

# Jährliches Forschungsprogramm 2008

März 2008

## Inhalt

	Seite
<b>1. Berufsbildungsforschung als Aufgabe des BIBB .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Jährliche Forschungsplanung .....</b>	<b>4</b>
2.1 Stellung und Aufgaben der jährlichen Forschungsplanung .....	4
2.2 Systematik der Projektbeschreibungen .....	5
2.3 Verfahrensschritte .....	6
<b>3. Laufende und geplante Forschungsaktivitäten des BIBB .....</b>	<b>7</b>
3.1 Forschungsschwerpunkt 1: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem .....	7
3.2 Forschungsschwerpunkt 2: Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung .....	10
<i>Projekt 1: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung .....</i>	<i>13</i>
<i>Projekt 2: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischbetriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe .....</i>	<i>25</i>
3.3 Forschungsschwerpunkt 3: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege .....	37
<i>Projekt 3: Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung .....</i>	<i>40</i>
3.4 Forschungsschwerpunkt 4: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen .....	47
3.5 Forschungsschwerpunkt 5: Internationalität der Berufsbildung .....	49
<i>Projekt 4: Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz .....</i>	<i>51</i>
 Anhang 1: Laufende Forschungsprojekte und forschungsrelevante Vorhaben in 2008 .....	 65
Anhang 2: Auslaufende Forschungsprojekte und forschungsrelevante Vorhaben in 2007 .....	70

## 1. Berufsbildungsforschung als Aufgabe des BIBB

Im Zuge der Reform des Berufsbildungsgesetzes wurde die Berufsbildungsforschung als wichtige Aufgabe des BIBB bestätigt. Zugleich wurden die Ziele und der Handlungsrahmen genauer beschrieben. Nach § 84 BBiG hat die Berufsbildungsforschung im BIBB die Aufgabe,

- Grundlagen der Berufsbildung zu klären,
- inländische, europäische und internationale Entwicklungen zu beobachten,
- Anforderungen an Ziele und Inhalte der Berufsbildung zu ermitteln,
- Weiterentwicklungen der Berufsbildung in Hinblick auf gewandelte Erfordernisse vorzubereiten sowie
- Instrumente und Verfahren der Vermittlung, des Wissens- und Technologietransfers zu fördern.

Der gesetzliche Rahmen ist damit weit gespannt. Die Konkretisierung erfolgt im Rahmen eines mittelfristigen, auf mehrere Jahre angelegten Forschungs- und Entwicklungsprogramms sowie eines Jährlichen Forschungsprogramms. Letzteres beschreibt einen Rahmen für die Entwicklung neuer Projekte für das laufende Jahr. Auf seiner Basis werden institutsintern Projekte ausgearbeitet und realisiert. Dieses Verfahren ist erstmals für das Jahr 2006 wirksam geworden.

Berufsbildungsforschung im BIBB wird nach § 90 Abs. 1 BBiG im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durchgeführt. Neue Akzente und Impulse zur Gestaltung der Arbeits- und Forschungsplanung und zur Generierung von Projekten und Vorhaben werden insbesondere aus bildungspolitisch aktuellen Berichten, Initiativen und Grundsatzprogrammen generiert. Für das Jährliche Forschungsprogramm 2008 sind zu nennen:

- Die Entschlüsse des Deutschen Bundestages zum BBiG und zur beruflichen Bildung,
- die Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung des Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB),
- die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung,
- die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKWB) für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf,
- die Beschlüsse des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland,
- der Nationale Integrationsplan,
- die Stellungnahmen und Empfehlungen des Hauptausschusses
- sowie die Beschlüsse und Empfehlungen des Europäischen Rates sowie der Europäischen Union.

Nicht alles, was in diesen Initiativen und Veröffentlichungen als Thema angesprochen wird, lässt sich unmittelbar in Forschungsprojekten realisieren. Manches wird sich eher in Entwicklungsprogrammen oder in der Ordnungsarbeit nieder-

schlagen. Dennoch geben diese berufsbildungspolitischen Initiativen und Quellen eine wichtige Orientierung für die Erwartungen der Politik an die Dienstleistungen und die Berufsbildungsforschung des BIBB. Umgekehrt sollen die Ergebnisse der Projekte aus dem Jährlichen Forschungsprogramm aber auch eine wichtige Grundlage für politisches Handeln bilden. Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik stehen somit in einem wechselseitigen Austausch zueinander.

Dies wird nicht zuletzt auch daran deutlich, dass das Jährliche Forschungsprogramm des BIBB mit dem Programm des BMBF zur Berufsbildungsforschung („Berufsbildungsforschungsinitiative“) abgestimmt ist. Das BIBB ist zudem im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung mit der Umsetzung und fachlichen Unterstützung dieses Programms betraut worden.

## **2. Jährliche Forschungsplanung**

### **2.1 Stellung und Aufgaben der jährlichen Forschungsplanung**

Das Jährliche Forschungsprogramm konzentriert sich auf die Eigenforschung des BIBB, also auf jene Forschungsprojekte, die aus Haushaltsmitteln des BIBB finanziert werden. Es bietet zugleich aber auch einen Rahmen und Bezugspunkt für die Auftragsforschung. Nicht enthalten sind jene Vorhaben, die zwar wissenschaftsbasiert sind oder in Form von Expertisen auch Forschungselemente enthalten, bei denen der Schwerpunkt aber eher auf der Entwicklung, Anwendung und Umsetzung von Ergebnissen liegt. Diese Vorhaben werden folgerichtig nicht im Forschungs-, sondern im Arbeitsprogramm des BIBB ausgewiesen.

Neben der Eigenforschung führt das BIBB Forschung auch im Auftrag Dritter durch. Relevant sind hierbei zwei Typen:

- Bei den forschungsrelevanten Vorhaben liegt häufig eine Weisung oder ein Auftrag eines Ministeriums, in der Regel des BMBF, zugrunde.
- Drittmittelprojekte werden in der Regel auf der Basis von Ausschreibungen akquiriert. Sie werden beispielsweise für die EU durchgeführt.

Beide Typen werden im Rahmen des Jährlichen Forschungsprogramms nachrichtlich erwähnt, um den thematischen Gesamtzusammenhang herzustellen (siehe Anhang 1 und 2). Die Auftragsforschung unterliegt jedoch nicht dem Genehmigungsverfahren des § 92 Abs. 1 Punkt 3 BBiG.

Erstmals wurde für 2006 ein Jährliches Forschungsprogramm vorgelegt und vom Hauptausschuss beschlossen. Auch das Jährliche Forschungsprogramm 2008 ist auf fünf Forschungsschwerpunkte ausgerichtet. In ihnen konkretisiert sich die Absicht der Institutsleitung, die Arbeit des BIBB auf strategisch wichtige Themen zu konzentrieren:

- Im Forschungsschwerpunkt 1 „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ geht es ganz allgemein um die Übergänge an der ersten und zweiten Schwelle.

- Der Forschungsschwerpunkt 2 „Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung“ widmet sich wichtigen Strukturfragen.
- Die Projekte im Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ sollen mit ihren Ergebnissen dazu beitragen, die Kompatibilität der bestehenden Bildungsgänge untereinander zu verbessern und Übergänge zu erleichtern.
- Der Forschungsschwerpunkt 4 „Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen“ beschäftigt sich mit den Anforderungen an die Berufsbildung durch eine zunehmend heterogene Struktur der Lernenden.
- Im Forschungsschwerpunkt 5 „Internationalität der Berufsbildung“ werden vor allem Themen aus dem Umfeld der europäischen Berufsbildung und Berufsbildungspolitik untersucht.

## 2.2 Systematik der Projektbeschreibungen

Das Jährliche Forschungsprogramm beschreibt die Forschungsprojekte, deren Beginn im Jahr 2008 vorgesehen ist. Um dem strategischen Anspruch der Forschungsplanung Rechnung zu tragen, erfolgt die Projektbeschreibung skizzenartig. Die Beschreibung soll die notwendigen Informationen enthalten, um über die Relevanz des Themas und die Stimmigkeit seiner Ausrichtung zu entscheiden. Sie kann aber noch nicht so ausführlich sein wie ein regelrechter Projektantrag.

Die Projektbeschreibungen im Jährlichen Forschungsprogramm orientieren sich an einer einheitlichen Gliederung. Sie umfasst Angaben zu folgenden Punkten:

*Begründung:* Auf der Basis von Forschungslücken wird die wissenschaftliche Relevanz, aber auch die Bedeutung eines Projektes für die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis dargelegt.

*Forschungsstand:* Die Thematik des Forschungsprojekts wird auf der Grundlage relevanter Studien und Veröffentlichungen dargestellt. Dabei werden laufende oder bereits abgeschlossene BIBB-Projekte besonders gewürdigt, um das einzelne Projekt in den thematischen Gesamtzusammenhang der BIBB-Forschung zu stellen.

*Forschungsziele:* Unter diesem Punkt werden die übergreifenden Ziele eines Forschungsprojektes beschrieben und aus dem Kontext des Forschungsstands abgeleitet.

*Forschungsfragen:* Die Fragestellungen, die durch das jeweilige Projekt untersucht werden sollen, werden spezifiziert.

*Forschungshypothesen:* Auf der Basis von Theorien / der theoretischen Diskussion sollen erwartete Wirkungszusammenhänge formuliert werden.

*Methodisches Konzept:* Angesichts des gegenwärtigen, noch vorläufigen Planungsstands können im Wesentlichen nur die vorgesehenen Instrumente benannt und in ihrem Zusammenwirken beschrieben werden. Die konkrete, detaillierte Methoden-

planung kann erst nach der Genehmigung des Projektes durch den Hauptausschuss vorgenommen werden.

*Zeitplan:* Die einzelnen Arbeitsschritte sind zeitlich zu gliedern.

*Interne und externe Kooperationen:* Explizit ausgewiesen werden die geplanten internen und externen Kooperationen. Die Spanne externer Kooperationen reicht von einem Erfahrungsaustausch bis hin zur Vergabe von Unteraufträgen an andere Forschungseinrichtungen.

*Transfer:* Es sollen unter anderem Antworten auf folgende Fragen gegeben werden: Wem nützt das Forschungsprojekt? Welche Adressaten und Zielgruppen werden angesprochen? Wie ist der Ergebnistransfer geplant?

*Laufzeiten:* In der Regel soll die Projektlaufzeit nicht mehr als zwei Jahre betragen.

*Projektmitarbeiter/-innen:* Es werden alle für das Projekt vorgesehenen Mitarbeiter/-innen namentlich aufgeführt. Der Projektsprecher / die Projektsprecherin ist halbfett hervorgehoben.

*Literaturhinweise:* Ergänzend werden relevante Veröffentlichungen zum Forschungsstand aufgeführt.

### **2.3 Verfahrensschritte**

Mit der Vorlage des Entwurfs zum Jährlichen Forschungsprogramm setzt ein Informations-, Diskussions- und Planungsprozess ein, in den unterschiedliche Gremien eingebunden sind. Im Verlauf des Prozesses ergeben sich immer wieder Möglichkeiten der Feinsteuerung. Im Einzelnen weist die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten folgenden Ablauf auf:

- Aufstellung eines Entwurfs des Jährlichen Forschungsprogramms
- Beratung des Entwurfs im UA Berufsbildungsforschung und im Wissenschaftlichen Beirat / Abstimmung mit dem BMBF
- Überarbeitung des Entwurfs
- Beschlussfassung des Jährlichen Forschungsprogramms durch den Hauptausschuss
- Genehmigung durch das BMBF
- Erarbeitung von Projektvorlagen durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im BIBB
- Vorstellung und Diskussion der Projektvorlagen in institutsoffenen Projektkonferenzen
- Überarbeitung der Projektvorlagen

- Genehmigung der Projekte durch die Institutsleitung
- Information des UA Berufsbildungsforschung / Hauptausschusses und des Wissenschaftlichen Beirats
- Vorstellung und Diskussion von (Teil-)Ergebnissen in internen Workshops
- Information und gegebenenfalls Präsentation von Ergebnissen im Hauptausschuss / UA Berufsbildungsforschung / Wissenschaftlichen Beirat
- Information der (Fach-) Öffentlichkeit als Transfer der Forschungsergebnisse.

Während der Projektlaufzeit tragen unterschiedliche Monitoringprozesse zur Qualitätssicherung der Forschungsprojekte und Vorhaben bei. Zu nennen sind hier an erster Stelle das Berichtswesen, das einen schriftlichen Zwischenbericht und regelmäßige mündliche Berichterstattungen über den Projektverlauf im Rahmen von Abteilungs- und Arbeitsbereichsbesprechungen umfasst. Zudem findet ab 2008 jährlich mindestens ein Projektkolloquium statt, zu dem der Forschungsdirektor die Projektmitarbeiterinnen und Mitarbeiter der laufenden Forschungsprojekte einlädt. Darüber hinaus laden der Unterausschuss Berufsbildungsforschung und ggfs. der Wissenschaftliche Beirat zu ihren Sitzungen ausgewählte Projekte ein, um sich über den Projektverlauf zu informieren und mit den Projektteams in einen wissenschaftlichen Dialog einzutreten. Im Rahmen des im Institut eingeleiteten Qualitätssicherungsprozesses werden die Instrumente der Projektgenese, -durchführung und -begleitung auf den Prüfstand gestellt und optimiert.

### **3. Laufende und geplante Forschungsaktivitäten des BIBB**

#### **3.1 Forschungsschwerpunkt 1: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem**

Ausbildung und Beschäftigung hängen in einem starken Maße zusammen. Mit dem Beschäftigungsrückgang in den letzten Jahren ist auch das betriebliche Ausbildungsplatzangebot massiv zurückgegangen. Als Folge einer positiven Beschäftigungsentwicklung kam es 2007 zum zweithöchsten Ergebnis seit der Wiedervereinigung. Dennoch bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin schwierig. Denn die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen wird sich in den nächsten Jahren (zumindest im Westen) weiterhin erhöhen. Zusätzlich drängen Personen auf den Ausbildungsmarkt, die in der Vergangenheit bei ihren Bemühungen um einen Ausbildungsplatz erfolglos geblieben sind und sich nach dem alternativen Besuch anderer Bildungsgänge im so genannten Übergangssystem (z.B. EQJ, Berufsvorbereitung, Praktikum) erneut um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemühen („Altbewerber“).

Im Rahmen des BIBB-Forschungsschwerpunktes „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ werden die Übergänge in und die Strukturen von Ausbildung sowie die Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung untersucht.

Amtliche Statistiken und eigene Primärerhebungen bilden die Grundlage für die Analyse der Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Zu nennen sind hier unter

anderem die Erhebung des BIBB über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge<sup>1</sup>, die Ausbildungsmarkt-<sup>2</sup> und die Beschäftigtenstatistik<sup>3</sup> der Bundesagentur für Arbeit sowie die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes<sup>4</sup>. Die Ergebnisse fließen ein in den jährlich erscheinenden Berufsbildungsbericht<sup>5</sup> der Bundesregierung. Darüber hinaus beteiligt sich das BIBB regelmäßig durch Analysen an dem Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands<sup>6</sup>, der jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) herausgegeben wird. Für den aktuellen Bericht wird das BIBB die Themenbereiche (Module) „Entwicklung des Bildungsangebotes in wissens- und technologieorientierten Wirtschaftsbereichen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung“ sowie „Weiterbildung und Lebenslanges Lernen“ bearbeiten.

Die Ergebnisse aus den amtlichen Statistiken werden ergänzt um repräsentative Erhebungen und weitere vertiefende Analysen.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen werden in verschiedenen Forschungsprojekten und Vorhaben zurzeit Fragen des Übergangs in Ausbildung untersucht. Aufgegriffen werden u.a. Fragen nach den Möglichkeiten von Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen, ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung auch tatsächlich zu realisieren<sup>7</sup>, nach den Einflussfaktoren für den Übergang in eine Ausbildung sowie nach den Maßnahmen vor dem Übergang in die Ausbildung und der Dauer bis zum Ausbildungseinstieg<sup>8</sup>.

Die Frage, ob und wie ein ausreichendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung gestellt werden kann, wird in verschiedenen Forschungsprojekten und Vorhaben des BIBB aufgegriffen. Zur Vorausschätzung des bis zum 30. September eines jeden Jahres zu erwartenden Angebotes an Ausbildungsplätzen hat das BIBB in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für quantitative Analysen der Universität Bochum ein ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA) entwickelt, das vielfältige Einflussgrößen auf das Ausbildungsplatzangebot berücksichtigt. Dazu zählen u.a. die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (z.B. Veränderungen des Bruttoinlandproduktes, des Auftragseingangs des Unternehmens), die Entwicklung des Arbeitsmarktes (z.B. Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen) sowie die demografische Entwicklung (z.B. Zahl der Schulabgänger). Für die Darstellung des aktuellen betrieblichen Ausbildungsverhaltens reichen die Analysen jedoch alleine nicht aus. Sie werden ergänzt um Informationen aus den Betrieben. So wird im Rahmen eines Forschungsprojektes ein „Ausbildungsmonitor“ aufgebaut, ein online-gestütztes Erhebungsinstrument zur fundierten Analyse des betrieblichen Ausbildungsverhaltens auf Basis eines auf Dauer angelegten Betriebspanels. Dadurch können frühzeitig Informationen über aktuelle Entwicklungen des betrieblichen Ausbildungsangebotes gewonnen werden. Dabei wird

---

<sup>1</sup> <http://www.bibb.de/de/14492.htm>

<sup>2</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk29602.htm>

<sup>3</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk8250.htm>

<sup>4</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk10900.htm>

<sup>5</sup> [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_07.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.bmbf.de/de/7654.php>

<sup>7</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kap. 1.3.2

<sup>8</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kap. 1.3.3

nicht nur das grundsätzliche Ausbildungsverhalten der Betriebe untersucht, sondern auch längerfristige Veränderungen werden beobachtet.

Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hängt auch in einem starken Maße von der Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung ab. Je geringer das Verhältnis von Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung aus Sicht der Unternehmen ausfällt, umso eher dürften diese bereit sein, in die betriebliche Ausbildung zu investieren. In dem Forschungsprojekt „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“<sup>9</sup> werden sowohl die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung, als auch zentrale Dimensionen des betrieblichen Ausbildungsnutzens für den Gesamtbereich der deutschen Wirtschaft erfasst.

