden können.<sup>5</sup> Im früheren Rahmenplan betrug die Lehrgangsdauer noch 120 Stunden.

### Die Rolle der Forschung im Prozess der Aus- und Wiedereinsetzung

Das hier nur in groben Zügen wiedergegebene Verfahren verdeutlicht zwei zentrale Formen der wissenschaftlichen Politikberatung des BIBB. Diese sind nach der Kategorisierung von WEIß (2018, S. 133; ausführlich vgl. Infokasten)

1. die »Beantwortung von Anfragen aus der Politik«, also in diesem Fall die Anforderung einer Wirksamkeitsanalyse, und
2. die »Beratung im Rahmen von Ordnungsverfahren«, hier die Novellierung der Verordnung und die Modernisierung des Rahmenplans.

Kennzeichnend für beide Formen der wissenschaftlichen Beratung im BIBB ist nicht nur der »grundlegende Erkenntnisgewinn«, sondern darüber hinaus auch die »För-

<sup>3</sup> Vgl. [www.bmbf.de/\\_media/press/pm\\_20090206-024.pdf](http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20090206-024.pdf) (Stand: 02.10.2018)

<sup>4</sup> Vgl. [www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder\\_eignungsverordnung.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf) (Stand: 02.10.2018)

<sup>5</sup> Vgl. [www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf), S. 6 f. (Stand: 02.10.2018)

#### Formen der wissenschaftlichen Beratung des BIBB

- Beantwortung von Anfragen aus der Politik: Abgeordnete und Ministerien benötigen zur Aufgabenwahrnehmung die wissenschaftliche Expertise von einschlägig ausgewiesenen Fachleuten
- Mitwirkung an der Erstellung des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung
- Mitwirkung an Anhörungen
- Beratung im Rahmen von Ordnungsverfahren (Entwürfe von Ausbildungs- und Fortbildungsentwürfen)
- Beratung im Rahmen von Modellversuchen und Programmen
- Internationale Kooperation und Systemberatung
- Erstellung von Gutachten und Expertisen

In Anlehnung an WEIß 2018, S. 133 f.

derung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung« (vgl. WEIß 2018, S.128f., KREKEL/UHLY/ULRICH 2006, S. 24f.). Dies soll für beide Formen nachfolgend aufgezeigt werden.

#### Kontext: »Beantwortung von Anfragen aus der Politik«

Die Aufgabe der Forschung in diesem ersten Kontext bestand vor allem darin, allen relevanten Akteursgruppen eine Entscheidungshilfe für die politische Entscheidung – Wiedereinsetzung der AEVO oder nicht – zur Verfügung zu stellen. Dabei kam es besonders darauf an, dass die Daten belastbar sowie Analyse und Interpretation der Ergebnisse wissenschaftlich fundiert waren. Denn die Forschung bewegte sich hier in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen der bildungspolitisch relevanten Akteure. Ihre Aufgabe war es, sich damit zu befassen – allerdings nicht parteilich, sondern sachlich als »neutraler Makler« – und einen Konsens der verschiedenen Seiten durch die Klärung offener Fragen zu fördern. Schließlich hatte die Evaluierung deutlich gemacht, dass die Berufsbildungspraxis eine gesetzliche Regelung für die pädagogische Qualifikation des verantwortlichen Ausbildungspersonals sowohl mit Vorteilen als auch mit Nachteilen verband, d. h. beide Gruppen, sowohl die »Aussetzungs-Gegner« als auch die »Aussetzungs-Befürworter«, konnten darauf vertrauen, dass ihre jeweilige Argumentation in der Untersuchung Berücksichtigung fand.

#### Kontext: »Beantwortung im Rahmen von Ordnungsverfahren

In diesem zweiten Kontext nahm die Forschung insgesamt betrachtet eine andere Rolle ein. Zwar hatte sie auch hier die Funktion, eine gesicherte Informationsgrundlage für die Arbeit der Sachverständigen im Fachbeirat zur Verfügung zu stellen, vor allem mit Blick auf die Modernisierung

des Anforderungsprofils von angehenden Ausbilderinnen und Ausbildern. Im Gegensatz zum ersten Kontext aber kam es nicht darauf an, die Ergebnisse zum Themenkomplex »Perspektiven der AEVO« zu interpretieren. Im Vordergrund stand die Aufgabe, die verschiedenen Konzepte der Sachverständigengruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen zusammenzuführen und den Diskussionsprozess zu moderieren. Hinzu kam eine gestalterische Aufgabe, weil der Fachbeirat sich dafür entschieden hatte, das Grundprinzip der Kompetenzorientierung in die neue AEVO aufzunehmen. Damit sollten die in den Erhebungen genannten Forderungen aus der Berufsbildungspraxis, die Ausbildung stärker nach Arbeits- und Geschäftsprozessen auszurichten und das Prinzip des lebenslangen Lernens aufzugreifen, berücksichtigt werden. Zum Zeitpunkt der Novellierungsarbeiten 2008 gab es jedoch nur theoretische Überlegungen darüber, wie die Kompetenzorientierung in Verordnungen umgesetzt werden könne (der Hauptausschuss des BIBB hat erst fünf Jahre später das aktuell bestimmende Leitprinzip in der beruflichen Bildung verabschiedet). Bei der Erarbeitung des neuen Verordnungsentwurfs war somit die Rolle der Forschung zusätzlich mit umfangreichen Entwicklungs- und Beratungsaufgaben verbunden.

Ähnlich konstruktiv verlief die Zusammenarbeit der Sachverständigen im zweiten Fachbeirat, der die Aufgabe hatte, den Rahmenplan zu überarbeiten. Lediglich im Zusammenhang mit der Frage der Angemessenheit der Lehrgangsdauer der Vorbereitungskurse brachen kurzfristig die alten Konfliktlinien wieder auf. Die Entscheidung des Beirats schließlich, die zu empfehlende Lehrgangsdauer um fünf Stunden auf 115 Stunden zu reduzieren, dürfte allerdings weniger das Resultat einer sachlichen Diskussion gewesen sein als vielmehr das Ergebnis eines politischen Kompromisses zwischen den früheren Befürwortern und den Gegnern der Aussetzung der AEVO.

### Schlussfolgerungen für die Gestaltung des aktuellen Diskurses

Die Analyse des Zusammenwirkens von Forschung, Politik und Praxis bei der Aus- und Wiedereinsetzung der AEVO vor einem Jahrzehnt konnte deutlich machen, warum der damalige Dialog als ein gutes Beispiel für wissenschaftliche Politikberatung eingestuft wird: Trotz des engen Zeitfensters (die Dauer für die Durchführung der Wirkungsanalyse, die Erarbeitung eines neuen Entwurfs der AEVO und die Entwicklung eines neuen Rahmenplans betrug insgesamt zweieinhalb Jahre) und der politischen Brisanz war es der Forschung gelungen, die erforderlichen Informations- und Beratungsgrundlagen zu erarbeiten, die von allen relevanten Akteursgruppen akzeptiert wurden.

Mit dieser Hilfe konnten sie die nötigen Entscheidungen treffen und umsetzbare Lösungsansätze entwickeln.

Auch wenn das Tempo der Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung hoch ist, steht der aktuelle Diskurs über die Modernisierung der Ausbilderqualifizierung nicht unter dem gleichen zeitlichen und politischen Druck wie vor zehn Jahren. Diese günstigeren Rahmenbedingungen erlauben es den Akteuren in der beruflichen Bildung, für ihre Debatte einen Ansatz zu wählen, der über die AEVO und die Gruppe des verantwortlichen Ausbildungspersonals hinausgeht. Zwei Aspekte sind hier von besonderer Relevanz:

- Bei der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten im Zusammenhang mit der Digitalisierung sollte neben den verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern insbesondere die Gruppe der ausbildenden Fachkräfte in den Blick genommen werden, denn sie sind die weit aus größere Gruppe des ausbildenden Personals in den Betrieben und sie führen den Großteil der Ausbildung durch.
- Die Frage der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen, die in der Vergangenheit in den Debatten zum Ausbildungspersonal oft nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat, müsste in ein gesamtes Weiterbildungskonzept eingebettet werden, denn die Bedeutung der kontinuierlichen Weiterbildung hat besonders durch die Digitalisierung erheblich zugenommen. Nachdem in die AEVO von 2009 mit der Leitlinie der Kompetenzorientierung der Grundgedanke des lebenslangen Lernens aufgenommen wurde, gilt es nun, Rahmenbedingungen zu schaffen, die das kontinuierliche Lernen nachhaltig unterstützen. ◀

### Literatur

DIETRICH, S.: Digitaler Wandel und Unterstützungsbedarf aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals: Erfahrungen aus dem BMBF-Programm JOBSTARTER plus. In: BWP 47 (2018) 3, S. 29 – 31 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/8796](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwpl/show/8796) (Stand: 02.10.2018)

ESSER, F. H.; HÄRTEL, M.: Digitalisierung in der Berufsbildung. In: *bbz – Berliner Bildungszeitschrift* 1/2018 – URL: [www.gew-berlin.de/20202\\_20215.php](http://www.gew-berlin.de/20202_20215.php) (Stand: 02.10.2018)

KREKEL, E. M.; UHLY, A.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): *Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen*. Bonn 2006

ULMER, P.; JABLONKA, P.: *Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen*. Bielefeld 2008

WEIß, R.: *Wissenschaftliche Politikberatung – Perspektive für die Arbeit des BIBB*. In: ESSER, F. H. (Hrsg.): *Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft?* Bielefeld 2014, S. 85–96

WEIß, R.: *Relevanz, Qualität und Unabhängigkeit der Berufsbildungsforschung – Spezifika und Herausforderungen für das BIBB*. In: WEIß, R.; SEVERING, E. (Hrsg.): *Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen*. Bonn 2018, S. 126–149

# Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Forschung im Dialog mit Politik und Praxis«

## MONOGRAFIEN / SAMMELBÄNDE

### Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen

R. WEIß; E. SEVERING (Hrsg.). Budrich, Leverkusen 2018, 192 S., 34,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2237-2

Im Sammelband beschreiben Wissenschaftler/-innen der AG BFN Situation und Herausforderungen der Berufsbildungsforschung. Aufgaben und Handlungsfelder werden aus unterschiedlichen disziplinären und institutionellen Perspektiven erörtert, ebenso wie das Zusammenwirken von Forschung, Politik und Bildungspraxis.



### Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung

D. SCHEMME; H. NOVAK; I. GARCIA-WÜLFING (Hrsg.). wbv Media, Bielefeld 2017, 267 S., 31,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1187-5

Wie kann der Erkenntnistransfer aus Modellversuchen heraus gelingen? Die Beiträge des Sammelbands thematisieren Erwartungen der Politik, der Berufsbildungspraxis und der Sozialwissenschaft, ergänzt durch nationale und internationale Erfahrungen. Die wissenschaftliche Begleitung zum Wissenstransfer im Rahmen von Projekten und Programmen wird reflektiert und analysiert. Ziel ist es auch, Verständnis, Planung und Auswertung von systematisch angelegten Transferprozessen zu verbessern. Weitere Themen sind Wirkungszusammenhänge und Fragen der Wissensnutzung durch Dritte.

### Praxisrelevante Forschung zum Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf

BADEN-WÜRTTEMBERG-STIFTUNG (Hrsg.). Stuttgart 2015, 73 S. – URL: [www.bwstiftung.de/uploads/tx\\_news/BWS\\_Bildungsforschung\\_final\\_screen.pdf](http://www.bwstiftung.de/uploads/tx_news/BWS_Bildungsforschung_final_screen.pdf) (Stand: 09.10.2018)

Über 70 Wissenschaftler/-innen verschiedener Fachrichtungen bearbeiten im Netzwerk Bildungsforschung Themen der empirischen Bildungsforschung zu den Übergängen in die berufliche Bildung und den Beruf. In dieser Broschüre werden die derzeit 27 Forschungsprojekte vorgestellt sowie erste Ergebnisse aus der Forschung präsentiert.



### Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis- Kommunikation in der beruflichen Bildung

F. H. ESSER (Hrsg.). wbv Media, Bielefeld 2014, 98 S., ISBN 978-3-7639-1164-6

Dieser Tagungsband enthält Referentenbeiträge des gleichnamigen Symposiums. Ziel war es, das Konzept der Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation anhand von Erfahrungen aus der Praxis weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, welchen Beitrag Wissenschaft und Forschung zur Beratung von politisch Verantwortlichen und zur Verbesserung der Berufsbildungspraxis leisten können. Aus Sicht der Berufsbildungsforschung wurden die Möglichkeiten und Grenzen wissenschaftlicher Politikberatung im Spannungsverhältnis zur eigenen Unabhängigkeit erörtert.

### Leitlinien Politikberatung

BERLIN-BRANDENBURGISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (Hrsg.). Berlin 2008, ISBN: 978-3-939818-10-6 – URL: [www.bbaw.de/service/publikationen-bestellen/manifeste-und-leitlinien/BBAW\\_PolitischeLeitlinien.pdf](http://www.bbaw.de/service/publikationen-bestellen/manifeste-und-leitlinien/BBAW_PolitischeLeitlinien.pdf) (Stand: 09.10.2018)

Diese Leitlinien für die gute Praxis wissenschaftlicher Politikberatung hat die Akademie der Wissenschaften auf der Grundlage einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und kritischen Analyse der Situation der organisierten Politikberatung formuliert.