Ein wichtiger Bestandteil des Nutzens einer Ausbildung ist die Frage, ob über diesen Weg ausreichend qualifiziertes Personal zur Deckung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs bereitgestellt werden kann. Welche Formen der Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich heute von Unternehmen in wachsenden Beschäftigungsfeldern praktiziert werden, welche Entscheidungsprozesse hierbei zugrunde liegen und welche Möglichkeiten es gibt, Unternehmen mit geringen beruflichen Strukturen an Ausbildung heranzuführen, sind zentrale Fragestellungen des Forschungsprojektes „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“<sup>10</sup>. Die Ergebnisse sollen nicht nur Hinweise auf die Attraktivität des dualen Systems geben, sondern auch in die ordnungsbezogene Qualifikationsforschung und die Ordnungsarbeit des BIBB einfließen.

Ebenfalls der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes dienen staatliche Förderprogramme. Insbesondere in Ostdeutschland wurden hierdurch in der Vergangenheit zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsstellen geschaffen, um das mangelnde Angebot an betrieblichen Stellen zu kompensieren. Ein demografisch bedingter Rückgang an Ausbildungsplatznachfragern, aber auch eine vorrangig kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur mit stark spezialisierten Betrieben wird das duale Ausbildungssystem in Ostdeutschland künftig vor neue Herausforderungen stellen. Ob die bisher öffentlich geförderten Ausbildungsstrukturen und neuen Lernortkombinationen über die quantitative Ausbildungskrise hinaus Ansätze und Potenziale für die künftige Entwicklung des dualen Ausbildungssystems besitzen, ist Gegenstand des Forschungsprojektes „Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland“<sup>11</sup>.

Einen weiteren, aktuellen Schwerpunkt des BIBB bilden Forschungen zu den Übergängen in Beschäftigung. Bei dem gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Forschungsprojekt „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 - Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“<sup>12</sup> handelt es sich um eine repräsentative Erhebung unter 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Durch die Befragung werden differenzierte Informationen über ausgeübte Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, Arbeitsbedingungen und -belastungen, den Bildungsverlauf der Erwerbstätigen sowie über die Verwertung beruflicher Qualifikationen gewonnen.

---

<sup>9</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21203.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21203.pdf)

<sup>10</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21205.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21205.pdf)

<sup>11</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21204.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21204.pdf)

<sup>12</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_22101.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22101.pdf)

Explizit der Übergang von der Berufsausbildung in Beschäftigung wird darüber hinaus im Forschungsprojekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung“<sup>13</sup> untersucht. Mit den Analysen zur so genannten „zweiten Schwelle“ sollen Hinweise darüber gewonnen werden, inwieweit Schwierigkeiten beim Einstieg nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in das Berufsleben, und damit verbundene diskontinuierliche sowie prekäre Beschäftigungsverläufe zunehmen. Hierzu soll die berufliche Einmündung über einen Zeitraum von drei Jahren nach Beendigung der Ausbildung betrachtet werden, um den Umfang der „erfolgreichen“ Berufseinstiegsprozesse zu erfassen und in Abgrenzung dazu prekäre Verläufe und Entwicklungen auszumachen. Darüber hinaus sollen relevante Einflussgrößen auf unterschiedliche Berufseinstiegsprozesse identifiziert werden.

Die sich stetig weiterentwickelnden Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe der Wirtschaft, die bedeutsam für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und dem Verbleib in Beschäftigung sind, sind Forschungsgegenstand der Qualifikationsentwicklungsforschung. Zu diesem Dauervorhaben<sup>14</sup> gehören neben der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen und dem FreQueNz-Netzwerk auch das Arbeitsmarktradar, das zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt entwickelt wird, sowie die Weiterentwicklung von langfristigen Qualifikationsprognosen und die Beobachtung und Analyse von Angeboten und innovativen Trends auf dem Weiterbildungsmarkt.

### **3.2 Forschungsschwerpunkt 2: Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung**

Dieser Forschungsschwerpunkt zeichnet sich durch ein breites Spektrum an Forschungsprojekten aus, die von Themen wie „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ über „Berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien“ bis zu den aktuellen Projektanträgen „Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung“ sowie der Entwicklung einer berufstheoretischen Konzeption für Kaufleute reichen.

In den Leitlinien des Innovationskreises berufliche Bildung<sup>15</sup> wird festgestellt, dass die Durchlässigkeit aus der beruflichen Bildung in die Hochschulen in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern unzureichend ist. Flexiblere und durchlässigere Aus- und Weiterbildungsstrukturen sind aber notwendig, damit für mehr Menschen (vor allem junge Menschen) die Möglichkeit besteht, über das berufliche Lernen hohe und höchste Qualifikationen und Kompetenzen zu erreichen. Gleichzeitig muss ein international ausgerichtetes Berufsbildungssystem den Anforderungen an Flexibilität, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungsgänge entsprechen. Konsens besteht darüber, die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und dem tertiären Bereich zu verbessern. Dazu sind differenzierte Lösungen und Lösungsansätze notwendig; so ist der Zugang von Praktikern ohne formale Hochschulzugangsberechtigung zum Studium an einer Hochschule zu erleichtern. Ziel ist es, zusätz-

<sup>13</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21201.pdf)

<sup>14</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_20501.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_20501.pdf)

<sup>15</sup> <http://www.bmbf.de/de/6190.php>

liche und differenzierte Übergangs- und Anrechnungsmöglichkeiten im Rahmen von beruflicher Weiterbildung zu schaffen.

In Deutschland werden jährlich mindestens 700.000 Abschlüsse und Zertifikate<sup>16</sup> in der Weiterbildung vergeben. Es fehlt aber eine Strukturierung und Systematisierung des schwer überschaubaren Marktes für Weiterbildungsabschlüsse. Vielen Interessenten fällt es schwer, die Relevanz auf dem Arbeitsmarkt der zahlreichen Abschlüsse einzuschätzen. Potenziellen Teilnehmern an Maßnahmen der geregelten Fortbildung sollte ein hohes Qualitätsniveau zugesichert werden können.

Qualität wird derzeit vor allem durch die Ordnungsmittel und die Prüfungen gesichert. „Ein eigenständiges Qualitätssicherungs- und Akkreditierungssystem in der beruflichen Fortbildung könnte einen wichtigen Beitrag leisten, um die Akzeptanz dieser Abschlüsse (...) zu sichern und nachhaltig zu steigern.“<sup>17</sup> Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung aufgefordert, Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten. Alle Beteiligten in der Berufsbildung sind also ebenfalls aufgefordert, die Praxis der Qualitätssicherung zu verbessern sowie passende und praktikable Instrumente und Verfahren zur kontinuierlichen Qualitätssicherung und zum -management zu entwickeln. Die Konzepte und Vorstellungen hierzu sind allerdings sowohl in der Wissenschaft als auch in der beruflichen Praxis sehr unterschiedlich.

Die Diskussion über die Qualität von Aus- und Weiterbildung betrifft auch das in der Aus- und Weiterbildung tätige Personal. Für die Kompetenzentwicklung des betrieblichen Nachwuchses im dualen System kommt dem ausbildenden Personal in den Betrieben eine Schlüsselfunktion zu. Zu den wichtigen Voraussetzungen für erfolgreiche Lernprozesse zählen die fachlichen und pädagogischen Kompetenzen dieses Bildungspersonals. Die letzte BIBB/IAB-Erhebung mit einer Strukturanalyse zum betrieblichen Ausbildungspersonal liegt fünfzehn Jahre zurück. Der Forschungsstand insgesamt zeigt jedoch, dass zum betrieblichen Ausbildungspersonal in Deutschland nur wenige gesicherte Informationen vorliegen. Seit der letzten Strukturanalyse haben sich aber die Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsprofile wesentlich gewandelt und es werden neue Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen dieser Personengruppe gestellt.

Deshalb sollen im Forschungsprojekt „Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung“ die verschiedenen Rollen und Tätigkeitsprofile des ausbildenden Personals in unterschiedlichen Betrieben und Berufen und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Kompetenzentwicklung untersucht werden.

Der Wandel von der Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft hat ein hohes Wachstum im tertiären Sektor zur Folge, so z.B. auch bei den unternehmensnahen und personenbezogenen Dienstleistungen. Dies hat Konsequenzen für den Fachkräftebedarf. Ein wesentliches Element für die Modernisierung des Berufsbildungssystems bleibt also die Entwicklung und Modernisierung von Aus- und Fortbildungsberufen. Die Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken - Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“ des Innovationskreises für berufliche Bildung, stellt den Zusammenhang von Berufsprinzip und Flexibilisierung in den Vordergrund. Es

<sup>16</sup> Pressemitteilung 31/2007 des BIBB: Weiterbildungsabschlüsse verbessern Aufstiegschancen.

<sup>17</sup> Weiß, Reinhold : Bachelor Professional - ein Beitrag zur Aufwertung der beruflichen Bildung? In: BWP 4 /2007, S. 47-50

wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Ordnung der beruflichen Bildung im Hinblick auf Zahl und Art der knapp 350 Ausbildungsberufe im dualen System zu modernisieren und vor jeder Neuordnung eines Einzelberufs die Zusammenführung mit anderen Berufen in Berufsgruppen zu prüfen.<sup>18</sup>

Weitgehend Einigkeit herrscht auch in der Wissenschaft, dass sich die Abgrenzungen von Einzelberufen immer mehr verwischen. Nach einer Phase der Entwicklung von vielfältigen neuen Berufen, wird seit einiger Zeit die Forderung nach dem Aufzeigen von Gemeinsamkeiten der Berufe (Stichwort: Berufefamilien) immer deutlicher. Ziel des Projektes „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ ist es, abgeleitet aus einer berufstheoretischen Konzeption, die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe zu kategorisieren, um deren Funktionszuordnung bestimmen zu können. Darüber hinaus sollen Kernkompetenzen identifiziert werden, die als Grundlagen für die Gestaltung von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsordnungen genutzt werden können. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Bedeutung und dem Selbstverständnis der Kaufleute. Der Blick in die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass bisher keine bildungstheoretische Konzeption für die Kaufleute vorliegt, aus der fundiert Rückschlüsse für die bildungspolitischen Anforderungen getroffen werden können. Das Forschungsprojekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ will diese Lücke schließen.

Drei der bereits laufenden Forschungsprojekte im Forschungsschwerpunkt „Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung“ leisten Beiträge zur Untersuchung der Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung: das Projekt „Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen“<sup>19</sup>, das Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ und das Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, in dem untersucht wird, wie die Lernenden die Qualität ihrer beruflichen Ausbildung bewerten.<sup>20</sup>

Das Projekt „Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling“, das im vierten Quartal 2007 beginnen wird, greift frühere Arbeiten des BIBB zum Bildungscontrolling auf und soll u.a. die Hypothese prüfen, dass rationale Kosten-Nutzen-Analysen Weiterbildungsentscheidungen innerbetrieblich legitimieren können.

Die außerdem laufenden 13 forschungsrelevanten Vorhaben bewegen sich überwiegend im Forschungsfeld der Vor- bzw. Nachbereitung von Ordnungsarbeiten in unterschiedlichen Branchen. Sie lassen sich clustern in

- Evaluierungsaktivitäten: Schwerpunkt ist die Evaluation von Erprobungsverordnungen, weiterhin die Evaluierung des Industriemeisters Metall;

<sup>18</sup> <http://www.bmbf.de/de/6190.php>

<sup>19</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_32201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_32201.pdf)

<sup>20</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_22202.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22202.pdf)

- Früherkennung, Dauerbeobachtung: z.B. die zeitlich nicht begrenzten Vorhaben der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen<sup>21</sup> in unterschiedlichen Branchen/Sektoren;
- Bildungspersonal/Prüfungspersonal: die drei Vorhaben setzen sich auf ganz unterschiedliche Weise mit dem Bildungspersonal/ Prüfungspersonal auseinander; (u.a. die Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung - AEVO)<sup>22</sup> und
- Entwicklungsarbeiten: in diesem Cluster steht die Entwicklungsarbeit im Kontext der Ordnungsaktivitäten im Vordergrund (z.B. Zusatzqualifikationen für Neue Technologien<sup>23</sup>)

2007 werden sieben forschungsrelevante Vorhaben beendet, die unmittelbar Bezug zu den Ordnungsaktivitäten haben. Hier haben sich die zwei Schwerpunkte Berufs- bzw. branchenorientierte Evaluierung und systematische Ermittlung/Entwicklung von Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungskonzepten herausgebildet.

## **Projekt 1: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung**

### **Begründung**

Für die berufliche Kompetenzentwicklung des betrieblichen Nachwuchses in der dualen Ausbildung kommt dem ausbildenden Personal in den Betrieben – von der ausbildenden Fachkraft bis zum verantwortlichen Ausbilder – eine Schlüsselfunktion zu. Diese Personen tragen nicht nur die Verantwortung für den Lernprozess der Auszubildenden, sondern sie müssen zukünftige qualifikatorische Anforderungen voraussehen und sich selbst kontinuierlich weiterqualifizieren, um nicht den betrieblichen Anschluss zu verlieren und eine Ausbildung auf hohem Niveau zu gewährleisten.

Auch von EU-Seite wird vor dem Hintergrund der Lissabon-Agenda seit einiger Zeit gezielt auf die Schlüsselrolle des beruflichen Bildungspersonals für die Leistungsfähigkeit der (Berufs)Bildungssysteme verwiesen.<sup>24</sup> Lehrer(innen) und Ausbilder(innen) gilt eine besondere Priorität im neuen Programm Lebenslanges Lernen (PLL). Auch hat die Kommission (Generaldirektorat Bildung und Kultur) 2006 dazu eine technische Arbeitsgruppe ins Leben gerufen.<sup>25</sup> In der Folge wurden zwei Studien in Auftrag gegeben, um insbesondere die Situation der Trainer(innen) und Ausbilder(innen) in der nicht-schulischen Berufsbildung der Mitgliedsländer, über die nur

<sup>21</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_20501.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_20501.pdf)

<sup>22</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_30553.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_30553.pdf)

<sup>23</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_40823.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_40823.pdf)

<sup>24</sup> Vgl. im Hinblick auf die Ausbilder(innen) dazu ausführlicher Grollmann (2005) und Sailmann (2006).

<sup>25</sup> Es handelt sich um die „Focus Group Teachers and Trainers in VET“, die als Untergruppe zu der Arbeitsgruppe zählt, welche sich mit Bildungspersonal im Allgemeinen beschäftigt. Deutschland, bzw. das BMBF ist durch die Verfasserin hier zur Zeit vertreten.

wenig bekannt ist, besser einschätzen und mittelfristig bildungspolitische Empfehlungen formulieren zu können.<sup>26</sup>

Eine Schwierigkeit der Analyse liegt sicherlich darin, dass es sich hier nicht nur strukturell vom Arbeitsplatz her, sondern auch personell und von den Qualifikationen her um eine äußerst heterogene Gruppe handelt. Die Ausführung von Ausbildungstätigkeiten ist nicht wie in der Berufsschule mit einem Berufsstand verbunden, sondern es handelt sich um eine Funktion. Diese wird von betrieblichen Fachkräften in der Mehrzahl der Fälle neben ihrer regulären Tätigkeit übernommen. Nur ein vergleichsweise kleiner Prozentsatz ist hauptberuflich mit Ausbildungsfragen befasst. Aktuelle Zahlen dazu liegen für Deutschland nicht vor. Rund 755.000 Personen über alle Ausbildungsbereiche hinweg waren im Jahre 2005 zumindest offiziell als verantwortliche Ausbilder(innen) ihres Betriebes registriert.<sup>27</sup>

Für Deutschland lässt sich konstatieren, dass die betrieblichen Ausbildungsdienstleistungen im Zuge des Strukturwandels vor neuen Herausforderungen stehen und von folgenden Aspekten besonders geprägt sind:

- Die Einführung der Prozessorientierung und der damit verbundenen gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen erfordert neue Formen der Ausbildungsorganisation und -gestaltung.<sup>28</sup> In den Großbetrieben steht die Funktion der Lehrwerkstatt, die ohnehin bereits durch die Debatte um das dezentrale Lernen (Einrichtung von Lernstationen etc.) in den 1990er Jahren neu definiert werden musste, nun erneut zur Diskussion.<sup>29</sup> Auch gibt es seit der Novellierung des BBiG neue Prüfungsverfahren und -ordnungen.
- Der routinierte Umgang mit computergestützten Systemen und netzgestützten Informations- und Kommunikationstechnologien wird nicht nur in der Arbeit selbst, sondern auch im Rahmen der Ausbildung zur Förderung weitgehend selbstgesteuerter Lernprozesse (E-Learning) zunehmend erwartet.<sup>30</sup> Zugleich steigen mit der Internationalisierung die Erwartungen an die fremdsprachliche Kompetenz.
- Veränderte Lernvoraussetzungen bei den Ausbildungsanwärter(inne)n, verbunden mit dem Mangel an Ausbildungsplätzen, aber auch der schon abzu- sehende Fachkräftemangel führen zu einer besonderen Problematik bei der Auswahl des geeigneten Nachwuchses wie bei dessen anschließender Förderung.

<sup>26</sup> Die Konsortialführerschaft für die Studie zur Situation des betrieblichen Bildungspersonals „Euro-trainer“ liegt beim ITB Bremen, und das BIBB als Partner zeichnet für den deutschen Länderbericht verantwortlich. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2008 vorliegen.

<sup>27</sup> BMBF: Berufsbildungsbericht 2007, Kap. 4.1.8, S. 251.

<sup>28</sup> Bahl, Anke u.a.: Was bedeutet prozessbezogen ausbilden? In: BWP 33 (2004), H. 5, S. 10-14. Siehe auch die Ergebnisse des Modellversuchs „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“ vom zab und fbb (2007).

<sup>29</sup> Vgl. Gerhard Boschs Darstellung der verschiedenen Beweggründe für den allgemeine Trend zum arbeitsintegrierten Lernen und die wechselnde Diskussion um das Lernen in der Arbeit seit den 1950er Jahren. Ders.: Betriebliche Reorganisation und neue Lernkulturen. In: Bsirske; Frank u.a. [Hrsg.]: Wissen ist was wert: Wissensmanagement. Hamburg: VSA, 2003, S. 118-129.

<sup>30</sup> Siehe exemplarisch Hensge, Kathrin: Rahmenbedingungen des Ausbildungshandelns verändern sich. Qualifizierungsanforderungen und Lernkulturen beim Einsatz neuer Medien. In: BWP 34 (2005), H. 6, S. 5-9.

- Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (im Schnitt etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag) sind ein bildungspolitisches Problem und möglicherweise auch ein Indiz für zu gering entwickelte Kompetenzen und Fertigkeiten der Ausbildungsbeteiligten.<sup>31</sup>
- Der Umbau vieler Betriebe von einer funktions- zu einer prozessorientierten Organisation und der gestiegene Kostendruck haben insbesondere in größeren Unternehmen zu einer Neuorganisation des Bildungswesens geführt, in der sich die Ausbildung strategisch neu behaupten muss (kostenorientiertes Dienstleistungsmanagement, Outsourcing).<sup>32</sup>

Die gestiegenen Anforderungen haben die Bildungspolitik veranlasst, die Professionalisierung der Ausbilder(innen) voranzutreiben. Hier ist das BIBB im Auftrag der Sozialpartner und des BMBF als Regelungsgeber für staatliche Qualifikationsangebote bereits tätig.<sup>33</sup> Auch deuten die in Kürze vorliegenden Ergebnisse der Wirkungsanalyse der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) auf Basis von Betriebs- und Kammerbefragungen auf einen Novellierungsbedarf ihrer curricularen Inhalte hin.

Qualifikationsangebote sind aber nur ein Instrument, um die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung zu fördern, zumal sie die Zielgruppe insgesamt erst über einen langen Zeitraum erreichen. Letztlich ist diese abhängig von der betrieblichen Kultur und Wertschätzung dieser Dienstleistung im Unternehmen und vom Stellenwert, den die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses im Unternehmen hat.

Über die betrieblichen Arbeits- und Rahmenbedingungen der Zielgruppe liegen in der Breite wenig aktuelle Analysen vor. Nur auf Basis genauer Kenntnisse der infrastrukturellen Verankerung der Ausbildungsdienstleistungen im Betrieb ist jedoch eine gezielte Förderung des Ausbildungspersonals möglich und können Qualifizierungsansätze unmittelbar und nachhaltig greifen.

Es ergeben sich in diesem Zusammenhang folgende exemplarische Fragen: Welche Rolle spielen berufspädagogische Dienstleistungen im Betrieb? Wie wird das ausbildende Personal rekrutiert? Was geschieht für dessen fachliche und pädagogische Weiterbildung? Gibt es eine Lern- und Innovationskultur, an die sich Ausbilder(innen) anlehnen können? Welche Rolle spielen sie im Rahmen der personalpolitischen Gesamtstrategie des Unternehmens?

Von großbetrieblicher Seite wird in diesem Kontext z.B. seit einigen Jahren die „Ausbilderrotation“ diskutiert: Fachkräfte aus der Produktion wechseln für maximal sechs Jahre in das betriebliche Bildungszentrum und werden dann wiederum durch Fachkräfte aus der Produktion, die über aktuelle betriebliche Fachqualifikationen verfügen, ersetzt. Lässt sich durch ein solches Verfahren eine angemessene berufs-

<sup>31</sup> Vgl. Quante-Brandt, Eva: Ausbildung gestalten - Ausbildungsabbrüche vermeiden - Sozialkompetenz entwickeln. In: BWP 34 (2005), H. 6, S. 36-39, S. 36.

<sup>32</sup> Siehe beispielhaft die Ergebnisse eines Forschungsprojekts auf Basis einer Fallstudie in einem deutschen, international agierenden Chemiekonzern: Röben, Peter: Ausbilder im lernenden Unternehmen - Ergebnisse aus einem internationalen Forschungsprojekt. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online (2006), H. 9, S. 21 – URL: [http://www.bwpat.de/ausgabe9/roeben\\_bwpat9.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe9/roeben_bwpat9.pdf)

<sup>33</sup> Vgl. die Arbeiten von Ulrich Blötz in der Ordnungsabteilung des BIBB (VH 4.0.589). Siehe auch Schlottau, Walter: Ausbildungspersonal - von der Eignung zur Professionalisierung: regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge. In: BWP 34 (2005), H. 6, S. 32-35.

pädagogische Profession der betrieblichen Ausbildungsdienstleistung erzielen, oder wird diese Debatte durch die Ausbildung im Prozess der Arbeit sukzessive überholt?

Berufliche Sozialisation und Ausbildung erfolgt als wechselseitiger Prozess zwischen alten ‚Meistern‘ / Fachkräften und jungen Auszubildenden, in dem auch viele nicht-systematisierte Vermittlungsformen eine Rolle spielen. Angesichts der offenbar gewachsenen Bedeutung impliziten Wissens<sup>34</sup> - andere sprechen auch von ‚Erfahrungswissen‘<sup>35</sup> -, für dessen Kodifizierung und Übertragung der persönliche Kontakt zwischen Trägern und Rezipienten essentiell ist<sup>36</sup>, gilt es schließlich auch das pädagogische Selbstverständnis der Ausbilder(innen) in den Blick zu nehmen.

## Forschungsstand

Im Vergleich zu den Berufsschullehrer(inne)n ist das ausbildende Personal als ihr betriebliches Pendant in der empirischen Forschung kaum expliziter Untersuchungsgegenstand.<sup>37</sup> Über die Rolle des ausbildenden Personals wird - u.a. bei der Durchführung von Modellversuchen - viel diskutiert und auch publiziert, systematische Forschungsansätze über das gesamte Feld fehlen jedoch. Kutt's „Plädoyer für eine Bilanzierung des Wissensstandes im Forschungsfeld ‚Ausbildungspersonal““ von 1988 hat in dieser Hinsicht bis heute nichts an Aktualität eingebüßt.<sup>38</sup>

Die BIBB/IAB-Erhebung mit einer Strukturanalyse zum betrieblichen Ausbildungspersonal liegt 15 Jahre zurück.<sup>39</sup> Damals wurden unter den rund 33 Millionen Erwerbstätigen rund 5,3 Millionen Personen<sup>40</sup> ermittelt, zu deren Tätigkeit auch das Ausbilden von Lehrlingen im Betrieb gehört. Dies läuft auf 16 % aller Beschäftigten hinaus.<sup>41</sup> Um diese Gruppe des vorrangig nebenberuflich tätigen Ausbildungspersonals exemplarisch zu beleuchten, ließ Mitte der 1990er Jahre ein BIBB-

<sup>34</sup> Vgl. Bosch (2003).

<sup>35</sup> Siehe dazu exemplarisch die Ergebnisse des BIBB-Modellversuchs bei der Wacker-Chemie GmbH, Burghausen: Bauer, Hans G.; Böhle, Fritz; Munz, Claudia; Pfeiffer, Sabine; Woicke, Peter: Hightech-Gespür – Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Bielefeld: Bertelsmann 2002. Einen allgemeinen Überblick bietet Nele Sevsay-Tegethoff: Bildung und anderes Wissen. Zur ‚neuen‘ Thematisierung von Erfahrungswissen in der beruflichen Bildung. Wiesbaden: VS 2007.

<sup>36</sup> Neuweg, Hans Georg: Implizites Wissen als Forschungsgegenstand. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann 2005, S. 581-588, S. 586.

<sup>37</sup> Im kürzlich von Felix Rauner herausgegebenen umfangreichen „Handbuch Berufsbildungsforschung“ (2005) erscheinen sie nicht einmal als Eintrag im Sachwortverzeichnis.

<sup>38</sup> Kutt konkretisierte damals: „Es gibt bisher keine Gesamtdarstellung über das, was etwa in den letzten 15 Jahren an Erkenntnissen über das Ausbildungspersonal vorgelegt wurde. Die verschiedenen Einzelaspekte, Untersuchungen, Berichte usw. sind breit gestreut, kaum (mehr) jedermann zugänglich, unübersichtlich, geschweige denn miteinander verglichen, gegenübergestellt, bewertet oder eingeordnet.“ Kutt, Konrad: Was wissen wir über Ausbilder oder was glauben wir zu wissen? Plädoyer für eine Bilanzierung des Wissensstandes im Forschungsfeld „Ausbildungspersonal“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 84, H. 6 (1988), S. 525-532, S. 529 f.

<sup>39</sup> Bausch, Thomas: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld: W. Bertelsmann 1997.

<sup>40</sup> Legt man dieselbe Einschätzung bezüglich des Zahlenverhältnisses von Ausbilder(inne)n zu ausbildenden Fachkräften zugrunde wie damals, nämlich 1:7 (vgl. Schmidt-Hackenberg u.a., Ausbildende Fachkräfte – die unbekanntesten Mitarbeiter. Bielefeld: Bertelsmann 1999, S. 12), so ergeben sich für heute kaum veränderte Zahlen, nämlich 5,28 Millionen Personen.

<sup>41</sup> Brigitte Schmidt-Hackenberg schreibt zu diesen Zahlen: „Gut jeder zweite Jugendliche eines Altersjahrgangs wird also von seinen zukünftigen Kollegen ausgebildet. Wie in einem ungeschriebenen Generationenvertrag sind Kollegen die ‚Lehrer der Nation‘.“ Dies. u.a., a.a.O., S.7.

Forschungsprojekt 1430 ausbildende Fachkräfte über ihre Tätigkeiten und ihr Aufgabenverständnis bei der Ausbildung in drei zentralen industriellen Ausbildungsberufen<sup>42</sup> befragen. Als zentrales Motiv zur Übernahme dieser Tätigkeit stellte sich dabei die Weitergabe eigener Erfahrungen heraus. Hohe Zustimmungsraten erzielten auch die Motive, Verantwortung gegenüber jungen Leuten zu haben, die Auszubildenden als zukünftige Kollegen zu sehen und selbst fachlich auf dem Laufenden zu bleiben.<sup>43</sup> Angesichts der bereits deutlichen Tendenz zur (Rück-)Verlagerung des Lernortes an den Arbeitsplatz<sup>44</sup> verwies die Forschergruppe im Ergebnis auf die steigende Bedeutung dieser Akteure für die Durchführung einer qualifizierten Ausbildung und forderte den Ausbau entsprechender Qualifizierungsangebote, bzw. den Einbezug der ausbildenden Fachkräfte in die (inzwischen novellierte) Ausbilder-eignungsverordnung.<sup>45</sup> Ebenfalls noch in die erste Hälfte der 1990er Jahre fällt eine qualitative Studie auf Basis von 30 Intensivinterviews mit hauptberuflichen Ausbildern im Produktionsbereich.<sup>46</sup>

Zu nennen sind schließlich die jüngsten Arbeiten der Ordnungsabteilung des BIBB, die durch eine Anfrage des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder und der IHK München / Oberbayern im Jahre 2001 veranlasst wurden. Um den Bedarf für ein Berufsangebot für Ausbilder im genannten Kammerbereich zu eruieren, wurde 2002/2003 eine regionale Machbarkeitsstudie durchgeführt. Dazu wurden in ausgewählten mittleren und großen Unternehmen der Chemie, Automobilindustrie, Metall- und Energietechnik, bei Unternehmen unterschiedlicher Größe im Bereich der Banken, Sparkassen und Volks-/Raiffeisenbanken sowie in Bildungszentren mittels einer Interviewstrategie bei Ausbilder/-innen, Ausbildungsleiter/-innen sowie zuständigen Personalentwickler/-innen explorative Fallstudien zum Qualifikationsbedarf sowie zur Sondierung und Beschreibung der Zielgruppe durchgeführt.<sup>47</sup> Die Ergebnisse haben mit zur Entwicklung eines Vorschlags für ein bundeseinheitliches Ordnungskonzept „Berufspädagoge in der Aus- und Weiterbildung“ beigetragen, dessen Verabschiedung zurzeit noch diskutiert wird. Darüber hinaus haben sich die Sozialpartner darauf verständigt, das Verfahren fortzusetzen, um die berufspädagogischen Regelungsbedarfe für weitere Zielgruppen, auch im semi-professionellen und im Bereich der Facharbeiter als Ausbildernachwuchs zu erörtern. Um deren Qualifikationsbedarfe zu erheben, wurde im Sommer 2007 durch das BIBB ein externer Auftrag zur Bestandsaufnahme vergeben, dessen Ergebnisse im Mai 2008 erwartet werden. Insgesamt sollen bundesweit über alle Branchen 42 Unter-

<sup>42</sup> Dies waren Industriekaufmann/-frau, Industriemechaniker/in und Werkzeugmechaniker/in. Effektiv wurden insgesamt 624 Betriebe befragt (jeweils die Ausbildungsleitung) und zusätzlich 1430 Fachkräfte. S. Schmidt-Hackenberg, a.a.O., S. 85

<sup>43</sup> Ebd., S. 64-67.

<sup>44</sup> Vgl. u.a. die 1990 begonnene BIBB-Modellversuchsreihe „Dezentrales Lernen“ von Dehnbostel, Holz und Novak, die in Großbetrieben zur Einrichtung zahlreicher „Lerninseln“ mitten im Produktionsprozess führte.

<sup>45</sup> Hans-Christian Steinborn verweist in diesem Zusammenhang auf einen „klassischen Widerspruch“ im „Kernland des viel gepriesenen dualen Systems“: Ausbildende Fachkräfte leisten den größten Teil der betrieblichen Ausbildung, verbinden Fachaufgabe und Ausbildungsaufgabe unter schwierigen Arbeitsbedingungen, erwarten Informationen, Tipps, Beispiele, Hilfen und werden pädagogisch nicht qualifiziert. Vgl. Ders: Ausbildende Fachkräfte: Die versteckte Mehrheit. In: Schmidt-Hackenberg u.a., a.a.O., S.109-115, S. 111.

<sup>46</sup> Im Zentrum stand hier neben der Entwicklung eines Konzepts von Schlüsselqualifikationen eine Erfassung der subjektiven Einschätzungen bezüglich ihrer Vermittlung durch die Ausbilder. Jutzi, Klaus: Schlüsselqualifikationen und betriebliches Ausbildungspersonal. Kiel 1997, S. 106 ff.

<sup>47</sup> Siehe dazu die Präsentation von Ulrich Blötz auf der Fachtagung Metall (Bonn 2004): „Professionalisierung der Ausbilder“ [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/metalltagung\\_plenum\\_bloetz.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/metalltagung_plenum_bloetz.pdf)

nehmen befragt werden, davon zwölf Unternehmen in der Industrie sowie 30 Unternehmen in anderen Branchen sowie im Öffentlichen Dienst.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die Rolle sowie die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildungsdienstleistungen über die unterschiedlichen Unternehmenstypen und Wirtschaftsbereiche hinweg eine Vielzahl neuer Ansprüche erkennen lassen, aber nur punktuell bekannt sind. Ein Überblick fehlt vollständig.

## **Forschungsziele**

Ziel des Projekts ist die Untersuchung der Situation (Rolle, Perspektiven und Rahmenbedingungen) des ausbildenden Personals in den Betrieben. Unter Berücksichtigung der betriebsgrößen- und branchenspezifischen Kontextbedingungen sollen die Organisation und Gestaltung betrieblicher Ausbildungsdienstleistungen in Unternehmen und die Funktion insbesondere auch der ausbildenden Fachkräfte als nebenberuflich tätigem Ausbildungspersonal empirisch erhoben und analysiert werden.

Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Einschätzung dieser Dienstleistung und ihrer Zukunftsaussichten für deren weitere Förderung - im besonderen auch mit Blick auf die Umsetzung der Qualitätsansprüche des BBiG an die Berufsausbildung - zu verbessern.

## **Forschungsfragen**

1. Wie viele und welche Personen im Betrieb sind mit der unmittelbaren Ausbildung des Nachwuchses befasst, und wo sind sie organisatorisch angesiedelt? Welche Veränderungen hat es hier möglicherweise in den letzten fünf bis zehn Jahren gegeben?<sup>48</sup> Und welche stehen möglicherweise kurz bevor?
2. Wie wird das ausbildende Personal rekrutiert, und wie sehen dessen Erwerbsverläufe aus? Welche betrieblichen und berufsbiografischen Entwicklungswege haben die Angehörigen dieser Gruppe hinter sich und welche sind geplant? Welche Rolle spielt hierbei das Rotationsprinzip?
3. Welcher Struktur folgt die Durchführung der Ausbildung im Unternehmen? Wie ist die Art der Einbindung in den Arbeitsprozess? Und welche Rolle spielt die Kooperation mit externen Partnern und die Ausgliederung der oder Teilen betrieblicher Berufsausbildung (vgl. die Externalisierung der theoretischen Ausbildung im Handwerk)?
4. Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Rollen der betrieblichen Ausbildungsdienstleister und den Unternehmenstypen, Ausbildungskulturen der Branchen sowie den betrieblichen Lern- und Innovationskulturen?

---

<sup>48</sup> Karlheinz A. Geißler stellt provozierend beispielsweise die Ausbildung durch Meister generell in Frage und bezeichnet Meisterschaft an sich als „Störfaktor“, der er die „Qualifikationscollage“ gegenüberstellt. Ders.: Abschied bei laufendem Betrieb – die Krise des dualen Systems der industriellen Berufsausbildung. In: Weilnböck-Buck, Ingeborg; Dybowski, Gisela; Buck, Bernhard (Hrsg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann 1996, S. 41-57.

5. Welche Ansprüche bestehen aus Unternehmenssicht wie aus Ausbildersicht an die fachliche und berufspädagogische Qualifikation?
6. Welche Anreizsysteme gibt es für das ausbildende Personal? Und wie haben die Betriebe bisher auf Qualifizierungsbedarfe beim ausbildenden Personal reagiert; wie planen sie dies in Zukunft? Welche Bedeutung kommt aus ihrer Sicht der grundsätzlichen Frage einer Professionalisierung zu?
7. Lässt sich für die äußerst heterogene Gruppe des nebenberuflich ausbildenden Personals (ausbildende Fachkräfte / Ausbildungsbeauftragte, ‚Altgesellen‘, Handwerksmeister, Industriemeister, Fachwirte, Abteilungsleiter etc.) möglicherweise eine Typologie<sup>49</sup> aufstellen?

### **Forschungshypothesen<sup>50</sup>**

1. Während sich die Autorität des hauptamtlichen Ausbildungspersonals von der Unterweisung stärker auf Sekundärprozesse wie die Steuerung von Projekten, den Umgang mit Qualitätssicherungsinstrumenten, das interne und externe Ausbildungsmarketing verschiebt, steigen die Anforderungen an die berufspädagogischen und sozialen Kompetenzen der ausbildenden Fachkräfte.
2. Angesichts einer stärkeren Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung und rückläufiger Auszubildendenzahlen übernehmen hauptamtliche Ausbilder(innen) zunehmend auch Aufgaben in der innerbetrieblichen Weiterbildung und werden zu ‚Agenten‘ des lebenslangen Lernens.
3. Durch die Einführung der Prozessorientierung verlagert sich die Ausbilderfunktion in mittleren und großen Betrieben der Industrie von einigen wenigen zentralen Personen (Ausbilder/-innen) auf eine Vielzahl an der Ausbildung beteiligter Personen (ausbildende Fachkräfte).
4. Das Rotationsprinzip sichert die Fachkompetenz in der Ausbildung, aber gefährdet die Nachhaltigkeit der berufspädagogischen Kompetenz im Unternehmen.
5. In KMU ist die personelle Bindung und die Übertragung von traditionellem Erfahrungswissen durch einzelne Ausbilder nach wie vor von zentraler Bedeutung.

### **Methodisches Konzept**

1. Erfassung der Differenzierungen und Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Im ersten Schritt soll zur Erfassung wichtiger Strukturmerkmale und -daten eine schriftliche Befragung der Betriebs- und Ausbildungsleitungen über das Referenzbetriebssystem (RBS) des BIBB erfolgen. Es sollen quantitative Grunddaten über die

---

<sup>49</sup> Trotz der Heterogenität des Personals liegt bisher in der Literatur keine Systematik vor.

<sup>50</sup> Forschungshypothesen setzen einen entwickelten Kenntnisstand voraus, der ja gerade als nicht gegeben hier bemängelt wird. Diese Thesen geben daher nur vage momentane Annahmen wieder, die nicht gesetzt und anschließend falsifiziert oder validiert, sondern gemäß einem explorativen, struktorentdeckenden Vorgehen im Forschungsprozess laufend überarbeitet und aktualisiert werden sollen (vgl. das Forschungsverfahren der ‚Grounded Theory‘ nach Strauss/Corbin).

Situation, Funktion und Tätigkeit des ausbildenden Personals gewonnen werden, wie z.B. die Anzahl der mit ausbildenden Tätigkeiten befassten Beschäftigten nach Betriebsgröße, deren jeweilige Verortung bei größeren Betrieben (im betrieblichen Bildungswesen oder außerhalb), das quantitative Verhältnis Ausbilder/-innen zu Auszubildenden, die Verteilung nach Berufsgruppen. Weiterhin soll eine Einschätzung der aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte und die bevorzugten Qualifikationsabschlüsse sowie weiterer Rekrutierungsmerkmale vorgenommen werden. Ergänzt werden sollen diese Daten durch eine Sekundäranalyse anderer statistischer Quellen wie z.B. des IAB-Betriebspanels.

## 2. Explorative Befragung auf Basis der im ersten Schritt eruierten Unternehmens-typen

Zur Erhebung der Kontextbedingungen bietet sich anschließend ein umfassender Fallstudienansatz gemäß der Tradition der qualitativ-interpretativen Sozialforschung an. Methodologisch eignen sich Verfahren, die, ausgehend von den Einstellungsmustern und Motivationslagen der Zielgruppe selbst, die aktuellen Handlungspraktiken im begrifflichen Rahmen der jeweiligen „community of practice“<sup>51</sup> [hier das mit der Ausbildung befasste betriebliche Umfeld] untersuchen. Dabei wird davon ausgegangen, „dass diejenigen, die einen Beruf ausüben, auch besser als irgend jemand sonst beschreiben und definieren können, welche beruflichen Aufgaben ihren Beruf ausmachen“<sup>52</sup>.

Angesichts der Komplexität und Heterogenität der betrieblichen Organisationen und Strukturen werden ca. 15-20 Fallstudien unterschiedlicher Tiefe veranschlagt. Hier soll auf Ergebnissen der gegenwärtig laufenden Qualifikationsforschung,<sup>53</sup> die Unternehmensfallstudien einschließt, aufgebaut werden. Für die Auswahl der Betriebe werden u.a. die Ergebnisse der RBS-Befragung handlungsleitend sein. Bestimmungsgrößen wie Beruf, Betriebsgröße, Branche und Ausbildungsorganisation u.a. sollen berücksichtigt werden, damit im Projekt strukturell sehr unterschiedliche Bereiche hinsichtlich der jeweiligen Anforderungen an das ausbildende Personal in das Sampling einbezogen werden können (z.B. neue Berufe mit hohen naturwissenschaftlichen und / oder technologischen Wissensbeständen versus traditionelle Berufe, klassisch handwerkliche Berufe versus kaufmännisch-verwaltende, handwerkliche versus industrielle etc.).<sup>54</sup>

Im Rahmen der Fallstudien sollen die Perspektiven dreier unterschiedlicher Akteursbereiche berücksichtigt werden: Die Unternehmensleitung und das betriebliche Bildungswesen, das ausbildende Personal und die Auszubildenden. Dabei sollen unterschiedliche Erhebungsformen zum Einsatz kommen:

<sup>51</sup> Siehe dazu insbesondere die Arbeiten von Jean Lave, z.B. in: Chaiklin, Seth; Lave, Jean (Hrsg.): *Understanding practice. Perspectives on activity and context*. Cambridge: University Press, 1996.

<sup>52</sup> Bremer, Rainer; Rauner, Felix; Röben, Peter 2001, 220, zitiert in Lars Heinemann: *Nähe und Distanz in der Berufsbildungsforschung*. In: Rauner, Felix (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005, S. 568-574, S. 570.

<sup>53</sup> Vgl. die bereits beim Forschungsstand angeführten Arbeiten im Rahmen des Vorhabens 4.0.860 von Ulrich Blötz.

<sup>54</sup> Unter den auszuwählenden Betrieben sollte auch ein ostdeutscher sein. Die Erfahrungen in der DDR mit dem Berufsbild des Ingenieurpädagogen könnten bis heute betrieblich noch von Bedeutung sein.

- Problemzentrierte Interviews mit der Unternehmensleitung, den Personalverantwortlichen, dem Betriebsrat und den Verantwortlichen für das Bildungswesen.
- Mit den Ausbilder(inne)n sollen ebenfalls problemzentrierte Interviews und in Einzelfällen narrative Interviews<sup>55</sup> geführt werden, die die jeweilige Berufsbiografie, das Selbstverständnis als Ausbilder(in), ausbildende Fachkraft / Ausbildungsbeauftragte etc. verdeutlichen.
- Die Einschätzung der beteiligten Auszubildenden wird über Gruppengespräche<sup>56</sup> erhoben.

Während des gesamten Projekts soll ein Forum auf der Ausbilderplattform des BIBB<sup>57</sup> moderiert werden, in dem ausgewählte Hypothesen und Zwischenergebnisse im laufenden Prozess mit der Praxisöffentlichkeit diskutiert werden.

## Zeitplan

### Phase 1: Exploration

- Literaturstudium, Sekundäranalyse primär- und sekundärstatistischer Quellen (IAB-Betriebspanel u.a.)
- Entwicklung des Fragebogens für die RBS-Umfrage
- Diskussion des Forschungsdesigns im Rahmen eines Expertenworkshops
- Gewinnung einer externen methodischen Begleitung

### Phase 2: Quantitative Erhebung und erste eigene Fallstudien

- Durchführung der RBS-Umfrage
- Präzisierung der Forschungsfragen, Identifizierung von Unternehmenstypen
- Eigene Durchführung von zwei explorativen Fallstudien
- Ausschreibung für die Durchführung weiterer Fallstudien durch Dritte
- 1. Zwischenbericht

### Phase 3: Weitere Durchführung von Fallstudien

- fortlaufende Überarbeitung der Hypothesen, Theoriebildung
- Dokumentation der Entwicklungsschritte
- 2. Zwischenbericht

### Phase 4: Überprüfung der vorläufigen Ergebnisse

- Präsentation der vorläufigen Ergebnisse in einem Expertenworkshop mit Branchenvertretern zur Überprüfung der Reichweite der Fallstudien
- Je nach Ergebnis ggf. Durchführung weiterer Fallstudien
- Schlussbericht
- Veröffentlichungen
- Transfer

---

<sup>55</sup> Siehe dazu ausführlich Holtgrewe, Ursula: Narratives Interview. In: Kühl, Stefan; Strodtholz, Petra (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, 2002, S. 71-102.

<sup>56</sup> Dabei wird selbstverständlich bei allen Gesprächen die Anonymität der erhobenen Aussagen gewährleistet.

<sup>57</sup> Siehe <http://www.foraus.de/>. Das Portal hat über 8.000 registrierte Mitglieder.

## Interne und externe Kooperationen

Ein inhaltlicher Austausch ist mit folgenden BIBB-Projekten und -Vorhaben vorgesehen:

- FP 2.1.205 „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (Agnes Dietzen, A 2.2)
- VH 1.0.522 Nationale Koordination TTnet DE "Netzwerk für Innovationen bei der Ausbildung von Lehr- und Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung" (Herold Groß, A 1.3). Über dieses Projekt ist eine Anbindung an das Cedefop-Gemeinschaftsprojekt „Defining VET professions“ (Erarbeitung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Ausbilder und Lehrer) gewährleistet.
- FP 2.2.201 „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Margit Ebbinghaus, A 2.1)
- FP 2.2.202 „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (Andreas Krewerth, A 2.1)
- VH 3.0.553 „Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)“ (Philipp Ulmer, A 3.2)
- VH 4.0.860 „Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals“ (Ulrich Blötz, A 4.3.2)
- Einschlägige Modellversuche (A 3.3)
- Arbeitskreis Kompetenzforschung des BIBB

Eine Zusammenarbeit mit Hochschulen im Rahmen des künftigen BMBF-Programms „Förderung der empirischen Bildungsforschung“ ist im Hinblick auf den thematischen Schwerpunkt „Professionalisierung des pädagogischen Personals“ denkbar.

Die Durchführung einer bis zwei Fallstudien ist in Kooperation mit der Zeppelin University Friedrichshafen geplant (im Rahmen eines dreisemestrigen Forschungs- und Projektkolloquiums als Teil des Master-Studiums).

## Transfer

Die Verbreitung der Forschungsergebnisse erfolgt einerseits durch referierte wissenschaftliche Beiträge in Fachzeitschriften deutscher und englischer Sprache.

Wissenschaft und Praxis sollen andererseits nicht nur über Vorträge und verschiedene Print-Publikationen erreicht werden, sondern auch über die virtuelle Plattform des BIBB für Ausbilderinnen und Ausbilder.

Fachtagung für die Fachöffentlichkeit in Kooperation mit den Ergebnissen der Neuordnung von Qualifikationsangeboten für betriebliches Bildungspersonal.

Insgesamt werden betriebskulturelle Rahmenbedingungen für berufliche Entwicklungspfade von Fachkräften in aus- und weiterbildende Tätigkeiten (betriebliche Dienstleistungen) erhellt. Die Darstellung der Begründungszusammenhänge für infrastrukturelle Entscheidungen im Bereich der Ausbildungsdienstleistungen im Unter-

nehmen kann als wichtige Grundlage für die weitere Förderung der Berufsausbildung, aber auch für die Unternehmens- und Ausbilderlandschaft selbst dienen.

### **Laufzeiten**

II/2008 bis I/2011

### **Projektmitarbeiter/-innen**

**Bahl, Anke;** Blötz, Ulrich; Kupfer, Franziska; Niethen, Gerhard; Schwerin, Christine

### **Literaturhinweise**

Bahl, Anke; Koch, Johannes; Meerten, Egon; Zinke, Gert: Was bedeutet prozessbezogen ausbilden? In: BWP 33 (2004), H. 5, S. 10-14.

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute u.a.: Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung - Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006.

Bausch, Thomas: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1997.

Blötz, Ulrich: Zwischenbericht zum Vorhaben 4.0.589 „Fortbildungsregelungen / Zertifizierungen im Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung“.  
[http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw\\_40589.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_40589.pdf)

Blötz, Ulrich; Brater, Michael; Tillmann, Heinrich: Neuer Beruf für betriebsbezogene Bildungsdienstleistungen: Gepr. Berufspädagoge/-in für Aus- und Weiterbildung IHK. In: BWP 35 (2006), H. 4, S. 44-48.

Bosch, Gerhard: Betriebliche Reorganisation und neue Lernkulturen. In: Bsirske, Frank; Schröder, Lothar; Endl, Hans-L.; Schwemmler, Michael (Hrsg.): Wissen ist was wert. Wissensmanagement. Hamburg: VSA, 2003, S. 118-129.

Chaiklin, Seth; Lave, Jean (Hrsg.): Understanding practice. Perspectives on activity and context. Cambridge: University Press, 1996.

Dauser, Dominique; Rumpker, Willi; Sailmann, Gerald: Modernisierungserfolge sichern mit externem Ausbildungsmanagement. In: Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement: Produkte, Verfahren, Einsatzmöglichkeiten. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2007.

Gamble, Jeanne: Modelling the Invisible: the pedagogy of craft apprenticeship. In: Studies in Continuing Education, 23, 2 (2001), pp. 185-200.

Geißler, Karlheinz A.: Abschied bei laufendem Betrieb – die Krise des dualen Systems der industriellen Berufsausbildung. In: Weilnböck-Buck, Ingeborg; Dybowski, Gisela; Buck, Bernhard (Hrsg.): Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann 1996, S. 41-57, S. 45 ff.

- Grollmann, Philipp: Ausbilder in Europa. Ein Bereich von hoher Bedeutung für die Praxis. In: Berufsbildung (2005), H. 96, S. 7-8.
- Hensge, Kathrin: Rahmenbedingungen des Ausbildungshandelns verändern sich. Qualifizierungsanforderungen und Lernkulturen beim Einsatz neuer Medien. In: BWP 34 (2005), H. 6, S. 5-9.
- Jutzi, Klaus: Schlüsselqualifikationen und betriebliches Ausbildungspersonal. Eine Erkundungsstudie zu subjektiven Konzeptionen von Schlüsselqualifikationen bei hauptamtlichen Ausbildern im gewerblichen Bereich der elektro- und metallverarbeitenden Industrie in Schleswig-Holstein. Kiel: Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel, 1997.
- Kühl, Stefan; Strodtholz, Petra (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, 2002.
- Kutt, Konrad: Was wissen wir über Ausbilder oder was glauben wir zu wissen? Plädoyer für eine Bilanzierung des Wissensstandes im Forschungsfeld „Ausbildungspersonal“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 84 (1988), H. 6, S. 525-532.
- Lauterbach, Uwe; Neß, Harry: Vier-Stufen-Methode oder handlungsorientierte Unterweisung? In: Die berufsbildende Schule 52 (2000) 2, S. 48-56.
- Neuweg, Hans Georg: Implizites Wissen als Forschungsgegenstand. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005, S. 581-588.
- Quante-Brandt, Eva: Ausbildung gestalten - Ausbildungsabbrüche vermeiden - Sozialkompetenz entwickeln. In: BWP (2005), H. 6, S. 36-39.
- Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann 2005, S. 568-574, S. 570.
- Reetz, Lothar: Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrieben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 98 (2002), H. 1, S. 8-25.
- Röben, Peter: Ausbilder im lernenden Unternehmen - Ergebnisse aus einem internationalen Forschungsprojekt. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online (2006), H. 9, S. 21 – URL: [http://www.bwpat.de/ausgabe9/roeben\\_bwpat9.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe9/roeben_bwpat9.pdf)
- Sailmann, Gerald: Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder – Standards in Europa? In: Eckert, Manfred; Zöller, Arnulf (Hrsg.): Der europäische Berufsbildungsraum – Beiträge der Berufsbildungsforschung. 6. Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) vom 19.-20. September 2005 an der Universität Erfurt. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006, S. 243-251.
- Schlottau, Walter: Ausbildungspersonal - von der Eignung zur Professionalisierung: regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge. In: BWP 34 (2005), H. 6, S. 32-35.

Schmidt-Hackenberg, Brigitte; Neubert, Renate; Neumann, Karl-Heinz; Steinborn, Hans-Christian: *Ausbildende Fachkräfte – die unbekanntesten Mitarbeiter*. Bielefeld: Bertelsmann, 1999. (Berichte zur beruflichen Bildung 224)

Sevsay-Tegethoff, Nele: *Bildung und anderes Wissen. Zur ‚neuen‘ Thematisierung von Erfahrungswissen in der beruflichen Bildung*. Wiesbaden: VS, 2007.

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet: *Grounded Theory Methodology. An Overview*. In: Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna, S. (Hrsg.): *Handbook of Qualitative Research*. London, New Delhi: Sage, 1994, S. 273-285.

Strübing, Jörg: *Just do it? Zum Konzept der Herstellung und Sicherung von Qualität in grounded-theory basierten Forschungsarbeiten*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54, H. 2 (2002), S. 318-342.

## **Projekt 2: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe**

### **Begründung**

Informationstechnologien, Globalisierung und der damit wachsende Konkurrenzdruck führen dazu, dass Unternehmen ihre Strukturen, ihre Produkte und Dienstleistungen in kürzeren Innovationszyklen dem sich wandelnden Umfeld anpassen. Trotz unterschiedlicher Geschäftsmodelle und Strategien dominiert heute die Geschäftsprozessorientierung in Verbindung mit einer „Durchökonomisierung“ aller Bereiche. Im Unterschied zum Taylorismus mit hoher Arbeitsteilung, ungelerten Arbeitskräften und starken Hierarchieebenen, verlangt die prozessorientierte Organisation breite Aufgabenzuschnitte, flache Hierarchien und selbstständig, problembewusst und entscheidungsorientiert handelnde Mitarbeiter/-innen.

Damit einher geht ein Verschwimmen der Berufsgrenzen beispielsweise zwischen den kaufmännischen Berufen, den kaufmännischen Dienstleistungsberufen, den verwaltenden Berufen, den gewerblich-technischen und kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen. Eine entscheidungsorientierte Betriebswirtschaft mit Managementqualifikationen führt zu einem Wandel des Selbstverständnisses und der Funktionszuordnung der Kaufleute. Die Levels der kaufmännischen Berufe haben sich gewandelt und lassen sich charakterisieren in Richtung: weg von der Sachbearbeitung, hin zur Fallbearbeitung unter Berücksichtigung von Kosten, Qualität von Produkten, Einschätzung des Marktes und gezielter Kundenorientierung.