## BEITRÄGE

**Wissen und Können – Die Expertenschaft der Praktiker, der Lehrkräfte und der Ausbilderinnen und Ausbilder stärken**

M. ECKERT. In: Berufsbildung 72 (2018) 170, S. 21–23  
Kann wissenschaftliche Forschung und Theorie der pädagogischen Praxis handlungsanleitendes Wissen zur Verfügung stellen? Der Autor zeigt, dass sich Professionalität und Expertise in der pädagogischen Praxis auf eigene Erfahrungswelten beziehen. Wissenschaft kann wichtige Reflexionsperspektiven eröffnen, jedoch nicht konkrete Handlungsprozesse steuern. Aus diesen Überlegungen ergibt sich ein Verhältnis von Wissenschafts- und Praxiswissen, das wechselseitigen Respekt einfordert.

**Berufsbildungsforschung zwischen Theoriebasierung und Anwendungsorientierung**

D. TIMMERMANN. In: R. WEIß; E. SEVERING (Hrsg.): Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert. Leverkusen 2018, ISBN 978-3-8474-2237-2, S. 54-82 – URL: [www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBfn\\_23\\_Timmermann.pdf](http://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBfn_23_Timmermann.pdf) (Stand: 30.8.2018)

Der Beitrag zeigt exemplarisch an seit den 1970er-Jahren regelmäßig durchgeführten Untersuchungen zu den Kosten beruflicher Bildung die erfolgreiche Verbindung von Theoriebasierung und Anwendungsorientierung.

**Orientierungspotentiale empirischer Berufsbildungsforschung für die Bildungspolitik und Berufsbildungspraxis und ihre Nutzung**

R. NICKOLAUS. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 114 (2018) 1, S. 3–23 – URL: <https://elibrary.steiner-verlag.de/article/99.105010/zbw201801000301> (Stand: 09.10.2018)

Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit Ergebnisse der empirischen Berufsbildungsforschung von der Berufsbildungspolitik und der Berufsbildungspraxis rezipiert werden. NICKOLAUS bezieht sich auf die Modellversuchsforschung, bei der ein hoher Praxistransfer vermutet wird. Die Orientierungspotentiale und -leistungen der empirischen Berufsbildungsforschung (Hinweis auf Problemlagen, Bereitstellung von Ansatzpunkten, Aussagen zu Effekten von Handlungsprogrammen etc.) können sehr vielfältig sein und hängen vom jeweiligen Forschungsdesign ab.

**Weitere Literatur zum Thema**

Die **Auswahlbibliografie »Berufsbildungsforschung: multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert«** mit vielen weiteren Literaturhinweisen finden Sie – neben Bibliografien zu anderen Themen der Berufsbildung – auf der BIBB-Webseite unter [www.bibb.de/de/14285.php](http://www.bibb.de/de/14285.php) (Stand: 26.09.2018). Sie basieren auf der Literaturdatenbank Berufliche Bildung ([www.lddb.de](http://www.lddb.de)).

**Wissenschaft und Praxis in der gestaltungsorientierten Forschung – ziemlich beste Freunde?**

B. DILGER; D. EULER. In: bwp@ (2017) 33 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe/33/dilger-euler](http://www.bwpat.de/ausgabe/33/dilger-euler) (Stand: 09.10.2018)  
Gestaltungsorientierte Forschung bzw. »Design-Based Research« (DBR) wird maßgeblich über eine spezifische Vorstellung über das Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis getragen. Konstitutiv für DBR ist eine enge Kooperation der Wissenschaft mit der Praxis in den verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses. Damit grenzt sich der DBR von empirischen Forschungskonzepten ab. In diesem Beitrag werden auf der Basis von durchgeführten DBR-Projekten unterschiedliche Rollen der Bildungspraxis und die damit verbundenen Herausforderungen in der kooperativen Gestaltung von Prozessen analysiert und systematisiert.

**Zum Selbstverständnis gestaltungsorientierter Forschung in der Berufsbildung – Eine methodologische und methodische Reflexion**

B. HEMKES; C. SRBENY; C. VOGEL; C. ZAVISKA. In: bwp@ (2017) 33 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe/33/hemkes-et-al](http://www.bwpat.de/ausgabe/33/hemkes-et-al) (Stand: 09.10.2018)

Der Beitrag erörtert Möglichkeiten und Grenzen gestaltungsorientierter Forschung, die darauf abzielt, Forschung, Praxis und Innovation zu integrieren. Dies umfasst Fragen nach Begründungen wie nach theoretischen und methodischen Grundlagen oder der Verwandtschaft von sich überschneidenden Forschungsansätzen (z. B. Handlungs-/Praxisforschung, Modus 2, transformative Forschung, Design-based-Research u. a.). Auch die Kooperation von Wissenschaft und Praxis als Erfolgsfaktor sowie die Rolle der Wissenschaftler/-innen werden diskutiert. Zudem wird gestaltungsorientiertes Forschen als innovative Lernstrategie in Hochschulen und beruflicher Bildung erörtert.

**Wie Forschung nützlich werden kann**

J. SCHRADER; A. GOETZE. In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 34 (2011) 2, S. 67–76

Der Beitrag geht von der Annahme aus, dass eine auf Praxis gerichtete Wissenschaft sich die Frage stellen muss, unter welchen Bedingungen ihre Forschungsbefunde nützlich werden können. Für die empirische Forschung wird der Vorschlag unterbreitet, angesichts der doppelten Herausforderung an die Erziehungswissenschaft bzw. die Weiterbildungswissenschaft sowohl ihre wissenschaftliche Produktivität als auch ihre praktische und gesellschaftliche Nützlichkeit nachzuweisen und sich am Konzept einer nutzeninspirierten Grundlagenforschung zu orientieren.

*(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)*

# Wo bleiben die jungen Frauen?

## Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung



**REGINA DIONISIUS**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung« im BiBB



**STEPHAN KROLL**  
Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung« im BiBB



**JOACHIM GERD ULRICH**  
Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung« im BiBB

**Kehren die jungen Frauen der dualen Berufsausbildung zunehmend den Rücken? Die Ausbildungsmarktstatistiken der letzten zehn Jahre lassen diesen Verdacht aufkommen. Denn während das Ausbildungsinteresse der jungen Männer weiter stieg, begannen von Jahr zu Jahr weniger Frauen eine betriebliche Berufsausbildung. Von 2009 bis 2018 sank die Zahl der registrierten Ausbildungsstellenbewerberinnen bereits um ein Fünftel. Der Beitrag fragt nach den Ursachen für diese auf den ersten Blick ebenso verwirrende wie auch wenig erfreuliche Entwicklung. Die Antworten sind zum Teil überraschend.**

### Seit 2009 sinkende Ausbildungsbeteiligung junger Frauen im dualen System

Die in jüngerer Zeit mit gewisser Sorge beobachtete sinkende Ausbildungsbeteiligung junger Frauen (vgl. BMBF 2018, S. 13, 40–43, 151f.) setzte sich offenbar auch 2018 fort. Mit nur noch 208.700 Bewerberinnen registrierte die Bundesagentur für Arbeit (BA) 54.000 Ausbildungsinteressentinnen weniger (–20,5%) als vor zehn Jahren (vgl. Abb. 1). Damit sank auch die Zahl der Ausbildungsverträge, die mit Frauen abgeschlossen wurden (2017 gegenüber 2009 um –44.400 bzw. –18,3%). Mit lediglich 197.600 fiel sie 2017 erstmalig seit der Wiedervereinigung unter die Schwelle von 200.000 (vgl. Abb. 1). Dagegen verlief die Entwicklung bei den Männern positiv: 2018 wurden mit 326.900 Bewerbern 26.700 Interessenten (+8,9%) mehr gezählt als 2009, und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg ebenfalls an (2017 gegenüber 2009 um +3.400 bzw. +1,0%).

### Schulabgängerstatistik liefert erste Hinweise zu den Ursachen

Was sind die Ursachen für die zwischen den Geschlechtern konträre Entwicklung? Erste Hinweise liefert die Schulabgängerstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA), denn die Ausbildungsplatznachfrage rekrutiert sich über-

wiegend aus dem Kreis der Jugendlichen, die im selben Jahr oder in den Vorjahren die allgemeinbildenden Schulen verließen. Die Schulentlassenzahlen waren in jüngerer Zeit allerdings aufseiten *beider* Geschlechter *rückläufig*:

- junge Frauen 2009 442.800 und 2017 403.200
- junge Männer 2009 450.800 und 2017 428.600 (vgl. StBA 2018 a).

Und dies wirft ein anderes Licht auf die im Titel dieses Beitrags aufgeworfene Fragestellung: Denn demnach wäre weniger die gesunkene Zahl an weiblichen als vielmehr die *gestiegene* Zahl an *männlichen* Ausbildungsinteressenten erklärungsbedürftig.

Andererseits wird die These vom schwindenden Interesse junger Frauen an einer dualen Ausbildung nicht völlig obsolet. Möglich ist, dass die Zahl der ausbildungsinteressierten Frauen noch stärker zurückging, als allein anhand der schrumpfenden Schulentlassenzahlen zu erwarten gewesen wäre. Dies war offenbar auch der Fall, wie Abbildung 2 verdeutlicht. Dort wurde für beide Geschlechter ermittelt, wie hoch in den Jahren seit 2009 der rechnerische relative Anteil unter den Schulabgängerinnen und -abgängern ausfiel, der sich bei der BA als Bewerber/-in registrieren ließ (links) bzw. offiziell zur Ausbildungsplatznachfrage gerechnet wurde (rechts). Demnach sank auch in *relativer Hinsicht* das Interesse bei den Frauen. Somit ergibt sich folgendes Zwischenfazit:

Abbildung 1  
Geschlechtsspezifische Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

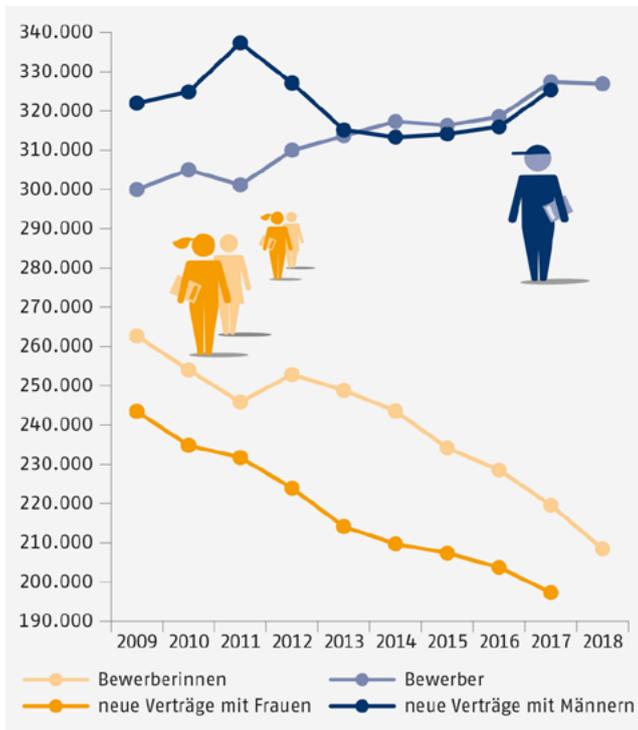
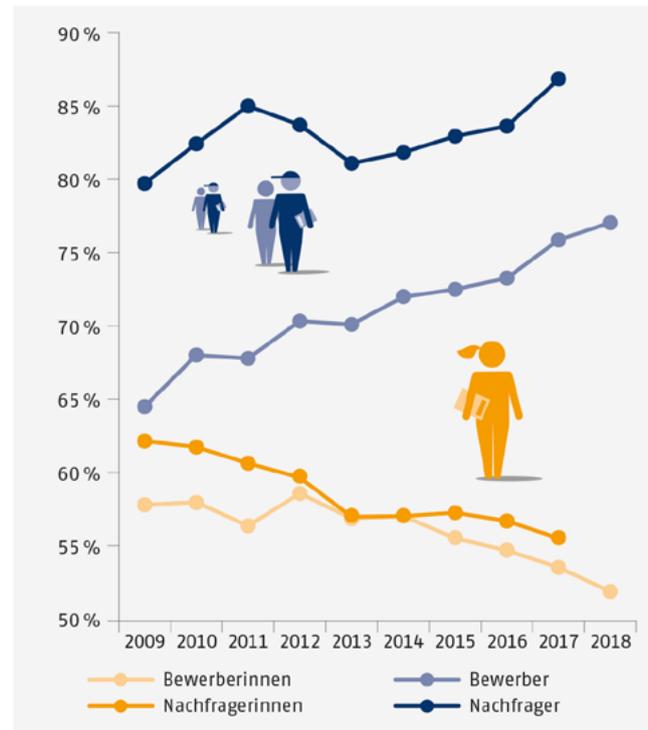


Abbildung 2  
Bewerber- und Nachfrageaufkommen in Relation zu Abgängen aus allgemeinbildenden Schulen\*



\* Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen als gleitende Durchschnitte der letzten drei Jahre mit folgenden Gewichten: jeweils aktuelles Jahr: 0,5; Vorjahr: 0,3 und Vorvorjahr: 0,2

Berechnungsquellen: BA 2017; BA 2018; BIBB 2017; StBA 2018 a. Die Schulabgängerzahlen für 2018 wurden mit Bezug auf die Prognose der Kultusministerkonferenz (2018) geschätzt.