Die Weiterentwicklung der Dienstleistungswirtschaft verändert traditionelle und lässt neue Dienstleistungsbereiche entstehen. Insbesondere seit 1996 wurden neue Ausbildungsberufe in wachsenden Beschäftigungsfeldern entwickelt, die teilweise über keine Ausbildungstradition und Sozialpartnerstrukturen verfügen. Parallel dazu wurde die Modernisierung und Umstrukturierung bestehender Ausbildungsberufe vorangetrieben. Inhaltlich wurden die Berufe um Qualifikationsbereiche bezogen auf Kundenorientierung, Beratung, Service, Betreuung und Fremdsprachen und ins-

besondere um kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Kenntnisse wie Steuerung und Kontrolle, Marketing und Vertrieb angereichert.<sup>58</sup>

Der Begriff „Betriebswirtschaft“ wird auf seine ergänzende Funktion für die kaufmännische betriebliche Praxis im Rahmen der Untersuchung auch und gerade in der Ausbildung zu hinterfragen sein. Ferner wird zu prüfen sein, inwieweit in der Aus- und Weiterbildung ein Paradigmenwechsel durch die Einführung der Prozessorientierung stattgefunden hat. Das beinhaltet, dass die zentralen unternehmerischen Tätigkeiten geprägt sind durch eine Vernetzung sämtlicher Unternehmensbereiche. Dies hat zur Folge, dass betriebswirtschaftliche Zusammenhänge der eigenen Arbeit, auch in Verbindung zu den vor- und nach gelagerten Bereichen durchschaut werden müssen. Ausgehend von diesen Postulaten, soll die Ausbildung die Beschäftigten dazu qualifizieren, betriebswirtschaftliche Entscheidungen eigenverantwortlich und selbstständig treffen zu können. So verstanden ist kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Arbeit „qualifizierte kaufmännische Prozessbearbeitung“ bzw. Systemhandeln, das wirtschaftliche Gestaltungskompetenz erfordert.<sup>59</sup> Dies lässt sich u.a. beispielhaft am Ausbildungsprofil der Industriekaufleute (2002) belegen.

„Industriekaufleute unterstützen sämtliche Unternehmensprozesse aus betriebswirtschaftlicher Sicht von der Auftragsanbahnung bis zum Kundenservice nach Auftragsrealisierung. Sie können dabei sowohl in den kaufmännischen Kernfunktionen Marketing und Absatz, Beschaffung und Bevorratung, Leistungsabrechnung und Personal als auch in der Verbindung zu anderen Fachabteilungen, kommerziellen Bereichen und Projekten tätig werden.“

Schließlich hat die Forderung nach unternehmerischem Denken, Eigenverantwortung und selbstständigem Handeln, das u.a. auch das Steuern von Arbeitsvorgängen und -prozessen beinhaltet, zu einer qualitativ höheren Arbeitsanforderung an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Tätigkeiten geführt, was bereits teilweise curriculare Umsetzung in den modernen Aus- und Weiterbildungsberufen gefunden hat. Die veränderten und angepassten Qualifikationsinhalte liefern damit Grundlagen und Spezialisierungen bzw. Vertiefungen für ein Dienstleistungsmanagement, das den gesamten Prozess der Entwicklung, strategischen Ausrichtung und Erstellung von Dienstleistungen beinhaltet.

Aufgabe der Berufsbildungsforschung ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse für die Tragfähigkeit und Fundierung von Berufen und Professionalität zu liefern. Eine systematische Analyse der Anforderungsverschiebungen sowie der bestehenden Aus- und Fortbildungsordnungen soll eine verbesserte Grundlage für die nachhaltige (Neu-)Gestaltung von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Ausbildungsberufen schaffen.<sup>60</sup>

Die Vielzahl neuer Berufe wird von der Praxis unterschiedlich bewertet und ist durchaus widersprüchlich. Während die einen die Schaffung neuer Berufe begrüßen, argumentieren die anderen, dass deren Inhalte in bestehende Aus- und Fortbildungsordnungen integrierbar seien. Diskussionen über eine zu starke Spezialisierung und Zersplitterung der Berufe werden daher in den Betrieben und Kammerorganisationen

<sup>58</sup> Brötz, Paulini-Schlottau, Trappmann-Webers, 2007

<sup>59</sup> Tramm 2002

<sup>60</sup> Hierbei sind auch die Auswirkungen der neuen BA-Curricula an den Hochschulen mit zu berücksichtigen (Vgl. Projekt 3, Seite 37).

geführt. Zweifellos sind die Berufsschulen bei der inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung neuer Berufe stärker betroffen als die Betriebe und haben ein besonderes Interesse an gemeinsamen (kaufmännischen) Inhalten. Hieraus erklärt sich, warum die Bundesländer in ihrer Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2007 auf eine „Überspreizung von Berufen“ hingewiesen haben. Die Forderung nach verstärkter Einheitlichkeit und „Berufsfamilien“ findet sich aktuell in zahlreichen Vorschlägen wieder, wie zuletzt in der Forderung der Bundesbildungsministerin Schavan und des Bundeswirtschaftsministers Glos nach einer Bündelung von Berufen.<sup>61</sup>

In den zehn Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung heißt es dazu: „Ziel ist es konkret, bei Ausbildungsberufen, die in verwandten Tätigkeitsbereichen geschaffen wurden, eine Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten durch Wirtschaft und Gewerkschaft zu prüfen und geeignete Vorschläge zu unterbreiten... Ziel ist es, ...eine deutliche Steigerung von Berufsgruppen in den nächsten fünf Jahren auch praktisch zu erreichen.“<sup>62</sup>

So scheinen einerseits die Berufsgrenzen zu verschwimmen und sich im individuellen Lebensverlauf erheblich zu verändern<sup>63</sup>, andererseits liegt bisher kein allgemein anerkanntes Konzept darüber vor, was unter kaufmännischem Handeln verstanden wird und welche Konsequenzen sich daraus für die Schneidung und Differenzierung der Aus- und Fortbildungsberufe in diesem Handlungsfeld ergeben.

## **Forschungsstand**

In der Literatur finden sich nur wenige Ansätze, die, aufbauend auf einer Theorie des kaufmännischen Handelns, die aktuellen Entwicklungsprozesse in ihrer Gesamtheit erfassen und es erlauben, bildungspolitische und ordnungspolitische Entscheidungen zu treffen.

Thomas hatte sich in seinem Buch „Perspektiven kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung“ 1989 mit Grundsatzfragen zur Gestaltung kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung auseinandergesetzt und dabei die Trends kaufmännischer Tätigkeiten berücksichtigt.<sup>64</sup> Zwischenzeitlich sind die von ihm untersuchten Ausbildungsberufe mehrfach überarbeitet worden, zudem wurde die wachsende Bedeutung der Dienstleistungen und des Servicegedankens von Thomas als berufliches Handeln nicht analysiert. Zu prüfen ist, in wieweit die von ihm im Schlusskapitel entwickelten

---

<sup>61</sup> In einem Interview plädiert die Bildungsministerin für eine Zusammenfassung der Gemeinsamkeiten der Berufe und begründet dies mit Vorteilen für Betriebe, Auszubildende und Berufsschulen (Handwerk Magazin Nr.7/2007). Ähnlich auch die Forderung von Glos in einer Presseerklärung vom 6.7. 2007 des BMWI. Diese Diskussion wurde bereits Ende der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts geführt (vgl. das Modell der Grundberufe von der KMK 1998, vom DGB in Hans-Böckler-Stiftung 1998 sowie das Satellitenmodell des DIHT von 1999). Auch aktuell werden neue und z.T. vergleichbare Ausbildungsmodelle diskutiert, wie z.B. die Vorschläge des BDA 2006 nach Berufsgruppenprinzip, die Vermittlung von grundlegenden Qualifikationen einer Branche oder Berufsgruppe des DIHK 2007 sowie die Forderungen der Länder in der Stellungnahme des Hauptausschusses zum Berufsbildungsbericht 2007 nach Berufsfamilien zeigen.

<sup>62</sup> Innovationskreis berufliche Bildung - 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung - Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge S. 7. Berlin, 16. Juli 2007

<sup>63</sup> Voß 2002

<sup>64</sup> Thomas 1989

„Grundelemente kaufmännisch-verwaltender Ausbildung“ zur Darstellung und/oder Bewertung der kaufmännischen Berufsbildung heute herangezogen werden können.

Kaufmännische Erstausbildung stand von 1994-1999 mit 18 Projekten im Mittelpunkt eines von der DFG unterstützten Schwerpunktprogramms.<sup>65</sup> Darin stand die empirische Überprüfung der Lehr-Lernkonzepte vornehmlich im Fokus und weniger die Inhalte und Strukturen kaufmännischer Berufsbildung.

Neuere Veröffentlichungen unter dem Titel „Standortbestimmung und Perspektiven kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung“ liegen aus dem Jahre 1998 vor.<sup>66</sup> Dieser Material- und Diskussionsband skizziert Neuordnungsprojekte oder Neuordnungsvorhaben, die zwischenzeitlich zum größten Teil verwirklicht sind. Wie weit diese Neuordnungen den Begriff der kaufmännischen Berufsbildung verändern, ist weder in diesem Buch noch in anderen Publikationen untersucht worden.

Zwar liegen zahlreiche Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse zu einzelnen kaufmännischen Berufen vor, bislang gibt es aber weder eine berufstheoretische Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns<sup>67</sup>, noch neue Untersuchungen über die Auswirkungen der Dienstleistungswirtschaft und -gesellschaft auf die kaufmännischen (Dienstleistungs-)Berufe. Das geplante Forschungsprojekt möchte dazu beitragen, diese Forschungslücken zu schließen.

Eine Betrachtung des Forschungsstandes mit dem Fokus kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe muss zugleich die gesellschaftliche Funktion des Berufserwerbs berücksichtigen. Hierbei spielen die aktuellen Debatten um die neue Form des Arbeitskraftunternehmers<sup>68</sup>, die gesellschaftliche Funktion von Berufen<sup>69</sup> und das Verhältnis von Beruf und Beschäftigungsfähigkeit<sup>70</sup> eine Rolle. Eine Neuschneidung von Berufen muss diese Diskussionsstränge berücksichtigen.

## **Forschungsziele**

Ein wesentliches Ziel ist es, eine berufstheoretische Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns zu entwickeln, aus der bildungspolitische Anforderungen abgeleitet werden können. Darüber hinaus geht es um gesicherte Erkenntnisse über die Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufsbildungsinhalte, die sich in kaufmännische Kernkompetenzen transferieren lassen. Unter Kernkompetenzen sollen jene Anforderungen definiert werden, die zur Berufsausübung in allen kaufmännischen Berufsfeldern erforderlich sind, allerdings in unterschiedlicher Intensität. Das Forschungsprojekt verfolgt ferner das Ziel, aus einer kaufmännischen Fokussierung wissenschaftliche Begründungen für eine (neue) Kategorisierung, Systematisierung und Funktionszuordnung der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe vorlegen zu können. Darüber hinaus sollen Hinweise und Konzepte zu „Konstruktionsplänen“ für kaufmännische Aus- und Fortbildungsregelungen ent-

<sup>65</sup> Vgl. Beck 2000 und Beck/ Krumm 2001 – mit einer Gesamtwürdigung des DFG- Schwerpunktprogramms von Rolf Dubs

<sup>66</sup> Stiller, u.a. 1998

<sup>67</sup> Von Bedeutung ist der Ansatz eines politisch-ökonomischen Curriculums für die Kaufleute, den Kutscha in den 70er Jahren entwickelt hat.

<sup>68</sup> Pongratz/Voß 2000

<sup>69</sup> Rützel/ Schapfel 1996; Kurtz 2005

<sup>70</sup> Kraus 2006.

wickelt werden. Die für die Untersuchung entwickelten Referenzrahmen/Methoden zur Erfassung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Berufsbildung sollen mit dazu beitragen, vergleichende Untersuchungen in bestimmten Zeitabständen durchführen zu können.

### **Forschungsfragen**

- Welche Arbeitsanforderungen stellen sich an kaufmännische Tätigkeiten?
- Wie lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe beschreiben und systematisieren? Gibt es einen Kernbestand kaufmännischer Kompetenzen, der den kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen zugerechnet werden kann?
- Welche Inhalte werden welchen Lernorten zugeordnet?
- Welche Differenzierungen und Spezialisierungen in den kaufmännischen Ausbildungsordnungen haben sich herausgebildet, wie lassen sich kaufmännische Qualifikationen und Kompetenzen in den Aus- und Fortbildungsberufen integrativ verorten und wo liegen die Grenzen?
- Welche Rolle spielen bei der Neuschneidung der Berufe die überfachlichen Berufsbildpositionen und wie haben sie sich verändert? Welche Auswirkungen hat der gesellschaftliche Bedeutungswandel von Berufen für die ausgebildeten Kaufleute? Gibt es bei ihnen Gemeinsamkeiten in der Beschreibung des Kaufmännischen in ihren Berufen?
- Mit welchen Ordnungskonzepten reagieren Österreich und die Schweiz auf veränderte wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Veränderungen und welche Impulse gehen von diesen Konzepten auf das deutsche Berufsbildungssystem aus?

### **Forschungshypothesen**

- Kaufmännische Berufe lassen sich anhand ihrer typischen Aufgaben kategorisieren. Dieses Kategoriensystem kann für die Gestaltung der Curricula kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe im Hinblick auf Anforderungsprofile für Berufsfamilien und Monoberufe herangezogen werden.
- Die Individualisierung von Lebensläufen, die Flexibilisierung von Lernwegen sowie die Anforderungen, die sich aus nachhaltiger Wirtschaftsorientierung<sup>71</sup> und der zunehmenden Bedeutung der Ethik kaufmännischen Handelns<sup>72</sup> ergeben, führen nur partiell zu Veränderungen in der Gestaltung von Aus- und Fort-

---

<sup>71</sup> BIBB 2006

<sup>72</sup> Laut Pressebericht der Süddeutschen Zeitung, vom 23.02.07, räumen Konzerne Ethik und Gesetzestreue eine wachsende Bedeutung ein. Fast alle Unternehmen verfügen über einen internen Verhaltenskodex, doch werde wenig Aufwand mit deren Einhaltung betrieben. Die Initiativen seien vom Vorstand gekommen. Es wird davon ausgegangen, dass der Druck auf die Unternehmen von Behörden, Anteilseignern und Kunden wachsen wird. Ein positives Beispiel aus der Ordnungsarbeit ist die Verortung des Themenkomplexes Insiderrecht und Compliance in der Ausbildungsordnung Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau. Vgl. auch Beck 2006.

bildungsordnungen und Rahmenlehrplänen und haben auch eine nachgeordnete Bedeutung in der beruflichen Arbeit der Kaufleute.

- Die zunehmende Komplexität von Produktions- und Distributionsprozessen sowie die gestiegenen Anforderung an selbstständiges Handeln verlangen betriebswirtschaftlich-analytisches Wissen über Geschäftsprozesse. Die Fähigkeit zur Initiierung, Gestaltung und Steuerung der Prozesse unter Berücksichtigung der Schnittstellen zwischen vor- und nachgelagerten Bereichen ist eine wesentliche Kompetenz in allen kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen. Die breite Einsetzbarkeit von Kaufleuten führt zu Bedeutungsverschiebungen z. B. vom Rechnungswesen hin zu Controlling und Steuerung. Hier sind neue Spezialisierungen und unterschiedliche Anforderungen im Hinblick auf Breite und Tiefe entstanden, die sich beschreiben lassen.
- In Österreich und der Schweiz gibt es strukturbezogene Diskussionen zur Neuschneidung der kaufmännischen Berufe. Die ihnen zugrunde liegenden Analysen zeigen vergleichbare Veränderungen der Qualifikationsanforderungen auf.

## **Methodisches Konzept**

### 1. Literaturanalyse, Theoriebildung

Die industriesoziologische Literatur der letzten zehn Jahre zur Erfassung von industrieller Arbeit soll ausgewertet und ihre Übertragbarkeit auf ein berufstheoretisches Konzept für Kaufleute geprüft werden. Ferner soll die Theorie bildende Literatur zur gesellschaftlichen Funktion von Berufen, sowie zur Flexibilisierung und Dynamisierung der Arbeits- und Lebenswelt und deren Auswirkung auf Berufe geprüft werden.

### 2. Systematische Deckungsanalyse der Aus- und Fortbildungsregelungen, Theoriebildung

Ca. 50 kaufmännische Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sollen auf ihre kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede und deren Zuweisung zu den unterschiedlichen Lernorten hin untersucht werden.<sup>73</sup> Hierbei sollen die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Dienstleistungsberufe in traditionellen ebenso wie in neuen kaufmännischen Dienstleistungsbereichen herangezogen werden. Darüber hinaus sind alle bundeseinheitlichen kaufmännischen Fortbildungsregelungen auf ihre kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu untersuchen. Die statistische Methode der Deckungsanalyse des IAB und die vergleichende Curriculumsanalyse des BIBB sind um qualitative Kriterien zu erweitern. Die Erkenntnisse aus den industriesoziologischen und betriebswirtschaftlichen Arbeiten (Theorie) und die Auswertung der kaufmännischen Ordnungsmittel (Empirie) sind zu einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns zu verdichten.

### 3. Sekundärstatistische Analysen

Sekundärstatistische Auswertung der BIBB/BAuA-Daten zu den kaufmännischen Berufen. Vorhandene Statistiken sind zu analysieren und zusammenzustellen mit dem Ziel, eine qualitative Charakterisierung der kaufmännischen Berufstätigkeit vorzu-

---

<sup>73</sup> Dies sind zunächst alle Berufe mit einer kaufmännischen Berufsbezeichnung, die neuen kaufmännischen Dienstleistungsberufe, die verwaltenden Berufe sowie die IT-Berufe. Nach Schätzungen umfasst der Bereich ca. 67 Berufe mit rund 700.000 Auszubildenden (2003) und einem Frauenanteil von 61,2 % .

nehmen, sowie die Verwertung kaufmännischer Abschlüsse und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu prüfen. Dieser Arbeitsschritt wird in enger Kooperation mit dem BIBB-Projekt „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 - Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ durchgeführt.

#### 4. Internationaler Vergleich kaufmännischer Ausbildungsberufe

Die beiden deutschsprachigen Länder Schweiz und Österreich haben fast zeitgleich mit Deutschland ihre Berufsbildungsgesetze reformiert, diese beinhalten auch die Reform der kaufmännischen Berufe. In dem Ländervergleich ist beabsichtigt, die wesentlichen strukturellen und strukturpolitischen Überlegungen und Konzepte der Nachbarländer zu erfassen und deren Transfermöglichkeiten auf das deutsche kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildungssystem zu prüfen.

#### 5. Fallstudien in unterschiedlichen Unternehmensbereichen

Es sollen ca. 20 Tätigkeitsanalysen in unterschiedlichen Branchen unter Berücksichtigung von „statischen“ und „dynamischen“ Unternehmensbereichen durchgeführt werden. Insbesondere die bisher aus der Statistik weniger sichtbaren neuen Dienstleistungen sind zu erfassen und zu explorieren.

#### 6. Befragungen

Gestützt auf die Erkenntnisse aus den Fallstudien sollen Beschäftigte/betriebliche Experten/Expertinnen zu ihrer Tätigkeit und ihrem Ausbildungshintergrund befragt werden. Hierbei kann auf eine repräsentative Stichprobe von Beschäftigten in kaufmännischen Erwerbsberufen zurückgegriffen werden. Die Aussagen werden komplettiert mit Befragungen von betrieblichen Aus- und Weiterbildungssachverständigen und Experten/Expertinnen. Es wird zu klären sein, in wieweit sich dafür der Einsatz der Delphi Methode eignet.

#### 7. Expertenworkshops

Workshops mit Vertretern aus Wissenschaft und Praxis sollen dazu genutzt werden, um Zwischenergebnisse zu kommunizieren, neue Erkenntnisse zu gewinnen und in den Forschungsprozess einzuspeisen.

### **Zeitplan/Meilensteine**

Die Laufzeit ergibt sich aus den umfangreichen wissenschaftlichen Arbeiten zur Theoriebildung in der ersten Phase des Projektes und den empirischen Untersuchungen und Auswertungen in der zweiten Phase.

#### 1. Phase

- Workshop zum Thema kaufmännische Theorie  
Erkenntnisgewinn: Verständnis des Kaufmannsbegriffs, Ansätze für eine berufstheoretische Kaufmannskonzeption
- Analyse der relevanten soziologischen Literatur und Theoriebildung
- Deckungs- und Vergleichsanalyse kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe  
Erkenntnisgewinn: Herausbildung einer Berufskonzeption zur Analyse und Bewertung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsregelungen
- erster Zwischenbericht im Oktober 2009 und Transferphase

## 2. Phase

- Fallstudien  
Erkenntnisgewinn: Veränderungen der Arbeits- und Unternehmensorganisation und des beruflichen Handelns
- Befragungen  
Erkenntnisgewinn: Arbeitsanforderungen und Anforderungen an kaufmännische Qualifikationen/Kompetenzen aus Sicht der Akteure
- Vergleich Österreich und Schweiz  
Erkenntnisgewinn: Transferansätze zur Modernisierung und Reformierung kaufmännischer Berufsbildung, Bezüge zum DQR und EQR
- zweiter Zwischenbericht in 2010 und Transferphase

## 3. Phase

- Überarbeitung und Weiterentwicklung der berufstheoretischen Konzeption  
Erkenntnisgewinn: Überprüfung der Theorie auf der Grundlage empirischer und curricularer Befunde
- Entwicklung kaufmännischer Kompetenzen  
Erkenntnisgewinn: Typisierung und Kategorisierung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe, Hinweise und Konzepte für die Ordnungsarbeit
- Vorbereitungen für Veröffentlichungen, Vorträge etc.
- Erstellung des Endberichtes

## **Interne und externe Kooperation**

Bei den empirischen Erhebungen ist eine Abstimmung mit den Instrumenten des RBS (AB 2.2) und des Expertenmonitors (AB 2.1) geplant. Eine enge Kooperation wird mit dem Forschungsprojekt 2.2101 „BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2006- Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ angestrebt, ebenso mit Projekt 3 „Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung“ (S. 37). Von besonderem Interesse sind dabei Erkenntnisse über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer/-innen mit kaufmännischen Bildungsabschlüssen. Darüber hinaus sind die Erkenntnisse aus den BIBB-Modellversuchen, die die kaufmännischen Berufe betreffen, einzubeziehen und zu hinterfragen, wie sich die kaufmännische Berufsbildung in Ost- und Westdeutschland entwickelt hat. Einen kontinuierlichen fachlichen Austausch wird es auch über laufende und aktuelle Neuordnungs- und Forschungsprojekte mit den Arbeitsbereichen in A4 geben. Bei Planung und Durchführung der Untersuchung findet eine kontinuierliche Beratung und Abstimmung über methodische Fragen mit der Abteilung 2 statt.

Das Projektteam wird auf betriebliche Experten in Unternehmen, in kaufmännischen Fachgremien der Branchen, wie z. B. dem Expertenteam Versicherungswirtschaft etc., ebenso zurückgreifen, wie auf Kontakte mit Wissenschaftler/-innen und Hochschulen. Entsprechende Netzwerke sind durch die Ordnungsarbeit und die kaufmännischen Kolloquien aufgebaut worden. Einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch gibt es seit ca. zwei Jahren mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz (KV Schweiz).

Zur Projektbegleitung wird ein Projektbeirat eingerichtet.

## **Transfer**

Mit der Entwicklung einer berufstheoretischen Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns soll der wissenschaftliche Diskurs über Stellenwert, Identifikation und Beruflichkeit der Kaufleute geführt werden, um Hinweise auf künftige Qualifikationsanforderungen geben zu können. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Erkenntnisgewinn für die Gestaltungsarbeit der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufe. Dieser ist relevant für Sozialpartner, Bund und Länder sowie die Akteure des dualen Berufsbildungssystems einschließlich der Weiterbildung.

Die Forschungsergebnisse sollen durch Veröffentlichungen, Zwischenberichte, Workshops, Vorträge und Präsentationen der Fachöffentlichkeit und Praxis gleichermaßen zugänglich gemacht werden. Ziel ist, die Ergebnisse auf ihre Praxis- und Alltagstauglichkeit zu prüfen.<sup>74</sup>

## **Laufzeiten/Zwischenbericht**

II/08 bis IV/11

Ein erster Zwischenbericht wird im Oktober 2009, ein zweiter in 2010 vorgelegt werden.

Zwischenergebnisse können über Workshops und Transferphasen kommuniziert werden.

## **Projektmitarbeiter/-innen**

**Brötz, Rainer;** Schapfel-Kaiser, Franz; Schwarz, Henrik, Peppinghaus, Benedikt; Sell, Birgit; Krieger, Anita

## **Literaturhinweise**

Baethge, Martin: Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung, In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 100 Band, Heft 3, 2004, S. 336-347

Baethge, Martin / Baethge-Kinsky, Volker / Holm, Ruth / Tullius, Knut: Dynamische Zeiten - langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Schlussbericht des Forschungsvorhabens: „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen: Formen, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik“, SOFI Göttingen, März 2006

Beck, U.; Brater, M.; Daheim, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe, Reinbeck 1980

---

<sup>74</sup> Reinmann 2006

- Beck, Klaus (Hrsg.): Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung. Ein Schwerpunktprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Kurzberichte und Bibliographie, Landau 2000
- Beck, Klaus; Krumm, Volker: Lehren und Lernen in der beruflichen Erstausbildung. Grundlagen einer modernen kaufmännischen Berufsqualifizierung, Opladen 2001
- Beck, Klaus: Revision der Moralerziehung in Kaufmannsberufen?. In: Herausforderungen für die kaufmännische Berufsbildung - Festschrift zum 75. Geburtstag von Horst Knaut. Heft 53 der Sonderschriftenreihe des VLW. Bielefeld 2006
- Berger, Klaus; Walden, Günter: Einsatzmöglichkeiten und Beschäftigungschancen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte - Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär – Berichte zur beruflichen Bildung Heft 203, Bielefeld 1996
- BIBB (Hrsg.): Nachhaltigkeit in Berufsbildung und Arbeit: Zweite bundesweite Fachtagung 7. und 8. September 2005. Bielefeld 2006
- Botschafter, Petra; Maikowski, Rainer; Meifort, Barbara; Paulini, Hannelore: Materialband zur vergleichenden Curriculumanalyse – Synoptische Darstellung der Ausbildungsinhalte für die Berufe im Berufsfeld Gesundheit. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 76 (ohne Jahresangabe)
- Brötz, Rainer; Paulini-Schlottau, Hannelore; Trappmann-Webers, Bettina: Stand und Perspektiven kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Dienstleistungsberufe. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung, BIBB Bonn 2007
- Brötz, Rainer: Entwicklung der kaufmännisch- betriebswirtschaftlichen Berufe aus Sicht ordnungspolitischer Qualifikationsforschung und Ordnungsarbeit. In: Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. Innovationen in der Kaufmännischen Bildung!? Dokumentationen der Fachtagung des BIBB und VLW am 22. September 2006 in Bonn, S.19-26, Bielefeld 2006
- Brötz, Rainer: Berufliche Flexibilisierung und Berufsprinzip. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2005
- Brötz, Rainer: Das Berufsprinzip im Kontext neuer Strukturkonzepte der Aus- und Weiterbildung, der BBiG- Reform und der Flexibilisierungsdiskussion. In: „Perspektiven des Berufskonzeptes - Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“, Jacobs/Kupka (Hrsg.). IAB Sammelband 2005
- Dostal, Werner; Jansen, Rolf; Parmentier, Klaus (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231, Nürnberg 2000
- Dostal, Werner: Zukunft von Arbeit und Qualifikation in der modernen Dienstleistungsgesellschaft, in: Tramm, Tade (Hrsg.): Perspektiven der kaufmännischen Berufsbildung. 12. Hochschultage berufliche Bildung 2002. Bielefeld 2002

- Dumpert, Michael; Euler, Dieter; Hanke, Barbara; Reemstma-Theis, Monika: Kundenorientierte Sozialkompetenzen als didaktische Herausforderungen. Bielefeld 2003
- Franke, Guido: Strategisches Handeln im Arbeitsprozeß - Mit einer empirischen Studie zum Komplexitätsmanagement von Fach- und Führungskräften im Tätigkeitsfeld Absatzwirtschaft/Marketing, BIBB Berlin und Bonn 1999
- Franke, Guido: Facetten der Kompetenzentwicklung, BIBB Bonn 2005
- Fürstenberg, Friedrich: Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin 2000
- Huisinga, Richard; Kell, Adolf: Wirtschaft und Verwaltung - Unterkapitel 3.2.5 von RAUNER, Felix (Hrsg.), Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld 2005
- Jacobs/Kupka (Hrsg.) Perspektiven des Berufskonzeptes - Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“, IAB Sammelband 2005
- Jansen, Rolf: Ausbildung und Beschäftigung in den Büroberufen und von Bank-, Versicherungskaufleuten in: Stiller, Ingrid; Tramm, Tade: Die kaufmännische Berufsbildung in der Diskussion. 11. Hochschultage Berufliche Bildung, Bielefeld 2000
- Klose, Joachim; Kutscha, Günter; Stender, Jörg: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluss neuer Technologien in kaufmännischen Berufen, Berlin 1993 – Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär – Berichte zur beruflichen Bildung Heft 161
- Kraus, Katrin: Vom Beruf zur Employability?: Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden 2006
- Kroll, Hartmut: Untersuchung zur Ermittlung von kaufmännischen Grundfunktionen für die Gestaltung der Grundbildung im Berufsfeld I „Wirtschaft und Verwaltung“, Forschungsprojekt im Auftrag des BIBB, (hektographierte Fassung) Berlin 1978
- Kurtz, Thomas (Hrsg.): Der Beruf in der Moderne. Opladen 2002
- Kurtz, Thomas: Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist 2005
- Kutscha, Günter: Das politisch-ökonomische Curriculum, Kronberg 1976
- Luhmann, Niklas: Systemtheoretische Argumentationen. Eine Entgegnung auf Jürgen Habermas in: Habermas, Jürgen; Luhmann, Niklas, Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie – Was leistet die Systemforschung? Frankfurt 1971
- Luhmann, Niklas: Wirtschaft als soziales System. In: Soziologische Aufklärung, Aufsätze zur Theorie sozialer Systeme, Band 1, Opladen 1972
- Luhmann, Niklas: Knappheit, Geld und bürgerliche Gesellschaft. In: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, 23 1972

- Malcher, Winfried: Ausbildung in kaufmännischen Berufen. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung 184. Erg.-Lfg. September 2007 (3128 Seite 1-44)
- Mann, Werner; Molle, Fritz: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufspolitischer Sicht, Köln – Opladen 1964
- Meifort, Barbara; Paulini, Hannelore: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen, BIBB Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 76, Berlin 1984
- Mertens, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7 (1974) 1, S. 36-43
- Mischnik, Jeannette; Gauler, Anja; Busch, Uwe van den: Perspektiven für kaufmännisch-verwaltende Berufe: technischer Wandel, Beschäftigung und Qualifikationsanforderungen. Wiesbaden 1997
- Neuman, Gerd: Konstruktionen von Teilcurricula der Berufsgrundbildung im kaufmännisch-verwaltenden Sektor, BBF Schriften zur Berufsbildungsforschung, Heft 16, Hannover 1973
- Paulini-Schlottau, Hannelore: Unternehmerische Selbstständigkeit fördern. Eine Aufgabe für die Berufsbildung, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 2004
- Pongratz, Hans.J.; Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen - Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247
- Reinmann, Gabi: Nur „Forschung danach“? Vom faktischen und potentiellen Beitrag der Forschung zu alltagstauglichen Innovationen beim E-Learning (Arbeitsbericht Nr.14) Universität Augsburg Medienpädagogik, 14. September 2006
- Rützel, Josef; Schapfel, Franz: Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der Bundesrepublik Deutschland bezogen auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 24. BIBB, Bonn, Berlin 1996
- Schapfel-Kaiser, Franz: „Ich teil' mich da so rein“ - Phänomene der Zeit in Berufen. Ein Beitrag zur kritisch- subjektorientierten Berufsbildung. In: Fasshauer, Uwe; Münk, Dieter; Paul-Kohlhoff, Angela (Hrsg.): Berufspädagogische Forschung in sozialer Verantwortung. Darmstadt (in Vorbereitung) 2008
- Schäfer, Jörg; Wiegand, Ulrich: Projektergebnisse des Pilotprojekts „EU-Kaufmann für Verkehrsservice (EDIT – European Diploma in Transport)“. Hrsg.: Nationale Agentur für Europa beim BIBB, Berlin 2004
- Schmiel, Martin: Deckungsanalyse der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971) 3, S. 252-335
- Stechmeyer-Emden, Kurt: Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung, Kassel 2001

Stiller, Ingrid et. al.: Standortbestimmung und Perspektiven kaufmännischer und verwaltender Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.) – Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 215, Bielefeld 1998

Thomas, Volker: Perspektiven kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung, Bonn 1989

Tramm, Tade: Kaufmännische Berufsbildung zwischen Prozess- und Systemorientierung. In: Tramm, Tade (Hrsg.): Perspektiven der kaufmännischen Berufsbildung. 12. Hochschultage berufliche Bildung 2002. Bielefeld 2002

Voß, G. Günther; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131-158

Voß, G. Günther: Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, Thomas 2002, S. 287-314

### **3.3 Forschungsschwerpunkt 3: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege**

Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege sind drei zentrale Begriffe, die immer wieder im Zusammenhang mit der Modernisierung des Berufsbildungssystems genannt werden. Die Forderungen nach einer stärkeren Kontinuität der Bildungsverläufe unter Einbezug informeller und formeller Lernphasen, nach einem Perspektivwechsel hin zur Outputseite beruflicher Bildung, nach der Ermöglichung von Übergängen zwischen unterschiedlichen Bildungsbereichen, -gängen und -institutionen oder nach Transparenz und Akzeptanz unterschiedlicher Bildungswege sind jedoch nicht nur ein nationales Anliegen, sondern bedeutsames Element der europäischen Berufsbildungspolitik. Lebenslanges Lernen findet sich demzufolge in vielen nationalen und internationalen Programmen und Initiativen wieder.

Die Europäische Kommission hat das „lebenslange Lernen“ im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie als eine zielgerichtete Lerntätigkeit definiert, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient<sup>75</sup>. Lebensbegleitendes Lernen umfasst dabei formale, nicht-formale und informelle Lernaktivitäten, bezieht also alle denkbaren Ausprägungen beruflichen (und allgemeinbildenden) Lernens mit ein. Drei wesentliche Aspekte sind für den Forschungsschwerpunkt derzeit von besonderer Bedeutung: Zum einen die Unterstützung, Erfassung und letztendlich auch Zertifizierung von im Rahmen informeller und nicht-formaler Lernprozesse erworbenen Kompetenzen und damit die Berücksichtigung von Lernformen, die erst seit kurzer Zeit im Blickpunkt der Berufsbildungspolitik und -forschung stehen. Zum anderen die Betonung der Gleichwertigkeit dieser Lernformen gegenüber formalisierten Lernprozessen, die wiederum eine Anschlussfähigkeit an das Berufsbildungssystem in Form von Anerkennung und Anrechnung impliziert. Allerdings stellen sich hier komplexe Fragen darüber, wie diese An-

<sup>75</sup> Mitteilung der Europäischen Kommission: "Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen", Brüssel, den 21.11.01, KOM(2001) 678 endgültig

rechnung erfolgen kann und soll. Als dritter Aspekt ist der Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Lernformen, Personengruppen und Lerntypen sowie entsprechenden (Bildungs-)Institutionen zu nennen. Es müssen neue Lehr-/Lernkonzepte für alternde Belegschaften, lernschwache Jugendliche oder Menschen mit Migrationshintergrund erprobt und entwickelt und durch entsprechende Forschungskonzepte z.B. empirisch hinsichtlich ihrer Wirkungen untersucht werden. Auswirkungen auf der institutionellen Ebene wie z.B. Neuorientierungen und Verdrängungsprozesse von Bildungseinrichtungen oder die Komplementarität und Substitution von Bildungsgängen sind zu analysieren und zu erfassen.

Im Zentrum der kurz- und mittelfristigen Forschungs- und Innovationsaktivitäten des BIBB stehen die Entwicklung von Instrumenten und Verfahren zur Sicherung der Transparenz und der Anerkennung informellen Lernens, die Analyse von Lernformen und Lernkonzepten zur Verknüpfung formalen, nicht-formalen und informellen Lernens für ausgewählte Zielgruppen und die Bedeutung von Ausbildungsgängen und Institutionen. Im Jahr 2007 sind im Forschungsschwerpunkt 3 fünf Forschungsprojekte beendet worden, die Fragestellungen zu ausgewählten Zielgruppen (Personen im späten Erwerbsleben, an- und ungelernete Beschäftigte<sup>76</sup>, Elektrohandwerk<sup>77</sup>), zum Einsatz neuer Medien im lebenslangen Lernen<sup>78</sup> (auftragsorientierte Lerninfrastrukturen, arbeitsplatznahe Lernsysteme) und zur Weiterbildung (Sekundäranalyse des SOEP<sup>79</sup>, Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben<sup>80</sup>) untersucht haben. Zwei laufende Forschungsprojekte befassen sich zum einen mit Kompetenzstandards in der Berufsbildung und greifen die Frage nach der Kompetenz- bzw. Outputorientierung und -steuerung in der Berufsbildung auf.<sup>81</sup> Zum anderen wird die Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen analysiert, d.h. die Frage des lebenslangen Lernens und einer entsprechenden Kompetenzentwicklung wird unter dem Fokus des beschäftigungspolitischen Massenphänomens der befristeten Beschäftigung und diskontinuierlicher Berufsverläufe bewertet.<sup>82</sup>

Im Zentrum eines neuen Projekts stehen die „Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung“. In diesem Pilotprojekt werden die Karrierewege zwischen zwei Vergleichsgruppen analysiert und verglichen, um auf dieser Grundlage Empfehlungen für die Ordnungsarbeit zu formulieren. Es wird vor dem Hintergrund des Einstellungsverhaltens der Betriebe untersucht, ob eine Konkurrenz oder Konvergenz zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen besteht.