1. Die Zahl der an einer dualen Ausbildung interessierten Frauen sank, weil es weniger junge Menschen als früher gibt. Verschärfend wirkte sich aus, dass es seltener als früher gelang, die noch vorhandenen Schulabgängerinnen an dualer Berufsausbildung zu beteiligen. Als potenzielle, im Folgenden zu prüfende Ursachen kommen in Betracht:
  - a) ungünstige Ausbildungsplatzangebotsentwicklung speziell in frauentypischen Berufen oder
  - b) Veränderungen im Bildungsinteresse der Schulabgängerinnen.
2. Ungeachtet deutlich sinkender Schulabgängerzahlen stieg die Zahl der männlichen Ausbildungsinteressierten an. Mögliche Ursachen sind insbesondere:
  - a) Veränderungen im Bildungsinteresse der männlichen Schulabgänger oder
  - b) zusätzliche Ausbildungsplatznachfrage von jungen Männern außerhalb der aktuellen Schulabgängerkohorten (z. B. aus dem Kreis von Zugewanderten).

### Sinkendes Ausbildungsplatzangebot in frauentypischen Berufen

Wie der Vergleich der Jahre 2009 und 2017 in der Tabelle (S. 48) zeigt, entwickelte sich das Ausbildungsangebot in frauentypischen Berufen tatsächlich ungünstiger (-7.600

bzw. -9,6%) als in gemischten (-21.700 bzw. -8,0%) oder männertypischen Berufen (+24.600 bzw. +11,8%). Allerdings dürfte die insgesamt negative Angebotsentwicklung in frauentypischen Berufen vor allem eine Rückzugsreaktion der Betriebe und Verwaltungen auf die sinkende Nachfrage der jungen Frauen sein. So beziffern sich die Angebotsrückgänge allein in den drei Berufen Friseur/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Hauswirtschafter/-in auf -8.100. Die Berufe werden primär von Schulabgängerinnen mit maximal Hauptschulabschluss nachgefragt, deren Zahl jedoch zwischen 2009 und 2017 stark zurückging (-27.700), im Gegensatz zur wachsenden Gruppe der Abiturientinnen (+6.500). Die jungen Frauen scheinen sich als Folge ihres gestiegenen schulischen Bildungsniveaus und der verbesserten Marktlage verstärkt aus den regulären dualen Ausbildungsberufen mit vermeintlich »einfacheren« Dienstleistungstätigkeiten zurückzuziehen. So schrumpfte z.B. die Zahl der Neuabschlüsse mit Fachverkäuferinnen im Lebensmittelhandwerk zwischen 2009 (10.800) und 2017 (5.000) auf die Hälfte ihres Ausgangswerts.

Tabelle

Veränderung des Ausbildungsplatzangebots 2017 gegenüber 2009

Ausbildungsplatzangebot				
	2009	2017	Veränderung	
Insgesamt darunter	581.900	572.000	-9.600	-1,7%
»Männerberuf« <sup>1</sup>	208.800	233.400	+24.600	+11,8%
»Mischberuf« <sup>2</sup>	270.600	248.900	-21.700	-8,0%
»Frauenberuf« <sup>3</sup>	79.400	71.800	-7.600	-9,6%
»kleine« Berufe« <sup>4</sup>	23.100	18.200	-4.900	-21,1%

Als Männer-, Frauen- und Mischberufe wurden nur stärker besetzte Berufe mit bundesweit mindestens 100 neuen Ausbildungsverträgen in den Jahren 2009 und 2017 klassifiziert.

<sup>1</sup> Männeranteil 2009 von über 80%

<sup>2</sup> Frauen- und Männeranteil 2009 zwischen 20% und 80%

<sup>3</sup> Frauenanteil 2009 von über 80%

<sup>4</sup> Inklusive einzelnen Berufen nicht zuordenbare Angebote

Berechnungsquellen: BA 2017; BIBB 2017

### Rückzug der jungen Frauen aus dem primären Dienstleistungsberufen

Tatsächlich brach die Zahl der dualen Ausbildungsanfängerinnen zwischen 2009 und 2017 allein in der Gruppe der primären Dienstleistungsberufe ein (um -43.400 bzw. -25,4% auf 127.200; Definition dieser Berufe in Abb. 3 unten). In den als anspruchsvoller geltenden sekundären Dienstleistungsberufen (2009: 53.400; 2017: 52.100) und in den Produktionsberufen (2009: 14.900; 2017: 14.900) blieb sie ungeachtet des ungünstigen demografischen Trends nahezu stabil.

Die größten Gewinner des Rückzugs der jungen Frauen aus dem primären Dienstleistungssektor des dualen Systems dürften aber die nicht zum dualen System zugehörigen »schulischen« Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe sein. Deren Anteil, gemessen an der jährlichen Zahl der Ausbildungsanfängerinnen in Relation zur jeweiligen Schulabgängerkohorte, stieg ebenso an, wie die Bedeutung der primären Dienstleistungsberufe abnahm (Abb. 3a). Weitere Nutznießer waren Bildungsgänge in beruflichen Schulen zum Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) und die Beamtenausbildung im mittleren Dienst. Auch sie konnten ihre relative Bedeutung steigern. All dies hatte zur Konsequenz, dass innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems nicht nur die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen mit maximal Hauptschulabschluss zwischen 2009 und 2017 einbrach (-26.000 bzw. -38,3%). Es gab 2017 auch deutlich weniger Anfängerinnen mit mittlerem Abschluss (-23.500 bzw. -22,3%), obwohl der Rückgang bei den allgemeinbildenden Schulabgängerinnen mit mittlerem Abschluss relativ mäßig ausfiel (-8.700 bzw. -4,8%).

### Warum lief es bei den Männern anders?

Angesichts der Veränderungen bei den Frauen stellt sich umso mehr die Frage, warum die Entwicklungen bei den Männern abweichend verliefen. Selbst die primären Dienstleistungsberufe erzielten bei den jungen Männern Zugewinne (vgl. Abb. 3b). Die naheliegende Erklärung ist, dass es auf ihrer Seite viel stärker als aufseiten der Frauen gelang, zusätzliche Ausbildungsinteressenten zu gewinnen, die nicht aus dem Kreis der aktuellen Schulabgängerkohorten stammten.

### Stabilisierung der Ausbildungsplatznachfrage durch männliche Zugewanderte

Zu den zusätzlichen Ausbildungsinteressenten zählten zuvorderst eingewanderte Männer. Denn die jungen Menschen, die in den letzten Jahren nach Deutschland kamen, sind zum weitaus größten Teil männlich. Und damit waren es unter den jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit vor allem Männer, die für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden konnten (vgl. Abb. 4).

Der starke Zuwachs von männlichen Ausbildungsanfängern ausländischer Staatsangehörigkeit (insgesamt +20.900 bzw. +128,0%) kam dabei nicht nur den Produktions- und sekundären Dienstleistungsberufen zugute, sondern auch den primären Dienstleistungsberufen. In diesem Berufsbereich fiel die Zahl männlicher Ausbildungsanfänger mit ausländischem Pass 2017 um +7.600 (+101,6%) höher aus als noch 2009. Das verhinderte, dass es bei den Männern in diesem Sektor zwischen 2009 und 2017 zu einem Rückgang kam.

### Zunehmendes Ausbildungsinteresse männlicher Abiturienten und Studenten

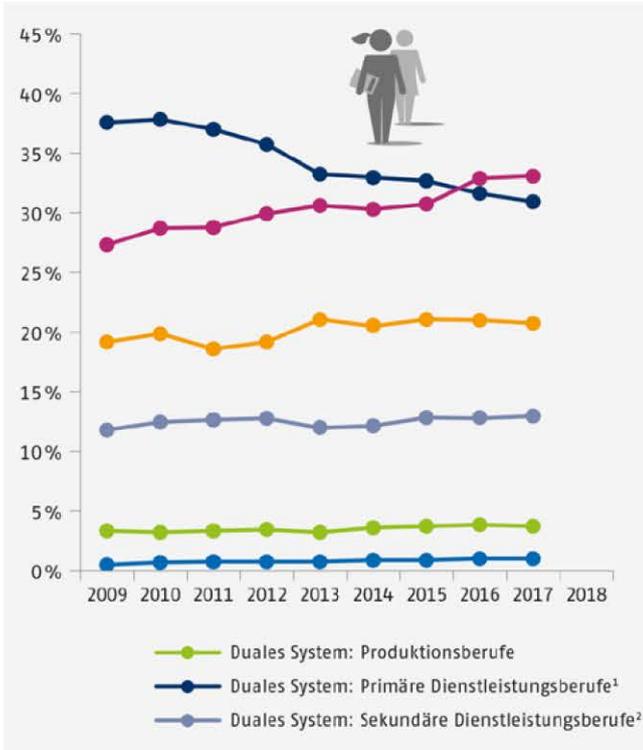
Darüber hinaus interessieren sich zunehmend Studierende für eine duale Berufsausbildung, und dies war bei Männern (geschätzte Zunahme registrierter Bewerber zwischen 2009 und 2018: +12.900 bzw. +180,6%) wiederum wesentlich häufiger als bei Frauen der Fall (+4.600 bzw. +88,8%). Zu vermuten ist, dass es sich bei den meisten Ausbildungsinteressenten um Personen handelt, die einen Studienabbruch erwägen und nun eine alternative Ausbildungsmöglichkeit suchen. Dies würde auch das häufigere Interesse der Männer erklären, denn deren Studienabbruchquote fällt höher als die der Frauen aus (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 346).

Darüber hinaus zeigt sich, dass auch das Ausbildungsinteresse von Studienberechtigten, die (noch) kein Studium begonnen haben, zwischen 2009 und 2018 seitens der Männer wesentlich stärker wuchs (geschätzt +22.100 bzw. +58,3%) als bei den Frauen (+4.300 bzw. +8,4%). Mög-

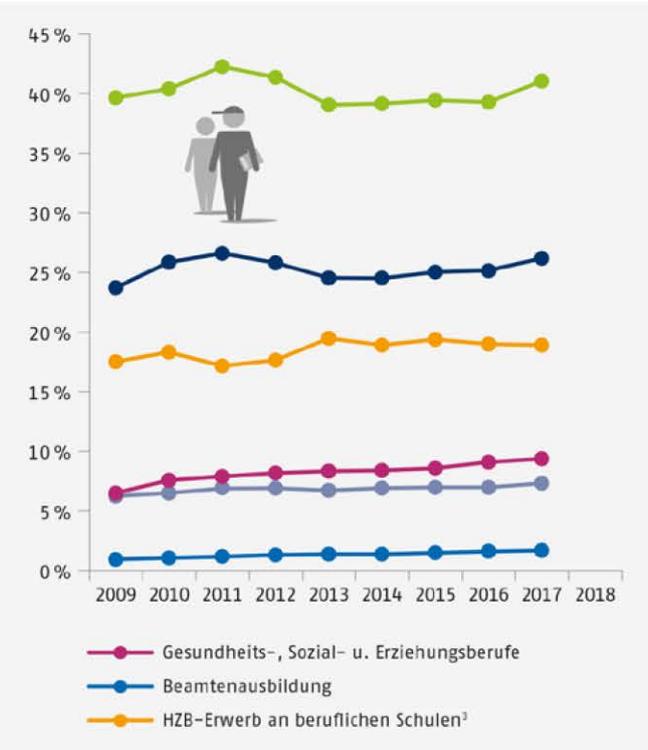
Abbildung 3

Beteiligungen an verschiedenen Bildungsformen in rechnerischer Relation zur Zahl der Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen

a) Frauen



b) Männer



Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen als gleitende Durchschnitte der jeweiligen letzten drei Jahre mit folgenden Gewichten: jeweils aktuelles Jahr: 0,5; Vorjahr: 0,3 und Vorvorjahr: 0,2

<sup>1</sup> Zu den primären Dienstleistungsberufen zählen Berufe mit folgende Tätigkeiten (1) Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren (2) Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten, Buchen, Erstellen von Zeichnungen (3) Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten (4) Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen (5) Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling (6) Sichern, Schützen, Be-/Überwachen (vgl. TIEMANN 2018).

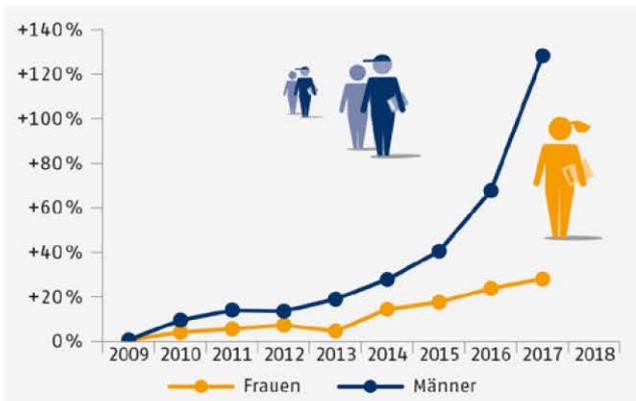
<sup>2</sup> Tätigkeiten in sekundären Dienstleistungsberufen: (1) Messen, Prüfen, Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren (2) Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen (3) Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR (4) Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten (5) Gesetze/Vorschriften/Verordnungen anwenden, auslegen, Beurkunden (6) Erziehen, Ausbilden, Lehren (7) Beraten, Informieren (8) Gesundheitlich/sozial helfen, Pflegen, Medizinisch/Kosmetisch behandeln (9) Künstlerisch, journalistisch, unterhaltend tätig sein

<sup>3</sup> HZB = Hochschulzugangsberechtigung

Berechnungsquellen: DAZUBI 2018; StBA 2017, 2018 a, 2018 b

Abbildung 4

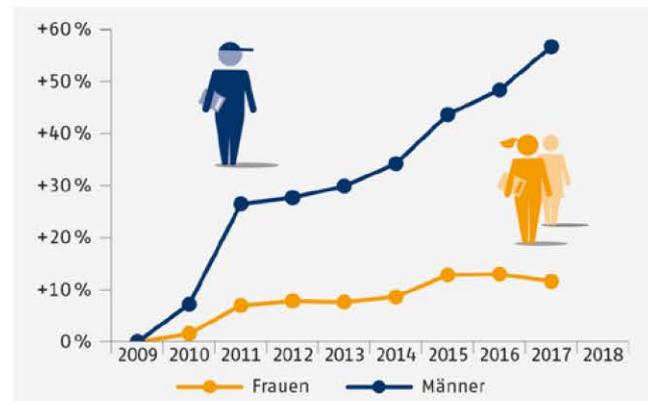
Ausländische junge Frauen und Männer mit neuem Ausbildungsvertrag (Relative Veränderung gegenüber 2009)



Berechnungsquelle: DAZUBI 2018

Abbildung 5

Studienberechtigte junge Frauen und Männer mit neuem Ausbildungsvertrag (Relative Veränderung gegenüber 2009)



Berechnungsquelle: DAZUBI 2018

licherweise ist ein Grund für diesen weiteren Unterschied, dass die Männer innerhalb der stark gewachsenen Gruppe der Studienberechtigten häufiger über schlechtere Zeugnisnoten verfügen (vgl. IT.NRW 2015, S. 10) und sie deshalb auch öfter als Frauen eine duale Berufsausbildung anstelle eines Studiums in Erwägung ziehen.

Infolge ihres stärker gewachsenen Interesses fiel somit auch bei den studienberechtigten Personen mit neuem Ausbildungsvertrag der Zuwachs bei den Männern zwischen 2009 und 2017 deutlich größer aus (+28.900 bzw. +56,7%) als bei den Frauen (+7.100 bzw. +11,6%; vgl. Abb. 5, S. 49).

### Fazit: Das duale Ausbildungssystem punktet vor allem bei jungen Männern

Zusammengefasst ergibt sich Folgendes: Der erste Faktor für das sich wandelnde und zunehmend voneinander abweichende Ausmaß der Ausbildungsbeteiligungen junger Frauen und Männer sind demografische Veränderungen. Die Zahl der einheimischen jungen Menschen sank infolge der im internationalen Vergleich weit unterdurchschnittlichen Geburtenrate in Deutschland aufseiten beider Geschlechter deutlich. Doch die starke Zuwanderung männlicher Migranten füllte bei den Männern in hohem Maß die Nachfragerücken nach dualer Berufsausbildung auf, die durch schrumpfende Schulabgängerkohorten entstanden waren. Dieser Kompensationseffekt trat bei den Frauen nicht bzw. nur bedingt auf.

Der zweite Faktor ist die gestiegene schulische Vorbildung, die für die beiden Geschlechter unterschiedliche Folgen hatte. Junge Frauen wandten sich zunehmend von den dualen Ausbildungsangeboten in den vermeintlich »einfacheren« Dienstleistungsberufen ab. Stattdessen gingen sie verstärkt auf Ausbildungsangebote außerhalb des dualen

Systems zu. Damit nahm die Zahl der weiblichen Auszubildenden mit *maximal* mittlerem Schulabschluss in dualen Ausbildungsberufen stärker ab, als allein anhand der gestiegenen schulischen Vorbildung zu erwarten gewesen wäre.

Junge Männer, die hier ihre Schulbildung durchliefen, griffen zwar auch öfter nicht duale Bildungsangebote auf. Als Studienberechtigte nutzten sie aber viel häufiger als junge Frauen Ausbildungsangebote des dualen Systems. Dies war Ende der 2000er-Jahre noch umgekehrt. Dabei mag eine Rolle spielen, dass junge Männer im Schnitt über weniger gute Abiturnoten verfügen, öfter ihr Studium abbrechen und in diesem Fall im Bereich der Produktionsberufe stärker als Frauen für sie attraktive Bildungsangebote finden. Was die primären Dienstleistungsberufe betrifft, offenbart der Nachfrageschwund junger Frauen Attraktivitätsmängel, die in den Jahren zuvor durch den Lehrstellenmangel und stark besetzte Schulabgängerkohorten überdeckt worden waren. Ob intensivierete Berufsorientierungs-, Werbe- und Qualitätskontrollmaßnahmen eine Trendumkehr bewirken und inwieweit weitere Maßnahmen ergriffen werden (z. B. Lohnerhöhungen), lässt sich zurzeit noch nicht einschätzen.

Die hier berichteten Analysen wurden anhand aggregierter amtlicher Daten vorgenommen. Für die Erklärung der zwischen den beiden Geschlechtern abweichenden Entwicklungen wurden bisweilen Brückenhypothesen zu den Motivlagen spezifischer Gruppen wie jüngst eingewanderte junge Menschen, Studienberechtigte mit schwächeren Abiturnoten oder abbruchgefährdete Studierende gebildet. Diese Hypothesen auf der Basis von Individualdaten näher zu untersuchen und dabei gegebenenfalls weitere Ursachen für Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu identifizieren, stellen bildungspolitisch wichtige Forschungsaufgaben dar. ◀

#### Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2018. Bielefeld 2018

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2017

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen. Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Nürnberg 2018

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Ergebnisse der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn 2017

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Berufsbildungsbericht 2018. Bonn/Berlin 2018

DAZUBI: »Datenbank Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Bonn 2018

IT.NRW: Bildungsreport Nordrhein-Westfalen 2014. Düsseldorf 2015

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2016 bis 2030. Berlin 2018

STATISTISCHES BUNDESAMT (STBA): Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016. Wiesbaden 2017

STATISTISCHES BUNDESAMT (STBA): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2017/2018. Wiesbaden 2018a

STATISTISCHES BUNDESAMT (STBA): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017. Wiesbaden 2018b

TIEMANN, M.: Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 190). Bonn 2018 – URN: urn:nbn:de:0035-0732-9 (Stand: 17.09.2018)

# Existenzgründung für Geflüchtete

## Eine Start-up-Initiative an der Universität Rostock

### MELANIE HOPPE

Dr., Dozentin der Start-up-Initiative, Rostock

### GERALD BRAUN

Prof. Dr. (em.), Projektleiter und Initiator der Start-up-Initiative, Rostock

### KAY MIESKE

Dozent der Start-up-Initiative, Rostock

**Mit dem Ziel, Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren, gibt es seit dem 1. Oktober 2017 die Start-up-Initiative »Existenzgründung für Flüchtlinge« an der Universität Rostock. Die Initiative unterscheidet sich insofern von anderen Integrationsprogrammen, als sie eine Qualifizierungsmaßnahme zur Vorbereitung auf eine selbstständige Tätigkeit anbietet. Hintergrund, Zielsetzung und erste Erfahrungen der Initiative werden im Beitrag vorgestellt.**

### Hintergrund und Zielgruppe des Projekts

In vielen Fluchherkunftsländern liegt die Quote selbstständig Tätiger deutlich über der in Deutschland. So weist die Weltbank z. B. für Syrien 2017 eine Quote von 41 Prozent (gegenüber 10,4% in Deutschland) aus.\* Hier knüpft die Start-up-Initiative an: Sie will motivierte Flüchtlinge mit unternehmerischer Herkunft und Erfahrung durch ein praxisorientiertes Start-up-Training in die Lage versetzen, ein Unternehmen zu gründen oder zu übernehmen.

In Mecklenburg-Vorpommern besteht aufgrund des demografischen Wandels ein wachsender Bedarf an Unternehmerinnen und Unternehmern wie auch an Fach- und Führungskräften in strategischen Entwicklungssektoren und Zukunftsfeldern, z. B. Gesundheit, Tourismus, IuK, erneuerbare Energien und in MINT-Berufen. Die Bürgerschaftsbank M-V gibt an, dass bei rund 26.000 Unternehmen die Übergabe aufgrund des Alters der Firmeninhaber/-innen ansteht. Bei rund einem Drittel dieser Unternehmen ist die Übergabe noch ungesichert (vgl. BUGGENHAGEN 2016). Die Unterstützung Geflüchteter bei der Existenzgründung ist somit eine Win-win-Situation: Für die potenziellen Unternehmer/-innen und ihre Familien dient sie der selbst-

ständigen Einkommens- und Lebenssicherung. Gleichzeitig trägt sie dazu bei, den selbstständigen Mittelstand in der Region zu stärken und den Mangel an Unternehmensnachfolgern zu verringern.

Eine weitere Besonderheit des Projekts liegt darin, dass es an der Interdisziplinären Fakultät der Universität Rostock angesiedelt ist. Zahlreiche Wirtschaftsverbände, Vereine und Einrichtungen des öffentlichen Rechts unterstützen dieses Projekt und leisten damit einen Beitrag zur Wirtschaftsförderung im Verbund mit einer Hochschule.

Das Projekt steht allen Menschen in Mecklenburg-Vorpommern mit einem anerkannten Flüchtlingsstatus oder einer Gestattung offen. Aus dem Bewerberkreis wurden Personen ausgewählt, die über Deutschkenntnisse auf Niveau B1 und über ein explizites Gründungsinteresse verfügen. Letzteres wurde in einem persönlichen Auswahlgespräch eruiert. So starteten am 1. Februar 2018 insgesamt 23 Teilnehmende den Kurs. Davon stammen 21 Personen aus Syrien und zwei Personen aus den palästinensischen Gebieten. Hinsichtlich Alter und Bildungserfahrungen ist die Teilnehmergruppe sehr heterogen.

### Aufbau des Gründertrainings

Ziel des siebenmonatigen Trainings ist die Erstellung eines Businessplans. Da die Mehrheit der Kursteilnehmenden sich weniger als drei Jahre in Deutschland aufhält, ist davon auszugehen, dass trotz ihrer Integrationsbemühungen und aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten die Einblicke in die Marktsituation und die damit verbundene unternehmerische Intuition begrenzt sind. Dies hat bei der Konzeption des Kurses dazu geführt, den Businessplan, die gedankliche Auseinandersetzung mit dem eigenen Gründungsvorhaben sowie die Strukturierung der einzelnen Schritte zum zentralen Gegenstand zu machen.

Basierend auf den Erfahrungen früherer Existenzgründerseminare wurden insgesamt 370 Unterrichtsstunden à 45 Minuten eingeplant. Sie verteilen sich auf drei Module, jeweils mit Präsenz- und Selbstlernphasen (vgl. Abb. S. 52). In den Selbstlernphasen sind die Teilnehmenden

#### Informationen zum Projekt

- Unterstützt durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- Laufzeit: 15.11.2017–14.10.2018
- Projektträger: Interdisziplinäre Fakultät der Universität Rostock

\* World Bank: Self-employed, total (% of total employment), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (Stand: 02.10.2018)

Abbildung

## Module der Existenzgründerseminare



den aufgefordert, die erarbeiteten Inhalte auf das eigene Gründungsvorhaben anzuwenden.

*Modul 1* dient der Einführung in die Thematik. Mithilfe von Rollenvorbildern werden die Teilnehmenden für eine selbstständige Tätigkeit und die damit verbundenen Vor- und Nachteile sensibilisiert. Im *Modul 2* erhalten sie Markt- und Brancheninformationen zu Mecklenburg-Vorpommern sowie einen Einblick in das Thema »Ideenschutz«. Dies dient den Teilnehmenden als Grundlage zur Geschäftsideengenerierung oder Bewertung bereits vorhandener Geschäftsideen. Das kaufmännische Handwerkzeug zur Erstellung eines Businessplans erlernen sie in *Modul 3*. Im Rahmen des *Begleitprogramms* erhalten die Kursteilnehmenden Einblicke in unternehmerische Aktivitäten in Mecklenburg-Vorpommern sowie Zugang zu wichtigen Institutionen und Netzwerken durch Treffen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Politik u. a. Das *Coaching* dient der individuellen Begleitung der Teilnehmenden und ihrem Gründungsvorhaben durch erfahrene Unternehmer/-innen. Diese betreuen die Gründer/-innen bei der Erstellung des Businessplans und bei der Vorbereitung der Gründung, z. B. der Anmietung von Geschäftsräumen.

Um eine erfolgreiche Teilnahme sicherzustellen, werden neben einer vorübergehenden sprachlichen Begleitung durch Dolmetscher/-innen auch der Zugang zu Computern ermöglicht. In der Universität Rostock erfolgte nicht nur ein Teil des Unterrichts mithilfe gründungsrelevanter Software, sondern auch das Schreiben der Businesspläne, da nicht alle Teilnehmenden über einen Computer verfügen.

Der Trainingskurs endete am 13. September 2018 mit einem Abschlussworkshop, gemeinsam organisiert von der Universität Rostock und der IHK zu Rostock. Sieben Kursteilnehmende haben ihre Businesspläne einer Jury zur Bewertung vorgelegt und im Rahmen der Abschlussveranstaltung präsentiert. Eingereicht wurden Businesspläne u. a. in den Bereichen Export-Import, Hotel, Holz- und Bautenschutz, IT-Dienstleistungen. Die Teilnehmenden erhielten abschließend ein Zertifikat der Universität Rostock und der IHK zu Rostock über die erfolgreiche Teilnahme. Die drei besten Businesspläne wurden durch die IHK zu Rostock ausgezeichnet.