In derzeit fünf forschungsrelevanten Vorhaben wird u.a. die Entwicklung dualer Studienangebote an Hochschulen<sup>83</sup> erhoben und ausgewertet. Duale Studiengänge verbinden hochschulisches, eher theorieorientiertes Lernen mit betrieblichen, eher praxisorientierten Lernphasen. Hier stellt sich die Frage, wie sich das oft als „Königsweg“ für die Verbindung dieser Lernbereiche eingeschätzte Konzept der dualen Stu-

<sup>76</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34110.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34110.pdf)

<sup>77</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34108.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34108.pdf)

<sup>78</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34109.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34109.pdf)

<sup>79</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_23105.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_23105.pdf)

<sup>80</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34106.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34106.pdf)

<sup>81</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_43201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_43201.pdf)

<sup>82</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_23201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_23201.pdf)

<sup>83</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_30535.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_30535.pdf)

diengänge unter veränderten bildungspolitischen bzw. ordnungspolitischen Bedingungen qualitativ und quantitativ weiterentwickeln wird. Ein anderes Vorhaben<sup>84</sup> entwickelt, erprobt und evaluiert ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung analog zum Hochschulsystem, das wesentlich zur Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit beitragen könnte.

Somit werden im Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ Projekte und Vorhaben bearbeitet, deren Ergebnisse nicht nur aus wissenschaftlicher Perspektive relevant sind, sondern aktiv zur Weiterentwicklung des Bildungssystems beitragen und eine Handlungs- und Entscheidungshilfe für die Berufsbildungspolitik darstellen.

### **Projekt 3: Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung**

#### **Begründung**

Untersuchungen zu den Wechselwirkungen zwischen den neuen gestuften Studiengängen und deren Auswirkungen auf die Relevanz der Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung am Arbeitsmarkt sind von besonderer Bedeutung für die Fortentwicklung des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems. Vielfach wird diskutiert, dass es mittel- bis langfristig zu Konkurrenzsituationen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Absolventen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Absolventen bzw. zu einem Verdrängungswettbewerb zwischen ihnen kommen wird. „Die zunehmende Zahl der Absolventen könnte in Zukunft dazu führen, dass Positionen, die bislang mit Absolventen einer beruflichen Aus- und Fortbildung besetzt worden sind, künftig von Hochschulabsolventen eingenommen werden. Die Arbeitsmarkt- und Karrierechancen beruflich Qualifizierter könnten dadurch beeinträchtigt werden. Dies würde sich nachteilig auf die Attraktivität beruflicher Studiengänge auswirken.“ (Weiß, 2007) Untermauert werden diese Annahmen durch die nach Qualifikationsstufen differenzierte aktuelle Arbeitsmarktprognose von Bonin u.a. (2007) bis 2015 bzw. 2035: „Insbesondere wird das Angebot an Bachelor-Absolventen/-innen schnell zunehmen. Je nach Dauer der Einführungsphase werden im Jahr 2015 zwischen 0,5 und 0,9 Millionen Bachelor-Absolventen/-innen einen Arbeitsplatz nachfragen. Die Anzahl nimmt rapide zu und erreicht in der langen Sicht bis 2035 eine Größenordnung von 3,4 bis 4,0 Millionen. Die Masterabschlüsse expandieren zunächst nicht so schnell. Ihr Wachstum beschleunigt sich aber ab 2015 und erreicht langfristig eine Größenordnung zwischen 1,8 und 2,5 Millionen.“

Die Autoren gehen davon aus, dass die Anzahl der Erwerbspersonen mit traditionellen Abschlüssen zwar zurück geht, dass aber selbst bei einer vollständigen Umstellung der Studiengänge an Universitäten und kürzester Übergangsfrist diese Abschlüsse bis zum Jahr 2035 dominierend bleiben werden. Über einen längeren Zeitraum wird es ein Nebeneinander von hergebrachten Abschlüssen (insbesondere bei älteren Arbeitnehmern) und reformierten Abschlüssen geben. Eine Einschätzung über zukünftige Probleme auf dem Arbeitsmarkt vermögen die Autoren aus heutiger Sicht nicht zu geben. Sie führen allerdings aus: „Unter den hier getroffenen Annahmen führt der Übergang zum Bachelor- und Masterstudium zu einem Anstieg der

<sup>84</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_30558.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_30558.pdf)

Anzahl der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss um 10 bis 12 Prozent.“ (Bonin u.a. a.a.O.)

## **Forschungsstand**

Das duale System der deutschen Berufsausbildung sichert eine Ausbildung für die breite Schicht des Fachpersonals bei einer im internationalen Vergleich praxisnahen Ausbildung. Die Ausbildungsordnungen und die Rahmenlehrpläne des dualen Systems berücksichtigen die Anforderungen aus der Praxis. Das duale System ist damit eine wichtige Basis der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Langfristige Arbeitsmarktprogno­sen gehen von einer zunehmenden Akademisierung der Erwerbstätigen aus, vor allem in wachstumsintensiven und wissensbasierten Branchen, zeigen aber zugleich, dass das Angebot an Hochschulabsolventen den Bedarf an Akademikern mittelfristig nicht decken wird. Schon jetzt zeigt sich in einigen Branchen Fachkräftemangel, der ab 2020 in allen Bereichen anzutreffen sein wird. Dies gilt aber nicht nur für den akademischen Bereich, sondern auch für hochqualifizierte Fachkräfte, Meister und Techniker. Auch hier deckt das Arbeitskräfteangebot nicht mehr den Bedarf, zeitversetzt gilt dies auch für dual Qualifizierte (vgl. Bonin u.a. 2007).

Mit den Beschlüssen von Bologna und der flächendeckenden Einführung von neuen gestuften Studienabschlüssen bis 2010 soll nicht nur eine bessere internationale Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen erreicht werden. Explizite Ziele dieses Prozesses sind darüber hinaus, die Transparenz des Studienangebots und die Mobilität auch grenzüberschreitend zu erhöhen, die Ausbildungswege zu flexibilisieren und die Studiendauer sowie die Abbrecherquoten zu verringern. Zudem sind mittlerweile rund 700 duale Studiengänge eingerichtet worden. Diese haben nicht nur das duale Ausbildungsprinzip erfolgreich für den Hochschulbereich übernommen, sondern treten u.a. in den technisch/naturwissenschaftlichen Fächern als attraktive Konkurrenz auf.<sup>85</sup> Nicht außer Acht gelassen werden darf auch die weiterhin große und nahezu konstante Zahl an Jugendlichen, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben.

Für das duale Ausbildungssystem stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, inwieweit die Einführung von gestuften Studiengängen Auswirkungen auf die Angebotsstruktur der Berufe und der Ausbildungsplätze des dualen Berufsbildungssystems haben wird und umgekehrt. „Drängen mehr Bachelor-Absolventen auf den Arbeitsmarkt, hat das auch deutliche Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur der Unternehmen. Die oberste Führungsebene - auf der ohne Zweifel hervorragend ausgebildete Hochschulabsolventen benötigt werden - wird dann nicht mehr alle Akademiker aufnehmen können, so dass diese auch in die mittlere Ebene vorrücken. Dort werden sie zur Konkurrenz für Absolventen des dualen Systems, die sich über praktische Erfahrungen, kombiniert mit einer Aufstiegsfortbildung (in Meisterschulen oder Verwaltungsakademien), hochgearbeitet haben. Deutschland ist eines der wenigen Länder, in denen die mittleren Positionen mit großem Erfolg mit Praktikern, die sich ein theoretisches Know-how angeeignet haben, besetzt sind.“ (Bosch, 2006)

---

<sup>85</sup> So wurden z.B. für Laboranten/-innen in der chemischen Industrie (BIBB Vorhaben 4.0.627: Weiterbildung in der chemischen Industrie CIWES, 2003 - 2006) Möglichkeiten zu einem berufs­begleitenden Bachelorstudiengang geboten, die berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, da innerhalb des dualen Systems keine bundeseinheitliche Fortbildungsregelung besteht.

Untersuchungen existieren z.B. im Rahmen des Forschungsnetzwerkes FreQueNz zum Qualifikationsbedarf der Betriebe und zu Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Beschäftigten (vgl. Bullinger) sowie zum Studienverlauf und zur Berufseinstimmung von Hochschulabsolventen (auch aktuell von Bachelor-Absolventen) (vgl. Minks, Briedis, 2005). Weiterhin existieren Untersuchungen zu den Erwartungen der Unternehmen an die neuen Bachelor- und Master-Studiengänge (vgl. z.B. Friske, 2004) sowie zu den Einschätzungen studienberechtigter Schulabgänger/-innen in Bezug auf ein Bachelor-Studium (vgl. z.B. Heine, Spangenberg, Sommer, 2006). Eine systematische Untersuchung zu möglichen, auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen fehlt jedoch bislang.

## **Forschungsziele**

Das geplante Forschungsprojekt ist als Pilotprojekt konzipiert und in die Aktivitäten des Arbeitsbereichs 2.2 zur Qualifikationsentwicklungsforschung (Früherkennung) eingebunden. Zunächst sollen Möglichkeiten einer effizienten Identifizierung relevanter Berufsfelder herausgearbeitet werden. Das bedeutet, dass das/die zu untersuchende/n Berufsfeld/er nicht vorher bestimmt werden, sondern über vorgeschaltete Analysen (auch externer Datensätze z.B. Mikrozensus, BIBB/BAuA-Erhebung etc.) extrahiert und begründet wird/werden. Anschließend wird die voraussichtliche Entwicklung der/des Berufsfelder/s auf dem Arbeitsmarkt prognostiziert. Es werden die Karrierewege der beiden Untersuchungsgruppen verglichen und im Ergebnis Hinweise für die Ordnungsarbeit erarbeitet, wie die analysierten Berufe/Berufsfelder modernisiert werden können/müssen.

Zu untersuchen ist, ob die Einführung der neuen gestuften Studiengänge einen Einfluss auf das Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe bzw. auf die internen Aufstiegsmöglichkeiten dual aus- und fortgebildeter Fachkräfte hat.

In der Pilotphase soll ein Beruf/Berufsfeld exemplarisch untersucht werden, um Erfahrungen mit den eingesetzten Instrumenten zu sammeln und so die Grundlage für Folgeprojekte zu legen. Das Forschungsfeld analysiert Konsequenzen einer noch nicht abgeschlossenen Umstellung der Studiengänge auf BA/MA-Abschlüsse. Empirisch sind diese Auswirkungen zwischenzeitlich nachweisbar, in einem Umfang jedoch, der ein breiteres quantitatives Instrumentarium mit verschiedenen Methoden notwendig erscheinen lässt.

Zukünftig sind auch Wiederholungs- und Folgestudien zu diesem Umstellungsprozess notwendig. Auch um entsprechende Vergleichsmöglichkeiten mit dem jetzt geplanten Projekt zu ermöglichen und zugleich die sehr spärlichen Prozesse valide abbilden zu können, ist dieses im Design entsprechend breit angelegt worden. Folgeaktivitäten könnten beispielsweise Vergleiche im Zeitverlauf bei gleichen Berufsfeldern bzw. detaillierte Vergleiche zwischen Berufsfeldern sein.

Fragen im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb bzw. zwischen unterschiedlichen Bildungswegen stehen nicht im Focus dieses Forschungsprojektes, werden aber über die RBS Umfrage 3/2007, die in Kooperation mit der HIS GmbH durchgeführt wird, entsprechend berücksichtigt.

Abschlüsse von Absolventen von Berufsakademien, werden gem. des KMK-Beschlusses vom 15.10.2004 als akademische Abschlüsse gewertet. Über die oben erwähnte Kooperation mit der HIS GmbH werden Absolventen von Berufsakademien sowie duale Studiengänge in die Untersuchung mit einbezogen. Die Diskussion um neue Abschlussformen in der beruflichen Weiterbildung und die damit verbundenen Fragen zum Nutzen einer entsprechenden Qualifizierung werden im Design zu der Betriebsbefragung berücksichtigt.

**Übersicht** : Zuordnung von Forschungsfragen und Forschungshypothesen zu den Forschungsmethoden

Forschungsfrage	Forschungshypothese	Inhalt	Methode
Wie wird sich die Nachfrage nach beruflichen bzw. neuen akademischen Aus-/Bildungsangeboten und die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Abschlüsse zukünftig darstellen?	Mögliche Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden nicht flächendeckend auftreten.	Überblick über derzeitige bzw. künftige Beschäftigung von Bachelor-Absolventen	RBS-Umfrage 3/2007, Arbeitsmarktprognose, Arbeitsmarktradar, Betriebsbefragung, Absolventenbefragung
In welchen Berufen zeichnen sich bereits jetzt Konkurrenzsituationen ab, bzw. werden mittelfristig Konkurrenzsituationen entstehen?	Mögliche Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden sich auf einige wenige Berufsfelder konzentrieren.	Identifizierung des Berufsfeldes, in dem Bachelor-Absolventen mit dual aus- und fortgebildeten Fachkräften konkurrieren	Sekundäranalysen: BIBB/BauA, MZ, Stellenanzeigenanalysen der BA bzw. eigene Stellenanzeigenanalysen
Sind diese Konkurrenzsituationen eine Chance, dem drohenden Arbeitskräftemangel zu begegnen, oder stellen sie ein Risiko für das System der dualen Ausbildung dar?	Bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen bevorzugen die einstellenden Betriebe eher beruflich aus- und fortgebildete Bewerber. Für die einstellenden Betriebe eröffnen sich durch die neuen gestuften Studiengänge bessere Personalrekrutierungsmöglichkeiten für mittlere Führungspositionen.	Rekrutierungsverhalten der Betriebe/interner Aufstieg, Bildungswahlverhalten von Hochschulzugangsberechtigten, Berufswahlverhalten von Bachelor-Absolventen	Betriebsbefragungen, Befragungen von Hochschulzugangsberechtigten und Bachelor-Absolventen

## **Forschungsfragen**

Folgende zentrale Forschungsfragen, denen Forschungshypothesen und Methoden zuzuordnen sind (s. die nachfolgende Übersicht), sollen bearbeitet werden:

- Wie wird sich die Nachfrage nach beruflichen bzw. neuen akademischen Aus-/Bildungsangeboten und die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Abschlüsse zukünftig darstellen?
- In welchen Berufen/Branchen zeichnen sich bereits jetzt Konkurrenzsituationen ab, bzw. werden mittelfristig Konkurrenzsituationen entstehen? In welchen Berufen/Branchen ist dies eher nicht zu erwarten?
- Sind gestufte Studiengänge eine Chance, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen? Bedeuten Sie eine Weiterentwicklung oder stellen sie ein Risiko für das System der dualen Ausbildung dar?
- Wie müssen die Ausbildungsinhalte der identifizierten Aus- und Fortbildungsberufe modernisiert werden, damit auch dual ausgebildete junge Menschen zukünftig gut verwertbare Arbeitsmarktchancen haben? Finden sich hier auch Antworten auf die Fragen zur Verbesserung der Durchlässigkeit? (Konsequenzen und Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchungen)

## **Forschungshypothesen**

- Konkurrenzsituationen zwischen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen werden nicht flächendeckend auftreten, sondern sich auf einige wenige Berufsfelder konzentrieren.
- Bei der Besetzung von mittleren Führungspositionen bevorzugen die einstellenden Betriebe eher beruflich aus- und fortgebildete Bewerber.
- Für die einstellenden Betriebe eröffnen sich durch die neuen gestuften Studiengänge bessere Personalrekrutierungsmöglichkeiten für mittlere Führungspositionen.

## **Methodisches Konzept**

- Dem Projekt vorgeschaltet: Beteiligung an der aktuellen RBS Umfrage 3/2007 zum Thema Anrechenbarkeit beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge in Kooperation mit der HIS GmbH
- Identifikation der Berufe und Berufsfelder, in denen Konkurrenzsituationen/Wechselwirkungen zwischen dual Ausgebildeten (einschließlich Assistentenberufe, Meister, Techniker, Fachwirte, kaufmännische und Bank-Berufe, Laborberufe) und Bachelor-Absolventen auftreten (können) mit Hilfe von Sekundäranalysen (z.B. der Daten aus BIBB/BAuA-Erhebung bzw. Mikrozensus 2005); ggf. eigene Stellenanzeigenanalysen oder/und Stellenanzeigenanalysen aus dem Datenpool der BA (vgl. Hall, Bott, 2006)

- Analyse von Arbeitsmarktchancen von Absolventen der gestuften Studiengänge und der beruflichen Bildung: Sonderauswertung aus den berufsbezogenen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsprognosen (in Kooperation mit dem IAB - geplant) sowie aus dem Arbeitsmarktradar (entwickelt in Kooperation mit der BA und dem StBA, s. hierzu auch IW Köln (Hrsg.), Januar 2004)
- Betriebsbefragungen zu Einstellungswünschen und -vorlieben der Betriebe, Karrierewegen etc. über eine Stichprobe im ausgewählten Berufsfeld der Betriebsdatei der BA; ggf. Inserentennachbefragung in Bezug auf o.g. Stellenanzeigenanalysen des BIBB
- Befragungen von Hochschulzugangsberechtigten zum Bildungswahlverhalten und von Bachelor-Absolventen zum Berufseinstieg.

### **Interne und externe Kooperation**

Das geplante Forschungsprojekt wird intern in enger Kooperation mit den Arbeitsbereichen 4.3.1, 2.1 sowie 2.4 durchgeführt; die Federführung liegt im Arbeitsbereich 2.2. Weiterhin wird es eine Kooperation mit dem geplanten Forschungsprojekt „Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene - Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz“ geben.

Das eher qualitativ ausgerichtete und vom BMBF in der Ausschreibungsphase befindliche Projekt „Vergleich von Bildungs- und Berufsbiografien von Absolventen der beruflichen Fortbildung mit entsprechenden Hochschulabsolventen“ (geplant: 120 Fallstudien) wird sowohl in Bezug auf die Literaturanalysen wie auch ergebnisbezogen berücksichtigt. Eine Teilnahme an den geplanten Workshops ist bereits verabredet. Da das geplante BMBF-Projekt bereits im November 2008 abgeschlossen sein soll, ist eine entsprechende Kooperation in einem sehr frühen Stadium sinnvoll.

Darüber hinaus wird mit der BMBF-Förderinitiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) kooperiert. Mit dem vom BMWI ausgeschriebenen Auftrag „Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelor-Studiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System?“ ist eine Zusammenarbeit angestrebt.