### Bisher gewonnene Erkenntnisse

Aus einer schriftlichen Befragung der Teilnehmenden und Gesprächen mit den Dozentinnen und Dozenten konnten drei wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden:

- 1. Enge Betreuung in Theorie und Praxis:** Sowohl die Teilnehmenden als auch die Dozentinnen und Dozenten bestätigen, dass die Begleitung des Unterrichts durch Dolmetscher/-innen und die Betreuung durch fachkompetente Gründerpatinnen und -paten wesentlich zum Gelingen beigetragen haben.
- 2. Flexible Unterrichtsgestaltung:** Die Heterogenität der Gruppe und die starke Fluktuation in der Teilnahme erfordern eine kontinuierliche Anpassung und Flexibilität in den Inhalten und Methoden. Große Wertschätzung durch die Teilnehmenden erfuh der hohe Praxis- und Anwendungsbezug der vermittelten Inhalte.
- 3. Direkter Zugang zu Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern:** Die Kontakte zu Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft haben bei den Teilnehmenden Berührungspunkte abgebaut und den Zugang zu Institutionen und professionellen Netzwerken ermöglicht. Sie werden für die weitere Umsetzung und Begleitung der Geschäftsidee eine wichtige Rolle spielen.

Von den ursprünglich 23 gründungswilligen Teilnehmenden konnten sieben im Lauf des Kurses und mithilfe der Gründerpatinnen und -paten einen Businessplan erstellen. Patinnen und Paten betreuten diese Gründungsvorhaben bis Oktober 2018. Zusammen mit einem Unternehmensberater wurden die Finanzierungsmöglichkeiten der Gründungsvorhaben eruiert. Um eine Begleitung der Unternehmensgründer/-innen auch nach Ablauf der Projektlaufzeit zu gewährleisten, soll ein Folgeprojekt zum Aufbau eines Gründerpatennetzwerks beantragt werden. Mit dem Businessplan in der Hand gilt nun für die Unternehmensgründer: Die eigentliche Arbeit fängt jetzt erst an. ◀

### Literatur

BUGGENHAGEN, P.: Unternehmensnachfolge – Ergebnisse einer Verbändenumfrage in Mecklenburg-Vorpommern. In: Unternehmerzeitung. Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin (2016) 3, S. 16

# Steinzeit mit Hightech

## Zur Neuordnung des Ausbildungsberufs Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin

### DANIEL SCHREIBER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
»Gewerblich-technische Berufe« im BIBB

### NINA PÖRTNER

Geschäftsführerin des Berufsbildungswerks des  
Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V.,  
Wiesbaden

**Am 1. August 2018 trat die modernisierte Verordnung zur Ausbildung im Steinmetzhandwerk in Kraft. Der Beruf vereint nun traditionelle Handwerksarbeit mit der Steinbearbeitung durch programmierbare Maschinen. Zur Vorbereitung der Neuordnung wurde die Berufsgruppenzugehörigkeit geprüft. Der Beitrag beschreibt außerdem, welche Gestaltungsoptionen für die Modernisierung entwickelt wurden.**

### Warum eine neue Ausbildungsordnung?

Das Steinmetzhandwerk ist gefragt, wenn es um die Bearbeitung von Naturwerksteinen geht. Diese werden beispielsweise bei der Gestaltung von Gedenksteinen, insbesondere Grabmale, verwendet. Ein weiteres Geschäftsfeld ist die Arbeit am Bau: Steinmetzinnen und Steinmetze stellen Bäder, Küchen, Treppen und Böden aus Naturwerkstein her und erstellen und montieren Fassaden. Auch historische Gebäude werden von Steinmetzinnen und Steinmetzen restauriert. Die dreijährige Ausbildung kann in den zwei Fachrichtungen Steinmetzarbeiten und Steinbildhauerarbeiten absolviert werden.

Das Bearbeiten von natürlichem oder künstlich hergestelltem Stein kann auf unterschiedliche Weise geschehen: So sind Handarbeit mit Hammer und Meißel ebenso wie die Bearbeitung mit Maschinen mögliche Methoden, den Stein zu formen. In den letzten zehn Jahren haben viele Handwerksbetriebe ihre Produktion nicht nur komplett maschinell aufgestellt, sondern nutzen auch die Möglichkeiten der digitalen Anlagensteuerung. Vor diesem Hintergrund war die zentrale Herausforderung für die Neuordnung des Berufs, die traditionelle Handwerksarbeit mit moderner Steinbearbeitung zu verbinden und in die Ausbildungsordnung einfließen zu lassen.

### Berufsgruppenprüfung

Die beiden Ausbildungsberufe Steinmetz/in- und Steinbildhauer/-in sowie Naturwerksteinmechaniker/-in wurden zuletzt 2003 gleichzeitig neu geordnet. Der Beruf Naturwerksteinmechaniker/-in wird in der Regel von naturwerksteinverarbeitenden Industriebetrieben ausgebildet. Vor dem Hintergrund der Ergänzung des Berufsbilds Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in um Kompetenzen zur Handhabung computergestützter Anlagen sollte dieses Mal im Vorfeld der Neuordnung ermittelt werden, wie hoch der Überschneidungsgrad der Berufsbilder ist, um ggf. gemeinsame Ausbildungsinhalte zu entwickeln. Dazu wurde vom BIBB eine sogenannte Berufsgruppenprüfung durchgeführt.

Das Ergebnis zeigt, dass beide Berufsbilder zwar computergestützte Technologien zur Bearbeitung von Naturstein einsetzen, die Arbeits- und Geschäftsprozesse jedoch unterschiedlich sind. Während der Beruf Naturwerksteinmechaniker/-in eine industriell geprägte Ausrichtung aufweist und darauf ausgelegt ist, hohe Stückzahlen zu erbringen, ist das Berufsbild im Steinmetzhandwerk auf die Umsetzung individueller Kundenwünsche in einem handwerklich-gestalterischen Kontext ausgerichtet. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, dass die Verordnung von gemeinsamen Inhalten nicht zielführend ist.

### Gestaltungsoptionen im Neuordnungsprozess

Neben der Frage, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede die Berufsbilder aufweisen, wurde im Rahmen der Berufsgruppenprüfung für das Steinmetzhandwerk zudem untersucht, in welcher Form Kompetenzen zur Anwendung computergestützter Technologien in der Verordnung verankert werden können.

Für die Überarbeitung der Ausbildungsordnung wurden im Rahmen des Neuordnungsverfahrens drei Optionen diskutiert (vgl. Tab. S. 54).

Einvernehmlich wurde entschieden, die neuen Kompetenzen als fachrichtungsübergreifende Ausbildungsinhalte zu formulieren und im ersten und zweiten Ausbildungsjahr zu verankern. Aus Sicht der Sachverständigen ist es wichtig, dass alle Auszubildenden Grundkenntnisse und -fertigkeiten im Umgang mit computergestützten Anlagen erhalten, da dies auch zu einer Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsberufs führt.

Tabelle

## Gestaltungsoptionen für die Neuordnung – Vor- und Nachteile

Optionen	Vorteile	Nachteile
Neue Fachrichtung »Steinmechaniker/-in«	Die entsprechenden Ausbildungsinhalte können im Rahmen von einem Ausbildungsjahr grundlegend vermittelt werden.	Diese Ausbildungsinhalte sind nur einer Fachrichtung vorbehalten; zu hohe berufliche Spezialisierung.
Zusatzqualifikation	Die Betriebe, die über entsprechende Anlagen verfügen, können die Ausbildungsinhalte zusätzlich vermitteln; Betriebe ohne entsprechende Ausrüstung könnten diese Inhalte vernachlässigen.	Die Verbreitung entsprechender Kompetenzen würde im Gewerk länger dauern.
Fachrichtungsübergreifende Ausbildungsinhalte	Allen Auszubildenden würden die Inhalte vermittelt.	Betriebe ohne entsprechende Anlagen hätten Probleme, die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Gegen die Option Fachrichtung »Steinmechaniker/-in« sprach, dass gerade die Gesellinnen und Gesellen in den Fachrichtungen Steinbildhauerarbeiten, beispielsweise bei der Restaurierung und Gestaltung, und diejenigen der Fachrichtung Steinmetzarbeiten, insbesondere bei der Erstellung von Produkten für den Innenausbau, die Kompetenzen zum Programmieren computergestützter Anlagen benötigen.

Gegen die Option der Verordnung einer Zusatzqualifikation sprach der Wunsch der Sachverständigen, die neuen Ausbildungsinhalte auch als Innovationsmotor im Gewerk anzusehen. Erweiterte Kompetenzbereiche bei den Gesellinnen und Gesellen würden auch die Betriebe schneller in die Lage versetzen, ihre Produktion zu modernisieren.

Die Ausbildungsinhalte wurden als eigenständige Berufsbildposition »Einsetzen von programmierbaren Maschinen« formuliert. Neben Kenntnissen zu programmierbaren Maschinen wurden das Erstellen von digitalen Konstruktionen, Materiallisten und Zuschnittplänen, die Einrichtung entsprechender Anlagen sowie die Überwachung des Fertigungsprozesses als neue Ausbildungsinhalte festgeschrieben.

Um ausbildende Betriebe zu unterstützen, die über keine computergestützten Anlagen verfügen, wurden die Inhalte dieser Berufsbildposition auch in die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung aufgenommen. Ergänzend zur betrieblichen Ausbildung werden verschiedene Arbeitsfelder überbetrieblich in den Bildungszentren des Steinmetzhandwerks, die über entsprechende Anlagen verfügen, vermittelt. Diese überbetriebliche Ausbildung wurde ebenfalls inhaltlich neu strukturiert und trägt dazu bei, dass einerseits fehlende Praxisanteile ausgeglichen werden, andererseits alle Teile der Ausbildung in einen systematischen Zusammenhang gestellt werden und zu einem ganzheitlichen Berufsbild verschmelzen.

### Reflexion des Neuordnungsprozesses

Die Modernisierung der Ausbildungsordnung im Steinmetzhandwerk hat gezeigt, welche Bedeutung Voruntersuchungen vor Beginn des eigentlichen Neuordnungsverfahrens haben können. Neben der Frage der Differenzierung von Berufsbildern in benachbarten Einsatzbereichen konnten auch strukturelle Fragen für das Neuordnungsverfahren vorbereitet und erörtert werden. Durch die Voruntersuchung konnten Argumente erarbeitet werden, um im Neuordnungsverfahren gezielt zu diskutieren und mit empirischen Forschungsergebnissen Entscheidungen zur Struktur der Verordnung zu treffen. Die Abstimmung im Vorfeld mit allen Beteiligten hatte positive Auswirkungen auf die Dauer des Neuordnungsverfahrens. Voruntersuchungen können daher auch ressourcensparend wirken, da wissenschaftliche Prüfaufträge hinsichtlich inhaltlicher Fragen nicht unnötig Zeit im Neuordnungsverfahren binden. Dabei ist es wichtig, für eine transparente Kommunikation zwischen den Sozialpartnern, den Spitzenverbänden, der Berufsschulseite und den beteiligten Ministerien zu sorgen.

### Umsetzungshilfe

Um den Betrieben Unterstützung bei der Einführung der neuen Ausbildungsordnung zu geben, wird mit den am Neuordnungsverfahren beteiligten Sachverständigen der Tarifpartner Bundesverband Deutscher Steinmetze (BIV) und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen eine Umsetzungshilfe in der BIBB-Reihe »Ausbildung gestalten« erarbeitet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Bearbeitung von Naturwerkstein mit computergesteuerten Anlagen. ◀

# Informelles Lernen

**SILKE BETTRAY**

Wiss. Mitarbeiterin der Nationalen Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa im BIBB



## Handbuch informelles Lernen

Interdisziplinäre und internationale Perspektiven

MARIUS HARRING, MATTHIAS D. WITTE, TIMO BURGER  
(Hrsg.)

Beltz Juventa, Weinheim 2. Aufl. 2018, 840 S., 68,- EUR,  
ISBN 978-3-7799-314-8

Informelles Lernen gewinnt in einer individualisierten, globalisierten und technologisch dynamisierten Gesellschaft zunehmend an Bedeutung, da es zeitlich und räumlich entgrenzt stattfinden kann. Somit lässt sich »informelles Lernen« weder auf einzelne Lebensphasen noch auf organisierte oder institutionalisierte Settings reduzieren. Vor diesem Hintergrund gibt das Handbuch einen interdisziplinären Überblick.

Das Handbuch umfasst insgesamt 53 Beiträge von ausgewiesenen Expertinnen und Experten, unterteilt in sieben Kapitel.\* Der Einstieg erfolgt über definitorische und theoretische Zugänge (Kap. 1 und 2). Das 3. Kapitel »Internationale Zugänge« umfasst neun Beiträge zu informellem Lernen u. a. in Japan, Australien und Bangladesch. Im 4. Kapitel »Altersphasen« wird informelles Lernen von der Kindheit bis zur nachberuflichen Phase betrachtet. Im 5. Kapitel »Akteure« geht es um das jeweilige soziale Umfeld, in welchem informelles Lernen stattfindet, wie z. B. Familie oder Netzwerke. Mit zehn Beiträgen am umfangreichsten ist das Kapitel 6 »Kontexte«, in dem informelles Lernen u. a. in Bereichen wie »Beruf«, »Politik« und »Sport« beschrieben wird. Dazu inhaltlich nicht genau abgrenzbar ist das 7. Kapitel »Dimensionen«, das informelles Lernen in Bereichen wie »Religion«, »Migration« und im Kontext

der »Globalisierung« darstellt. »Forschungsmethodische Zugänge« werden im Kap. 8 erläutert, so u. a. quantitative und qualitative Bildungsforschung, dokumentarische Methoden sowie Biografieforschung und ihre Bedeutung für den Forschungsgegenstand »informelles Lernen«. Der Band schließt mit zwei Beiträgen im Kapitel »Ausblick und Desiderata« (Kap. 9).

Die gewählte Gliederungsstruktur bietet einerseits vielfältige Zugänge zum Thema, führt andererseits aber zu Redundanzen bei der Erläuterung und theoretischen Fundierung des Begriffs »informelles Lernen« in den einzelnen Beiträgen, was sich insbesondere in den ersten beiden Kapiteln bemerkbar macht. Das hätte möglicherweise durch ein Glossar und eine klarere strukturelle Unterteilung von Theorie und praktischer Relevanz abgemildert werden können.

Zahlreiche Beiträge des Handbuchs kommen zu dem Ergebnis, dass formale und informelle Lernprozesse zusammen gedacht werden müssen und sich letztendlich ergänzen bzw. aufeinander aufbauen. Mit zu den spannendsten Fragestellungen im Themenfeld gehört daher auch die Zertifizierung informell erworbener und beruflich relevanter Kompetenzen, die mit den bestehenden Verfahren nicht über formale Dokumente (z. B. Prüfungszeugnisse) sichtbar gemacht werden können. Hierzu wäre – auch bei einer empirisch-forschungsorientierten Ausrichtung des Handbuchs – ein eigenes Kapitel »Praktische Zugänge« bereichernd gewesen. Dies hätte neben Zertifizierungsfragen auch für die Zukunft relevanten Themen, wie z. B. »Blockchain und informelles Lernen«, Raum geben können – gerade auch mit Bezug auf die im Kapitel »Internationale Zugänge« erläuterten Beispiele.

**Fazit:** Den Herausgebern sowie den Autorinnen und Autoren ist eine theoretisch fundierte und international sowie in Teilen praktisch orientierte Darstellung des Themenfelds »informelles Lernen« gelungen, die insbesondere für Expertinnen und Experten von Bedeutung ist. Das Handbuch ist aufgrund seiner vielfältigen Zugänge zum Themenfeld auch für Personen relevant, die sich in das Thema einlesen wollen. Allerdings hätte das Handbuch hierzu noch anwenderfreundlicher gestaltet werden können, bspw. durch ein für Handbücher übliches Glossar und eine Erläuterung der Zielsetzung der verschiedenen Kapitel und Beiträge. ◀

\* Vgl. Inhaltsverzeichnis unter [www.beltz.de/fileadmin/beltz/inhaltsverzeichnis/978-3-7799-3134-8.pdf](http://www.beltz.de/fileadmin/beltz/inhaltsverzeichnis/978-3-7799-3134-8.pdf) (Stand: 16.10.2018)

## KURZ UND AKTUELL

## VERÖFFENTLICHUNGEN

## Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht



Von 2009 bis 2017 hat sich die Zahl der unbesetzten Lehrstellen im Handwerk verdreifacht. Ursachen sind neben der demografischen Entwicklung und dem verstärkten Trend zum Studium die großen Veränderungen in der schulischen Vorbildung. Für eine erfolgreichere Rekrutierung müssen die Handwerksberufe insbesondere auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen

attraktiver werden. Die Autoren untersuchen mittels einer Schüler- und einer Ausbilderbefragung, wie dies gelingen kann.

TILL MISCHLER, JOACHIM GERD ULRICH: Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht – Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen (BIBB Report 5/2018). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349)

## Kompetenzfeststellung bei der Integration junger Geflüchteter



Kompetenzfeststellungsverfahren sollen die Integration junger Geflüchteter in Arbeit und Ausbildung unterstützen. Das wirft die Frage auf, wie die darin enthaltenen Aufgabenstellungen interpretiert werden. Kann hier von einer Übereinstimmung zwischen den Verfahren selbst, den eingesetzten Beobachter/-innen und den teilnehmenden jungen Menschen ausgegangen werden?

Diese Frage steht im Zentrum der Evaluation des Kompetenzfeststellungsverfahrens komPASS<sup>3</sup>. Über die eigentlichen Ergebnisse hinaus werden weiterführende Handlungsempfehlungen gegeben.

MARTIN KOCH, UDO HAGEDORN: Wissenschaftliche Evaluation des Kompetenzfeststellungsverfahrens komPASS in Niedersächsischen SPRINT-Klassen (Wissenschaftliches Diskussionspapier 192). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9364](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9364)

## Medien- und IT-Kompetenz für die berufliche Ausbildung



Was sind »grundlegende Computerkenntnisse« und in welchem Verhältnis stehen sie zur »Medien- und IT-Kompetenz«? Gegenwärtig gibt es hierfür weder Mindestanforderungen noch eine allgemein anerkannte Definition. Die Synopse dieser Begrifflichkeiten hat es ermöglicht, einen Definitionsvorschlag für berufliche »Medien- und IT-Kompetenz« zu erarbeiten, auf dessen Grundlage

Aus- und Weiterbildungsangebote zur Förderung beruflicher Medien- und IT-Kompetenz konzipiert werden können.

MICHAEL HÄRTEL, INES AVERBECK, MARION BRÜGGEMANN, ANDREAS BREITER, FALK HOWE, MICHAEL SANDER: Medien- und IT-Kompetenz als Eingangsvoraussetzung für die berufliche Ausbildung – Synopse (Wissenschaftliches Diskussionspapier 193). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9223](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9223)

## »Move on«



Mobilität wird in Zukunft nicht mehr durch einzelne Technologien und Verkehrsträger zu erbringen sein, sondern kann nur im Gesamtsystem gelingen. Dabei sind Bereiche und Berufe betroffen, in denen Personen selbst mobil sind oder in denen mobile Einheiten produziert und gehandelt werden sowie solche, die die notwendige Infrastruktur für den Betrieb von mobilen Einheiten sicherstellen.

Die Studie liefert einen Beitrag zur Ausbildung und Erwerbstätigkeit in Berufen der Mobilitätsbereiche und gibt einen Überblick über die wirtschaftliche Bedeutung.

ALEXANDRA MERGENER, INGRID LEPPELMEIER, ROBERT HELMRICH, NICOLE VON DEM BACH: »Move on« – Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit in Berufen der räumlichen Mobilität (Wissenschaftliches Diskussionspapier 195). Bonn 2018. Download unter: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9370](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9370)

### Bezugsadresse

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

Publikationen des BIBB sind unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen) recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

## Im Tandem die Ausbildung meistern

Die ZEIT-Stiftung, das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus sowie die Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) wollen mit dem gemeinsamen Projekt »WEICHENSTELLUNG für Ausbildung und Beruf« neu zugewanderte Jugendliche auf ihrem Weg zu einer erfolgreichen Ausbildung unterstützen: Zwei Jahre begleiten dabei Studierende die Jugendlichen als Mentorinnen und Mentoren. Das Projekt ist jetzt mit den ersten 23 Tandempaaren gestartet.

Während der ersten beiden Jahre der dualen Ausbildung treffen sich die Tandempaare einmal wöchentlich für 90 Minuten. In dieser Zeit helfen die Lehramtsstudierenden den jungen Zugewanderten im Alter zwischen 18 und 22 Jahren bei sprachlichen Fragen für Prüfungen, bereiten komplexe Unterrichtsinhalte nach, sind Ansprechpartner/-innen bei Konflikten in Schule und Betrieb, bringen ihnen Strategien fürs Lernen sowie zum Lösen von Problemen bei und vermitteln gesellschaftliche und betriebsspezifische Normen und Werte. Darüber hinaus finden monatlich Ver-

anstaltungen für die gesamte Gruppe, wie zum Beispiel Theaterbesuche, statt, um den sozialen und interkulturellen Austausch sowie die Integration in das kulturelle Leben in Nürnberg zu unterstützen.

Die Studierenden werden zum einen fachlich mit drei aufeinander aufbauenden Modulen qualifiziert und zum anderen durch das Team am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung betreut.

Ausführliche Informationen zum Projekt: [www.weichenstellung-nuernberg.fau.de](http://www.weichenstellung-nuernberg.fau.de)

## »Gewerblich-technische Wissenschaften« – Wissenschaftspreis 2018



Die Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw) zeichnet alle zwei Jahre wissenschaftliche Arbeiten aus, die wichtige Beiträge zur Entwicklung des Erkenntnisstandes in den gewerblich-technischen Wissenschaften und ihren Didaktiken leisten. Im Rahmen ihrer Herbstkonferenz 2018 in Magdeburg wurde der von der Christiani GmbH gesponserte Wissenschaftspreis »Gewerblich-technische Wissenschaften« an vier Preisträger/-innen verliehen. Ausgewählt wurden zwei Studienabschlussarbeiten und zwei Dissertationen, die alle einen thematischen Schwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Bildungs- und Technikwissenschaften haben. Preisträger 2018 im Bereich Studienabschlussarbeiten sind:

- **BENJAMIN APPOLD:** »Zur Relevanz mathematischer Kompetenzen in der Ausbildung und in der Facharbeit von Industriemechanikerinnen und Industriemechanikern«



Vergabe des gtW-Wissenschaftspreises 2018 am 4. Oktober 2018 im Rathaus der Stadt Magdeburg. Von links nach rechts: Benjamin Appold, Dr. Tina Haase, Julia Arnold, Dr. Torben Karges (Preisträger); Lars Hartwig (Christiani) (Foto: Harald Krieg/Uni Magdeburg)

- **JULIA ARNOLD:** »Studienmotive, Problemlagen sowie Stärken und Defizite beruflich qualifizierter Studierender in der Studieneingangsphase ingenieurpädagogischer Studiengänge«

Preisträger 2018 im Bereich Dissertationen:

- **DR. TINA HAASE:** »Industrie 4.0: Technologiebasierte Lern- und Assistenzsysteme für die Instandhaltung«
- **DR. TORBEN KARGES:** »Wissensmanagement und Kommunikationsprozesse im Kfz-Service – Bedeutung und Perspektiven für die Facharbeit in Kfz-Werkstätten«

Neben der Exzellenz der Arbeiten war Entscheidungskriterium u. a. auch der

Aspekt, dass durch die ausgewählten Arbeiten charakteristische Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der gewerblich-technischen Wissenschaften und ihrer Didaktiken repräsentiert werden. Das Kriterium »Einschlägigkeit« ist nach Auffassung der gtW insbesondere in Hinblick auf die Bildungsbedeutsamkeit von Analysen betrieblicher Arbeitsprozesse und gewerblicher Technikfelder zu gewichten. Die ausgezeichneten Arbeiten befassen sich in diesem Sinne mit dem gesamten Spektrum aus stärker technikwissenschaftlichen, berufswissenschaftlichen und berufsdidaktischen Themenstellungen.

[www.gtw-ag.de](http://www.gtw-ag.de)

### Duales Studium ist attraktiv, aber auch belastend

In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Nachfrage nach dualen und berufsbegleitenden Studiengängen stark gestiegen. Warum sich mehr Menschen dafür entscheiden, das Studium an der Hochschule mit der Arbeit im Betrieb zu verbinden, und wie ihnen das gelingt, haben DR. SIGRUN NICKEL und NICOLE SCHULZ vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung sowie VITUS PÜTTMANN von der Universität Hannover erforscht. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie basiert zum einen auf einer Befragung von Studierenden, zum anderen auf einer Analyse einzelner Studiengänge. Wer ein berufsbegleitendes oder ein duales Studium aufnimmt, verbindet damit bestimmte Erwartungen: Die Befragten schätzen die Verzahnung von Theorie und Praxis und erhoffen sich bessere Einstiegs- oder Aufstiegsmöglichkeiten. Nicht selten erweist sich die Doppelbelastung jedoch als belastend. Nach Ansicht der Befragten könnte einiges

getan werden, um Stress zu verringern. Vor allem wünschen sich die Betroffenen, dass die Hochschulen beruflich erworbene Kompetenzen stärker als bisher anerkennen. Dadurch könnte die Studienzeit kürzer ausfallen.

Problematisch ist oft die rechtliche Absicherung von dual Studierenden: Im Rahmen von praxisintegrierenden Studiengängen erhalten sie häufig lediglich einen Vertrag als Praktikant/-in oder Werkstudent/-in. Damit sind sie schlechter gestellt als andere Beschäftigte oder Auszubildende. Und während sich Auszubildende bei Problemen an eigene Vertreter/-innen und den Betriebsrat wenden können, fehlt dual Studierenden aufgrund ihres rechtlichen Status oft diese Möglichkeit.

Die Studie »Trends im berufsbegleitenden und dualen Studium – Vergleichende Analysen zur Lernsituation von Studierenden und Studiengangsgestaltung« steht zum Download zur Verfügung: [www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_396.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_396.pdf)

### Unentdeckte Kompetenzen

Nur die Hälfte der Jugendlichen ohne mittleren Schulabschluss findet direkt einen Ausbildungsplatz. Das Problem seien weniger die mangelnden Fähigkeiten – so ANNE CHRISTINE HOLTSMANN, LAURA MENZE und HEIKE SOLGA im neuen WZBrief Bildung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Die Betonung von Noten und Abschlüssen verstelle vielmehr den Blick von Personalverantwortlichen auf individuelle Stärken der Bewerberinnen und Bewerber. Der ausführliche Bericht steht zum Download zur Verfügung: [https://bibliothek.wzb.eu/wzbriefbildung/WZBriefBildung362018\\_holtmann\\_menze\\_solga.pdf](https://bibliothek.wzb.eu/wzbriefbildung/WZBriefBildung362018_holtmann_menze_solga.pdf)

### Soziale Kompetenz in der dualen Ausbildung

Handwerksbetriebe bilden zunehmend junge Geflüchtete aus. Ein entscheidender Faktor für deren gesellschaftliche Integration ist, dass Auszubildende und Auszubildende ihre unterschiedlichen Kulturen kennenlernen und respektieren. Das stärkt die soziale Kompetenz, die heute während der Ausbildung ebenso wichtig ist wie Fachwissen. Mit dem Modellprojekt »Handwerk verbindet« werden zukünftig in Erfurt Ausbilderinnen und Ausbilder in Handwerksbetrieben in sozialen und interkulturellen Kompetenzen geschult. Insgesamt hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) bis jetzt über 20 Modellprojekte und Projektverbünde zur Stärkung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung gefördert. Der Schwerpunkt liegt auf Projekten zur Integration von Geflüchteten. Die neu entwickelten Lösungen wie Ausbildungstandems, Smartphone-Apps und Online-Lernplattformen werden allen interessierten Ausbildungsbetrieben zur Verfügung gestellt.

<http://s.dlr.de/vw83>

### »ELVi« wird digital



Die Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (ELVi)« des Bundesarbeitgeberbands Chemie e.V. (BAVC) wurde um die Rubrik »Digitalisierung« erweitert. Ausbildungsbetriebe der Branche können sich über aktuelle Entwicklungen auf diesem Gebiet informieren. Hier finden Unternehmen alles über die neue Wahlqualifikation »Digitalisierung und vernetzte Produktion« des Ausbildungsberufs Chemikant/-in sowie FAQ, Bilder, Videos und Download-Material. Außerdem wurden erste Umsetzungsideen für die Ausbildungspraxis digital aufbereitet. Das Spektrum reicht vom 3-D-Modell einer verfahrenstechnischen Anlage über Datenanalysen und Simulationen bis hin zum Einsatz mobiler Endgeräte in der Produktion. [www.elementare-vielfalt.de/digitalisierung](http://www.elementare-vielfalt.de/digitalisierung)

## Meisterprämie: 1.000 Euro für den Abschluss

In Hamburg erhalten künftig Absolventinnen und Absolventen der Meisterprüfung sowie vergleichbarer Aufstiegsfortbildungen, beispielsweise zum Fachwirt, als zusätzlichen Anreiz 1.000 Euro. Insgesamt stellt der Senat für diese Maßnahme in den Jahren 2019 und 2020 sechs Millionen Euro zur Verfügung. Rund 4.000 Fachkräfte werden voraussichtlich von der neuen Prämie profitieren. Angehende Meister/-innen und Fachwirte beziehen in gleicher Höhe wie Studierende Bafög. Während jedoch das Studium weitgehend kostenlos ist, werden die hohen Kursgebühren und oft auch hohen Materialkosten für berufliche Weiterbildungen nur teilweise durch staatliche Zuschüsse ausgeglichen.

Der Hamburger Senat will mit der Prämie schrittweise den beruflichen Aufstieg finanziell an das Studium angleichen und ein Signal für die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung setzen. Beantragung und Verfahren für die Meisterprämie erfolgen ab dem 1. Januar 2019 über die Geschäftsstelle Meisterprämie der Handwerkskammer Hamburg.

[www.hwk-hamburg.de/weiterbildung/meisterpraemie.html](http://www.hwk-hamburg.de/weiterbildung/meisterpraemie.html)

## Die professionelle Praxis der Ausbilder

Ausgehend von situations- und praxisorientierten Lerntheorien betrachtet ANKE BAHL die Ausbildung in fünf Unternehmen, die sich in ihren Arbeitstätigkeiten stark unterscheiden: einem Metzgerbetrieb mit eigener Schlachtung, einem produzierenden Industrieunternehmen, einer Versicherungsgesellschaft, einer Holding der IT-Branche sowie einem Elektro- und SHK-Dienstleister. Die ethnografische Darstellung auf Basis von Narrationen liest sich wie eine Kulturgeschichte. Die Studie zeigt die Leistung der Berufsausbilderinnen und -ausbilder auf und beleuchtet deren Beitrag und betriebliche Position im Kontext aktueller Veränderungen.

Die kulturanthropologische Analyse ist im Campus-Verlag erschienen (327 S., ISBN 978-3-593-50965-5, 36,95 EUR).



[www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/die\\_professionelle\\_praxis\\_der\\_ausbilder-15132.htm](http://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/die_professionelle_praxis_der_ausbilder-15132.htm)

## Schweiz: Forschungsprogramm »Digitale Transformation«

Der Schweizer Bundesrat hat ein neues nationales Forschungsprogramm zum Thema »Digitale Transformation« lanciert. Hauptziel des Programms ist es, Wissen über die Chancen und Risiken der Digitalisierung für Gesellschaft und Wirtschaft zu erarbeiten. Im Zentrum stehen dabei die Forschungsschwerpunkte »Bildung, Lernen und digitaler Wandel«, »Ethik, Vertrauenswürdigkeit und Governance« sowie »Digitale Wirtschaft und Arbeitsmarkt«. Die Dauer des Programms beträgt fünf Jahre. Das Budget beläuft sich auf insgesamt 30 Millionen Franken. Das Programm ist eine Maßnahme des »Aktionsplans Digitalisierung im Bereich Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2019–2020«.

[www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-72264.html](http://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-72264.html)

## Schweizer »Mikrozensus Aus- und Weiterbildung«

Im zweiten Bericht zum »Mikrozensus Aus- und Weiterbildung« liefert das Bundesamt für Statistik in der Schweiz Details zur Beteiligung der Schweizer Bevölkerung an der Weiterbildung und

dem informellen Lernen. Dabei zeigt sich, dass das informelle Lernen zwar leicht rückläufig ist, für manche Bevölkerungsgruppen aber auch Chancen bieten kann.



[https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/MZB\\_2016\\_August18.pdf](https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/MZB_2016_August18.pdf)

## Digitalisierung in der Weiterbildung: Die Meinung der Auszubildenden

Ausbilderinnen und Ausbilder wollen mehr als nur tweeten und sharen. Nach einer neuen Befragung aller Personen, die seit 2009 in der Schweiz den Fachausweis »Ausbilder/-in« erworben haben, ist ein großer Teil auch an der Entwicklung von digitalen Angeboten und Programmierkenntnissen interessiert. 1.325 Ausbilderinnen und Ausbilder haben sich an der Umfrage beteiligt. Es zeigt sich, dass die Organisationen, die in einer vorangegangenen Untersuchung befragt wurden, die Bedeutung mancher Kompetenzen für die Arbeit der Auszubildenden unterschätzen. Dazu gehören unter anderem die Kenntnisse über neue technische Entwicklungen in der Digitalisierung sowie Kompetenzen zur Erstellung von Videos. Für einen größeren Teil der Auszubildenden sind praktische digitale Anwendungen wie etwa die Entwicklung von Online-Angeboten, das Erstellen von Videos oder Programmierkenntnisse zwingend notwendig. Gleichzeitig gibt aber auch ein höherer Anteil der Auszubildenden gegenüber den Institutionen an, einige dieser Kompetenzen gar nicht zu benötigen. Daneben wurden in der neuen Studie

zusätzliche Kompetenzen abgefragt. Diese bestätigen einerseits, dass praktische digitale Anwendungen für viele Ausbilder/-innen zwingend nötig sind. Als sehr wichtig erweisen sich auch die Themen Datenschutz und Urheberrecht. Auffallend ist, dass gerade bei neuen technischen Entwicklungen und der Entwicklung von Online-Angeboten ein hoher Weiterbildungsbedarf besteht. Ausbilderinnen und Ausbilder zeigen also auch an technischen Anwendungen, deren Entwicklung und gar der Programmierung ein großes Interesse. <https://alice.ch/de/informiert-bleiben/newsroom/detail/digitalisierung-in-der-weiterbildung-die-meinung-der-ausbildenden>

### Migration und Berufsbildung in der Schweiz

Wir erleben heute eine kulturelle Vielfalt in Schule, Unterricht und Arbeitsplatz, wie es sie so vorher noch nicht gab. Vor allem in den Berufsfachschulen variieren die Anteile an Migrantinnen und Migranten in einer Klasse stark; sie sind je nach Berufsfeld erheblich. Hier treffen unterschiedliche Einstellungen, Werte, Mentalitäten und Bedürfnisse aufeinander. Vor allem für die Lehrkräfte stellt sich die Frage, wie sie damit umgehen können. Mögliche Antworten gibt das Buch »Migration und Berufsbildung in der Schweiz« (Seismo Verlag, Zürich 2018): Lehrkräfte sollten bei der Gestaltung der Lehr-Lern-Umgebung kreativ sein und die kulturelle und sprachliche Vielfalt thematisieren, ohne auf Stereotypen abzustellen. Das Buch beleuchtet die Migrationsgeschichte sowie Bildungs- und Berufsverläufe und identifiziert Aspekte erfolgreicher Integration.

Die Herausgeberin, DR. SONJA ENGELAGE vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung, gibt einen ausführlichen Einblick in die Veröffentlichung unter:

[www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/unausgeschoepftes-potenzial](http://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/unausgeschoepftes-potenzial)

### Fachkräftemangel in Österreich

Der als zweiteilige Studie konzipierte »Fachkräftemangel 2018« des österreichischen Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) zeigt auf, wie es aktuell um den Fachkräftebedarf und -mangel in Österreich bestellt ist. Auf der Basis sekundärstatistischer Analysen stehen in Teil 1 Schlüsselindikatoren zu Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsentwicklung und Stellenmarkt im Fokus. Im zweiten Teil des Fachkräftemangels werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf und -mangel präsentiert: Hier geht es um Einschätzungen der Stärke des Fachkräftebedarfs, Gründe für und Auswirkungen von Fachkräftemangel sowie eine Hochrechnung des Fachkräftebedarfs.

Der Fachkräftemangel in Österreich hat sich seit 2015 in fast allen Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verstärkt und die Steigerung hat vor allem 2017 eine zusätzliche Dynamik entfaltet. Dass er nicht nur gegenwärtig Thema ist, sondern längerfristig anhalten dürfte, verdeutlicht u. a. eine Prognose zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots. In den nächsten Jahren wird von zwei Seiten demografischer Druck auf das Fachkräfteangebot ausgeübt: Sinkende bzw. stagnierende Zahl an Jugendlichen und steigende Zahl an Pensionierungen.

Die Unternehmensbefragung ergab, dass in fast allen Teilen der österreichischen Wirtschaft der Fachkräftemangel bereits wahrnehmbar ist. Insgesamt geben 87 Prozent der rund 4.500 im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich befragten Unternehmen an, dass sie im letzten Jahr den Mangel an Fachkräften gespürt haben, 75 Prozent bereits in starker Form (Befragungszeitpunkt: April 2018).

Der Fachkräftemangel 2018 ist als ibw-Forschungsbericht 191 und 192 erschienen und steht zum Download zur Verfügung unter:

[www.ibw.at/bibliothek/id/475](http://www.ibw.at/bibliothek/id/475)

### Erasmus+: Aufruf 2019 veröffentlicht



Die Europäische Kommission hat den Aufruf (Call for Proposals) für Erasmus+ veröffentlicht. Mit einer Steigerung des Budgets um 250 Millionen Euro (11,1 %) stehen für Projekte in der allgemeinen und beruflichen Bildung 2.503,4 Mio. Euro zur Verfügung. Der ebenfalls veröffentlichte Programmleitfaden 2019 informiert zu inhaltlichen Schwerpunkten, Rahmenbedingungen und Antragsverfahren im Programm. Es gelten folgende Fristen: Leitaktion 1 – Mobilität in der Berufsbildung und in der Erwachsenenbildung: 5. Februar 2019; Leitaktion 2 – Strategische Partnerschaften in der Berufsbildung und Erwachsenenbildung: 21. März 2019. [www.na-bibb.de/presse/news/erasmus-aufruf-2019-veroeffentlicht](http://www.na-bibb.de/presse/news/erasmus-aufruf-2019-veroeffentlicht)

### Rückenwind für die berufliche Bildung

Der neue OECD-Bericht »Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience« geht Fragen nach wie zum Beispiel »Sollten Arbeitgeber finanzielle Anreize für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen erhalten?« oder »Wie lassen sich Auszubildende für ein Unternehmen gewinnen?«. Basierend auf Erkenntnissen aus dem OECD-Projekt »Work-based Learning in Vocational Education and Training« stellt der Bericht dar, wie hochwertige berufliche Ausbildungen gestaltet werden können.

[www.oecd-ilibrary.org/education/seven-questions-about-apprenticeships\\_9789264306486-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/seven-questions-about-apprenticeships_9789264306486-en)

## TERMINE

**Frauen in der digitalen Zukunft – Stereotype durchbrechen**

7. Dezember 2018 in München

Die Konferenz beschäftigt sich mit der Frage, wie Geschlechterstereotypen und unbewusste Vorurteile wirksam überwunden werden können – durch Maßnahmen in den Medien, in der Bildung und in der Wirtschaft. Neben der Präsentation erster Ergebnisse des Forschungsprojekts »MINT@Work« gibt es Vorträge und Podiumsdiskussionen.  
[zfl.fau.de/2018/07/konferenz](http://zfl.fau.de/2018/07/konferenz)

**Beratung in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Forschungsperspektiven**

31. Januar 2019 in Zürich

Die Tagung des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung und der Pädagogischen Hochschule Zürich widmet sich der Bedeutung, den Herausforderungen und Spannungsfeldern von Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens.

<https://bit.ly/2JmKg6D>

**Tasks V: Robotics, Artificial Intelligence and the Future of Work**

7. bis 8. Februar 2019 in Bonn

Auf der Konferenz, die vom BIBB gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) ausgerichtet wird, werden Ökonomen, Soziologen und Wissenschaftler angrenzender Disziplinen Forschungen zu den Arbeitmarkteffekten von Automatisierung und Digitalisierung vorstellen und diskutieren. Die Konferenzsprache ist Englisch.  
[www.bibb.de/de/81599.php](http://www.bibb.de/de/81599.php)

**4. Deutsches Ausbildungsforum**

19. bis 21. Februar 2019 in Berlin

Die Veranstaltung bietet mit Fachforen, Vorträgen und einer Begleitausstellung

Impulse zur Verbesserung der Ausbildung und eine Plattform für den Austausch unter Ausbildungsverantwortlichen.

[www.deutsches-ausbildungsforum.de](http://www.deutsches-ausbildungsforum.de)

**didacta**

19. bis 23. Februar 2019 in Köln  
Europas größte Bildungsmesse mit über 800 Ausstellern und einem Veranstaltungsprogramm mit über 1.500 Vorträgen, Workshops und Seminaren.

[www.didacta-koeln.de](http://www.didacta-koeln.de)

**Lehren und Lernen in Bildungsinstitutionen**

25. bis 27. Februar 2019 in Köln

Auf der Tagung der Gesellschaft für empirische Bildungsforschung geht es um institutionelle Rahmenbedingungen, Kompetenzen des Lehrpersonals, Lernumgebungen, Lernprozesse, Steuerungsmöglichkeiten von Lernprozessen in heterogenen Lerngruppen und Evaluationskonzepte.

[www.gebf2019.de](http://www.gebf2019.de)

**Hochschultage Berufliche Bildung**

11. bis 13. März 2019 in Siegen

Die 20. Hochschultage bieten 18 Fachtagungen und 19 Workshops. Hier werden Akteure der Berufsbildungsforschung aus Wissenschaft, Schulen, Unternehmen und Administration zusammengebracht, um sich über Digitalisierung in der Berufsbildung zu informieren und auszutauschen.

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

**Vorschau auf die nächsten Ausgaben****1/2019 – Wege in Ausbildung**

Wie wird berufliche Bildung dem Anspruch gerecht, eine Erstausbildung für alle zu bieten und entsprechende Karriereperspektiven zu ermöglichen? Angesichts rückläufiger Ausbildungszahlen geht diese Ausgabe der Frage nach, wie der Weg in Ausbildung gelingen kann. Welche Faktoren spielen seitens der Jugendlichen eine Rolle bei der Entscheidung für eine berufliche Erstqualifizierung? Und welche Unterstützung von Unternehmen und Bildungseinrichtungen kann Jugendlichen den Weg in eine Ausbildung erleichtern?

Erscheint Februar 2019

**2/2019 – Wege in den Beruf**

Erscheint April 2019

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

Erscheint Juni 2019

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

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

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

**DR. BELINDA AESCHLIMANN**  
Eidgenössisches Hochschul-  
institut für Berufsbildung EHB  
Kirchlindachstr. 79  
3052 Zollikofen, Schweiz  
belinda.aeschlimann@ehb.  
swiss

**STEFANIE BOSSHARD**  
Dachverband Schweizer  
Jugendparlamente DSJ  
Seilerstr. 9  
3011 Bern, Schweiz  
stefanie.bosshard@dsj.ch

**PROF. DR. GERALD BRAUN**  
Universität Rostock  
Interdisziplinäre Fakultät  
Albert-Einstein-Str. 21  
18059 Rostock  
gerald.braun@uni-rostock.de

**MYROFORA HATZILIADIS**  
Fachhochschule Münster  
Institut für Berufliche Lehr-  
erziehung  
Leonardo-Campus 7  
48149 Münster  
myrofora.hatziliadis@fh-  
muenster.de

**DR. MICHAEL HEINLEIN**  
Institut für Sozialwissenschaft-  
liche Forschung e.V. –  
ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
michael.heinlein@isf-  
muenchen.de

**DR. MELANIE HOPPE**  
Berufsbildungsberaterinnen  
An der Kesselschmiede 7  
18059 Rostock  
info@berufsbildungsberate-  
rinnen.de

**DR. NORBERT HUCHLER**  
Institut für Sozialwissenschaft-  
liche Forschung e.V. –  
ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
norbert.huchler@isf-  
muenchen.de

**PETER JABLONKA**  
SALSS – Sozialwissenschaftli-  
che Forschungsgruppe GmbH  
Pestalozzistr. 5–8  
13187 Berlin  
peter.jablonka@salss-gmbh.de

**PROF. DR. IRENE KRIESI**  
Eidgenössisches Hochschul-  
institut für Berufsbildung EHB  
Kirchlindachstr. 79  
3052 Zollikofen, Schweiz  
irene.kriesi@ehb.swiss

**HEIDI KUCKELAND**  
Fachhochschule Münster  
Institut für Berufliche Lehr-  
erziehung  
Johann-Krane-Weg 23  
48149 Münster  
heidi.kuckeland@fh-  
muenster.de

**KAY MIESKE**  
Gesellschaft für Mittelstands-  
hilfe mbH  
Ahornring 14  
18184 Rostock  
kay.mieske@gfm-mv.de

**NINA PÖRTNER**  
Berufsbildungswerk des  
Steinmetz- und Bildhauer-  
handwerks e.V.  
Washingtonstr. 75  
65189 Wiesbaden  
info@bbw-steinmetz.de

**TOBIAS RITTER**  
Institut für Sozialwissenschaft-  
liche Forschung e.V. –  
ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
80796 München  
tobias.ritter@isf-muenchen.de

**DR. JAN SCHNEIDER**  
Sachverständigenrat deutscher  
Stiftungen für Integration und  
Migration GmbH  
Neue Promenade 6  
10178 Berlin  
schneider@svr-migration.de

**PROF. DR. KORDULA  
SCHNEIDER**  
Fachhochschule Münster  
Institut für Berufliche Lehr-  
erziehung  
Leonardo-Campus 7  
48149 Münster  
kordula.schneider@fh-  
muenster.de

**EVELYN TSANDEV**  
Eidgenössisches Hochschul-  
institut für Berufsbildung EHB  
Kirchlindachstr. 79  
3052 Zollikofen, Schweiz  
evelyn.tsandev@ehb.swiss

**MARION WARTUMJAN**  
Arbeitsgemeinschaft selbst-  
ständiger Migranten e.V.  
(ASM)  
Schauenburgerstr. 49  
20095 Hamburg  
marion.wartumjan@asm-  
hh.de

**ANNETTE WIDMANN-MAUZ**  
Bundeskantleramt  
Die Beauftragte der Bundes-  
regierung für Migration,  
Flüchtlinge und Integration  
11012 Berlin  
integrationsbeauftragte@  
bk.bund.de

## AUTORINNEN UND AUTOREN DES BIBB

**SILKE BETTRAY**  
bettray@bibb.de

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

**DR. MARGIT EBBINGHAUS**  
ebbinghaus@bibb.de

**PROF. DR. HUBERT ERTL**  
ertl@bibb.de

**DR. VERÓNICA FERNÁNDEZ  
CARUNCHO**  
fernandez@bibb.de

**BARBARA HEMKES**  
hemkes@bibb.de

**UTE HIPPAACH-SCHNEIDER**  
hippach-schneider@bibb.de

**STEPHAN KROLL**  
kroll@bibb.de

**CHRISTIAN MELZIG**  
melzig@bibb.de

**DR. NORMANN MÜLLER**  
normann.mueller@bibb.de

**GUDRUN SCHÖNFELD**  
schoenfeld@bibb.de

**DANIEL SCHREIBER**  
schreiber@bibb.de

**BARBARA SCHÜRGER**  
schuerger@bibb.de

**PHILIPP ULMER**  
ulmer@bibb.de

**DR. JOACHIM GERD ULRICH**  
ulrich@bibb.de

## IMPRESSUM

**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**  
47. Jahrgang, Heft 6/2018, Dezember 2018  
Redaktionsschluss 14.11.2018

### Herausgeber

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

### Redaktion

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

### Beratendes Redaktionsgremium

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

### Copyright

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

ISSN 0341-4515

### Gestaltung und Satz

Röger & röttenbacher GbR  
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg  
www.roeger-roettenbacher.de

### Grafik, Illustration

(Seiten 5, 13, 37)  
CD Werbeagentur GmbH, 53842 Troisdorf  
www.cdonline.de

### Druck

Bosch Druck, 84030 Ergolding

### Verlag

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

### Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

### Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

### Anzeigen

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

### Bezugspreise und Erscheinungsweise

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

### Kündigung

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



Florina Ștefănică

## Einflüsse von Berufswahlmotiven und Lerngelegenheiten auf das Professionswissen von Lehramtsstudierenden im Fach Mathematik

EMPIRISCHE BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG – BAND 4

### DIE AUTORIN

Florina Ștefănică, Studium der Informatik an der Universität „Politehnica“ Timișoara (Rumänien) und Studium der Technikpädagogik an der Universität Stuttgart. Seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik an der Universität Stuttgart. Forschungsschwerpunkte: Professionswissen von Lehramtsstudierenden im Fach Mathematik; mathematische Kompetenzen als Determinanten für die fachliche Kompetenzentwicklung in gewerblich-technischen Berufen.

Das Professionswissen der Lehrkräfte, gestützt durch deren Überzeugungen und motivationale Orientierungen, ist prädiktiv für die konkrete Unterrichtsgestaltung sowie die Lernfortschritte und die Leistungsängstlichkeit der unterrichteten Schülerinnen und Schüler. Wie aber entwickelt sich dieses Professionswissen? Von welchen Faktoren hängt es ab?

Florina Ștefănică untersucht in dieser Arbeit die Einflüsse von Berufswahlmotiven und Lerngelegenheiten auf das Professionswissen von gymnasialen Lehramtsstudierenden im Fach Mathematik. Als Lerngelegenheiten werden Qualitätsaspekte der fachdidaktischen Lehrveranstaltungen, die jeweiligen Zweitfächer sowie die unterschiedlichen Studienstandorte betrachtet. Die Ergebnisse der Untersuchung können künftig bei der Auswahl von Studienbewerbern bzw. im Rahmen von Coaching- und Beratungsansätzen genutzt werden; darüber hinaus können sie als empirische Grundlage von hochschulpolitischen Diskussionen dienen.

### AUS DEM INHALT

Einführung | Professionelle Kompetenz und Professionswissen von Lehramtsstudierenden und Lehrkräften im Fach Mathematik | Determinanten des Professionswissens von Lehramtsstudierenden und Lehrkräften im Fach Mathematik | Spezifizierung und Bündelung der Forschungsfragen | Anlage der Untersuchung, Hypothesen und statistisches Vorgehen | Deskriptiver Ergebnisteil | Hypothesengeleiteter Ergebnisteil | Zusammenfassung und Diskussion | Literatur

2018

XXIV, 188 Seiten mit 52 Tabellen und 17 s/w-Abbildungen

€ 44,-

978-3-515-12210-8 KARTONIERT

978-3-515-12211-5 E-BOOK



Franz Steiner  
Verlag

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

Die Franz Steiner Verlag

# eLibrary

für Bibliotheken

Schon mehr als 1.000 E-Books

Kaufmodell: dauerhafter & unbegrenzter Zugang

Intelligente Suchfunktion

Perfekte Darstellung, auch auf Tablet und Smartphone

Soziales DRM ohne Einschränkungen

The screenshot displays the Franz Steiner Verlag eLibrary website. At the top, there is a navigation bar with 'DE', 'DIE eLIBRARY', 'KUNDENSERVICE', and 'NEWSLETTER?'. Below this is the logo for Franz Steiner Verlag and eLibrary, followed by a search bar containing the text 'Suchbegriff'. The main content area is titled 'Neu in der eLibrary' and features a grid of book covers. On the left, there is a sidebar with a list of subject categories under the heading 'eBooks', including 'Alt- und Naturwissenschaften (218)', 'Denkmalpflege (26)', 'Fachpublizistik (26)', 'Geographie (24)', 'Germanistik (26)', 'Geschichte (112)', 'Kunstgeschichte (1)', 'Musikwissenschaft (12)', 'Orientalistik (9)', 'Philosophie (88)', and 'Romanistik (11)'. Below the sidebar is a section for 'eBook-Reihen' with a list of series titles and their corresponding call numbers. The grid of book covers includes titles such as 'Die Ursachen für den Zusammenbruch der Sowjetunion und der DDR (1945-1990)', 'Einigkeit, Recht und Freiheit. 25 Jahre deutsche Wiedervereinigung (1990-2015)', 'Wirtschaftserfolg zwischen Zufall und Innovativität', 'Zur Bedeutung von Wohlstand für das Gedeihen von Gemeinschaft', 'Die Ursachen für den Zusammenbruch der Sowjetunion (1917-1942)', 'Follies and the Environment in Ancient Life and Thought', 'Kings, Countries, Peoples', 'Fasti e schemi cronologici', 'Die 'New Commonwealth Society'', and 'Trendkörper im Sowjet-Organismus'. On the right side of the screenshot, a smartphone is shown displaying the mobile version of the website, which features a search bar with the text 'Fumasoli' and a book cover for 'Wirtschaftserfolg zwischen Zufall und Innovativität'.

Machen Sie sich selbst ein Bild unter [elibrary.steiner-verlag.de](http://elibrary.steiner-verlag.de)

Franz Steiner Verlag | Birkenwaldstr. 44 | 70191 Stuttgart

Tel.: +49 (0) 711 / 25 82-0 | Fax: 0711 / 25 82-390

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



Franz Steiner Verlag