Weiterhin wird eine Kooperation mit dem Projekt des Westdeutschen Handwerkskammertages „Zur Vergleichbarkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung“ angestrebt, das in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Ökonomie und Management in Essen und dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln durchgeführt wird.

Es ist eine Kooperation mit der HIS GmbH angedacht, die schwerpunktmäßig für die Planungen und Durchführung der Erhebungen im universitären bzw. fachhochschulischen Bereich zuständig sein soll. Im Rahmen der geplanten Arbeitsmarktprognosen ist eine enge Kooperation mit dem IAB geplant.

## Transfer

Der Transfer der Ergebnisse ist über Vorträge und Veröffentlichungen (auch in referierten Zeitschriften) geplant. Als wichtigste Adressaten der Projektergebnisse sind die Sozialparteien, die Politik, die Wissenschaft sowie die Ordnungsabteilung im BIBB zu nennen.

## Laufzeiten

IV/08 bis II/11

## Projektmitarbeiter/-innen

**Bott, Dr. Peter**; Helmrich, Dr. Robert; Reymers, Magret; Schöngen, Klaus; Ulrich, Dr. Joachim Gerd, (N.N. aus AB 2.4)

## Literaturangaben

Bonin, H u.a.: Zukunft von Bildung und Arbeit - Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. Bonn (2007), S. 180 ff.

Bosch, Gerhard: Gefährdet der Bachelor das duale System? In: Personalführung 2/2006, S. 4-6

Bott, P.; Schade, H.J.: IT-Qualifikationen auf dem Stellenmarkt und in der Weiterbildung. In Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen - zukunftsorientiert handeln. (Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten; Bd. 6). Bielefeld: Bertelsmann (2002), S.156-167

Bott, P. u.a.: Methoden und Vorgehensweisen der Qualifikationsfrüherkennung im Forschungsnetzwerk FreQueNz. In: Gonon, Ph.; Klauser, F.; Nickolaus, R.: Kompetenz und Weiterbildung im Berufsleben. Opladen (2006), S. 107 - 129

Bullinger, H.J. u.a. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten. FreQueNz. Buchreihe des FreQueNz-Netzwerkes, WBV Bielefeld, [www.frequenz.net](http://www.frequenz.net)

Dietzen, A.: Organisation und Qualifikation. Neue Qualifikationsanforderungen und deren betriebliche Realisierung aus der Sicht von Beraterinnen und Beratern. In: Dietzen, A.; Latniak, E.; Selle, B. (Hrsg.): Das Erfahrungswissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Bielefeld und Bonn (2004)

Dietzen, A.; Latniak, E.: Probleme betrieblicher Bedarfsanalyse. In: Dietzen, A.; Latniak, E.; Selle, B. (Hrsg.): Das Erfahrungswissen von Organisationsgestaltern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Bielefeld und Bonn (2004)

- Friske, H.-J.; Zwischen Hoffen und Skepsis - Was erwarten die Unternehmensverbände von den neuen Bachelor- und Masterprogrammen? Business and Information Technology School (BITS), Iserlohn 2004
- Hall, A.; Schade, H.J: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! - Duale Berufsausbildung und Berufsfachschulen im Vergleich. In: BWP 2 (2005), S. 23-27
- Hall, Anja: Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen - Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenerhebung 2006. In: Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 3-2007
- Heine, C./Spangenberg, H./Sommer, D.: Bachelor-Studiengänge aus Sicht studienberechtigter SchulabgängerInnen - Akzeptanz und Auswirkungen auf die Studierbereitschaft; HIS: Forum Hochschule 4/2006
- IW Köln (Hrsg.): Machbarkeitsstudie für ein System zur Erfassung von mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklungen - „Arbeitsmarktradar“ (Projektendbericht), Januar 2004
- Kultusministerkonferenz, Beschluss vom 15.10.2004: Einordnung der Bachelorstudiengänge an Berufsakademien in die konsekutive Studienstruktur
- Minks, K.-H.; Briedis, K.; Der Bachelor als Sprungbrett? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Absolventen mit Bachelorabschluss. In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Positionen, April 2005
- Mucke, K.: Bologna-Instrumente: Durchlässigkeit oder Grenzverwischung? HRK-Abschlussveranstaltung Kompetenzzentrum Bologna 26./27. März 2007 in Bonn (Tagungsband in Vorbereitung)
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Karriere mit dem Bachelor - Berufswege und Berufschancen; Positionen, April 2005
- Weiß, Reinhold: Bachelor Professional - ein Beitrag zur Aufwertung der beruflichen Bildung? In: BWP 4/2007, S. 47-50

### **3.4 Forschungsschwerpunkt 4: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen**

In den letzten Jahren ist der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund in einer dualen Berufsausbildung stetig gesunken, während gleichzeitig der Anteil an der Bevölkerung stetig angestiegen ist. Bereits vorliegende Ergebnisse von Untersuchungen des BIBB haben nachgewiesen, dass die geringen Einmündungsquoten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht ausschließlich auf fehlende oder schlechte Schulabschlüsse zurückzuführen sind, sondern dass selbst mittlere Schulabschlüsse und gute Schulnoten die Erfolgsaussichten auf einen Ausbildungsplatz nicht erhöhen. Ein in Planung befindliches Projekt wird zwei Ziele verfolgen: Sowohl bereits laufende als auch geplante empirische Erhebungen des BIBB sollen genutzt werden, um Aufschluss über die soziale Binnendifferenzierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu geben. Damit soll annäherungsweise eine Erklärung dafür

gefunden werden, warum die Ausbildungschancen dieser jungen Menschen weiterhin so schwierig sind.<sup>86</sup>

Ebenfalls fortgeführt wird das im Jahr 2007 begonnene Projekt "Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent(inn)en mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung"<sup>87</sup>. Mehr Kenntnisse über die Bedeutung des Migrationshintergrundes von Jugendlichen können dazu beitragen, dass sich mehr Betriebe und Verwaltungen als bisher für eine Ausbildung dieses Personenkreises öffnen. In der Untersuchung werden betriebliche und persönliche Einflussgrößen ermittelt, die in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund - im Vergleich zu Auszubildenden ohne Migrationshintergrund - von besonderer Bedeutung sind. Ihr Zusammenwirken in der betrieblichen Ausbildung soll analysiert und deutlich gemacht werden, welche Rolle dem Migrationshintergrund im Besonderen zukommt. Dabei sollen die Aspekte des Migrationshintergrundes ermittelt werden, die für die berufliche Handlungskompetenz eine Rolle spielen.

Das dritte im Jahr 2007 neu begonnene Vorhaben befasst sich mit der „Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG“<sup>88</sup>. Das Konzept "Teilzeitberufsausbildung" ist über lange Jahre hinweg vornehmlich im Rahmen der Benachteiligtenförderung in Projekten und Programmen für die Zielgruppe "junge Mütter" erfolgreich entwickelt und erprobt worden. Mit der Neuformulierung des § 8 im 2005 reformierten BBiG soll die Möglichkeit zur wöchentlichen oder täglichen Verkürzung der Ausbildungszeit regulär werden. Generell soll die Teilhabe junger Menschen mit Familienverantwortung – junge Mütter, junge Väter und junge Menschen, die Angehörige pflegen – an einer Berufsausbildung gefördert und unterstützt werden. Das Vorhaben analysiert, wie Teilzeitberufsausbildung von der Ausnahme zur Regel wird, wie diese neue gesetzliche Möglichkeit bei den verschiedenen Akteuren der Berufsausbildung wahrgenommen und von ihnen angenommen wird, und wie sich Kooperationen und Netzwerke zwischen Akteuren entwickeln. Befragt werden Betriebe, Kammern und Netzwerkakteure. Ziel der Untersuchung ist es, auch unter Gender-Gesichtspunkten eine erste Einschätzung zur Wirkung des neuen § 8 BBiG zu gewinnen und mit den Ergebnissen zur Entscheidungsfindung darüber beizutragen, ob der Hauptausschuss des BIBB Regelungen zur Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung erlassen sollte.

Fortgeführt wird das im Jahr 2006 begonnene Forschungsprojekt "Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben"<sup>89</sup>. Besonderes Augenmerk gelegt wird in diesem Projekt auf die Bedeutung der verbindlich vorgeschriebenen sozialpädagogischen Begleitung bzw. Betreuung für die Integration benachteiligter Jugendlicher in reguläre Ausbildung sowie auf den Grad der Nutzung sowie der Bewertung des Einsatzes von Qualifizierungsbausteinen in der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung. Die empirischen Arbeiten laufen, Zwischenergebnisse liegen noch nicht vor.

Beendet worden ist das Vorhaben "Suchtprävention und Qu@lifizierung"<sup>90</sup>, dessen Ergebnisse auf einer CD-ROM mit dem Titel "Im Fokus: Suchtverhalten in der Aus-

<sup>86</sup> [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11\\_jaehrliches-forschungsprogramm\\_2007.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jaehrliches-forschungsprogramm_2007.pdf)

<sup>87</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_24201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_24201.pdf)

<sup>88</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_30555.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_30555.pdf)

<sup>89</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34201.pdf)

<sup>90</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_20530.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_20530.pdf)

bildung" zusammengefasst wurden und sich insbesondere an betriebliches Ausbildungspersonal richten. Schwerpunkte sind Hinweise zur Erkennung von Suchtverhalten und insbesondere Prävention.

Weitere Aktivitäten des BIBB zu kompensatorischen Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechten Startchancen befassen sich mit der abschlussbezogenen Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld<sup>91</sup>. Zu nennen sind weiter Arbeiten, die sich mit der Bedeutung von Schülerbetriebspraktika und Berufsinformation insbesondere für die Ausbildungschancen leistungsschwacher und lernbenachteiligter Jugendlicher befassen. Nicht zuletzt sei auch auf die vom BMBF und dem ESF finanzierten und vom BIBB durchgeführten Programme STARegio und JOBSTARTER verwiesen, die über die Verbesserung von regionalen Ausbildungsstrukturen Abhilfe auch für die genannten Zielgruppen zu schaffen versuchen.

### **3.5 Forschungsschwerpunkt 5: Internationalität der Berufsbildung**

Angesichts globaler Wirtschafts- und Wettbewerbsbeziehungen und mit Blick auf die politischen Zielsetzungen der Europäischen Union für das Jahr 2010 ist die Beobachtung und Analyse der europäischen und internationalen Entwicklung in der Berufsbildung von zentraler Bedeutung. Eine daran orientierte Berufsbildungsforschung liefert Grundlagen für die gebotene Internationalität der Berufsbildung; diese orientiert sich an folgenden Zielen: Förderung internationaler Kompetenzen der Beschäftigten; Systemreformen auf der Basis internationaler Struktur- und Leistungsvergleiche; Schaffung eines europäischen Bildungsraumes; Förderung des Aufbaus effizienter Systeme der beruflichen Bildung im Ausland. Laufende Projekte konzentrieren sich auf Systemanalysen zur Regulation der Beziehungen zwischen dualer Ausbildung und beruflichen Vollzeitschulen, auf die europäische Weiterbildungserhebung CVTS sowie auf aktuelle Schwerpunkte der europäischen Berufsbildungspolitik: Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäisches Creditsystem in der Berufsbildung (EQF und ECVET).

Das BIBB Projekt „Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten“ (VZBALD)<sup>92</sup> zielt auf die Identifikation der Funktionen und Leistungen vollzeitschulischer Berufsausbildung im Vergleich zur dualen Berufsausbildung. Ein wichtiger Aspekt ist das Aufzeichnen von institutionellen Veränderungen, bildungspolitischen Maßnahmen und innovativen Lösungen in Ländern (Österreich, Schweiz, Dänemark und die Niederlande), die beide Ausbildungsformen praktizieren. Die internationale vergleichende Analyse knüpft somit an aktuelle Fragestellungen des Innovationsbedarfs im deutschen Berufsbildungssystem an.

Das BIBB ist seit mehr als 15 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Weiterbildungserhebungen in Unternehmen beteiligt (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) und somit schon seit langem in die

<sup>91</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_34110.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_34110.pdf)

<sup>92</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_16102.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_16102.pdf)

Lieferung und Analyse der Grunddaten der betrieblichen Weiterbildung für die deutsche und internationale Berufsbildungsforschung involviert. Zu den beiden ersten europäischen Weiterbildungserhebungen führte das BIBB jeweils eine nationale Ergänzungserhebung durch, die zusätzliche Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung behandelte. Die dritte europäische Erhebung CVTS3, die in 2006 mit dem Referenzjahr 2005 stattfand, wird durch eine Nationale Ergänzungserhebung<sup>93</sup> erweitert. Dabei soll erneut eine Verknüpfung der europäischen Haupterhebung und der nationalen Zusatzerhebung vorgenommen werden. Die Ergänzungserhebung liefert über CVTS hinausgehende zusätzliche Informationen über die betriebliche Weiterbildung, die von anderen Erhebungen (z.B. Adult Education Survey bzw. Berichtssystem Weiterbildung, IAB-Betriebspanel) nicht geliefert werden können. Ziel des Projektes ist es, auf Grundlage des CVTS-2-Konzeptes einen umfassenden, praxistauglichen Ansatz für zukünftige Datenerhebungen zur betrieblichen Bildung zu entwickeln.

Das Vorhaben „Qualifikations- und Creditrahmen“<sup>94</sup> unterstützt das BMBF bei der Konzeptentwicklung für einen deutschen Qualifikationsrahmen und entwickelt beispielhaft für einzelne Berufsbereiche (Aus- und Fortbildung) Elemente eines nationalen Qualifikations- und Creditrahmens. Eine vergleichende Untersuchung zu nationalen Qualifikationsrahmen in anderen Ländern soll Hinweise für die Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmens liefern. Untersucht wird, wie in Ländern, die bereits über Qualifikationsrahmen verfügen (England, Schottland Irland), dieser Rahmen konstruiert ist, wie er genutzt wird und welche Wirkung er auf das System von Bildung und Ausbildung entfaltet (hat). Das BIBB leitet außerdem eines der zehn von der Europäischen Kommission geförderten Projekte zur Umsetzung und Erprobung des EQR (TransEQFrame). Es organisiert zwischen den beteiligten Ländern (AT, BG, CH, DE, DK, FI, NL) einen systematischen Austausch zum Prozess der Implementation des EQR, zur Entwicklung von Kriterien für Nationale Qualifikationsrahmen, zu grundlegenden Konzepten und operationellen Aspekten. Schließlich wird es den EQR als „Übersetzungsinstrument“ für Qualifikationen testen und Empfehlungen für seine Weiterentwicklung formulieren.

Die mit ECVET verfolgten Ziele europäischer Berufsbildungspolitik entsprechen auch nationalen Prioritäten: Anrechnung schulischer und anderer Lernleistungen auf eine berufliche Ausbildung und Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung sind Bestandteil der aktuellen Innovationsstrategie für die Berufsbildung. Ein vergleichendes Forschungsprojekt widmet sich der Anwendung von Credit-Systemen an der Schwelle zwischen allgemeinbildender Schule und Erstausbildung einerseits und an der Schwelle zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung andererseits.<sup>95</sup> Welche Funktionen müssen Credit-Systeme im Hinblick auf die Förderung der Durchlässigkeit leisten? Welche Verfahren der Anrechnung informell erworbener Lernergebnisse lassen sich mit Credit-Systemen kombinieren? Unter welchen institutionellen Rahmenbedingungen lassen sich Credit-Systeme im Sinne des lebensbegleitenden Lernens anwenden? Dieses Projekt kooperiert eng mit den beiden BMBF-Modellprogrammen zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems in Deutschland.

---

<sup>93</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_20543.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_20543.pdf)

<sup>94</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_10523.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_10523.pdf)

<sup>95</sup> [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11\\_jaehrliches-forschungsprogramm\\_2007.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jaehrliches-forschungsprogramm_2007.pdf)

Die europäische Berufsbildungspolitik hat direkte und indirekte Auswirkungen auf die deutsche Berufsbildung. Eine indirekte Wirkung geht vom Bologna-Prozess aus. Für das duale Ausbildungssystem stellt sich die Frage, inwieweit die Einführung von gestuften Studiengängen Auswirkungen auf die Angebotsstruktur der Berufe und der Ausbildungsplätze des dualen Berufsbildungssystems haben wird. Ein neues Forschungsprojekt soll über einen internationalen Vergleich des Rekrutierungsverhaltens von Unternehmen den Blick auf den Grenzbereich zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung richten. Es soll in Einzelfallstudien untersucht werden, welche Rekrutierungsentscheidungen zu beobachten sind und ob sich gemeinsame oder divergente Rekrutierungstendenzen innerhalb eines Sektors, zwischen zwei unterschiedlichen Sektoren sowie im Vergleich zwischen Deutschland, England und der Schweiz feststellen lassen.

#### **Projekt 4: Rekrutierung auf der mittleren Qualifikationsebene – Fallstudien aus Deutschland, England und der Schweiz**

##### **Begründung**

Sowohl Globalisierungstendenzen als auch demografische Entwicklungen beeinflussen die Bildungssysteme sowie die Arbeitsmärkte in Europa. Insbesondere die demografische Entwicklung in den entwickelten Volkswirtschaften wird eine verstärkte Konkurrenzsituation um das „knappe Gut“ Humanressourcen zwischen den unterschiedlichen Bildungsbereichen zur Folge haben. Deutschland gehört in der OECD zu den Ländern mit dem stärksten Rückgang künftiger Schülergenerationen (BMBF/KMK 2006); deshalb könnte hier die Konkurrenz besonders stark ausfallen.

Von diesen Entwicklungen werden auch Personalentscheidungen von Unternehmen tangiert. Rekrutierungsstrategien und Rekrutierungsverhalten von Unternehmen unterliegen einem Wandel. Es stellt sich die Frage, ob Unternehmen möglicherweise künftig stärker auf akademische Studiengänge setzen, ob und wie sich ihr Verhalten von Land zu Land bzw. zwischen Wirtschaftssektoren unterscheidet, ob vielleicht Divergenzen oder Konvergenzen zu beobachten sind.

Der Blick des Projektes richtet sich über einen internationalen Vergleich des Rekrutierungsverhaltens von Unternehmen auf die Schnittstelle zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem. In Einzelfallstudien, beruhend auf einem qualitativen Forschungsansatz, werden betriebliche Rekrutierungsstrategien und –entscheidungen länder- und berufs- und sektorenübergreifend rekonstruiert. Bisherige Untersuchungen fokussieren entweder nicht auf die Unternehmensebene oder sie betreffen nicht Alternativentscheidungen zwischen akademischen oder beruflichen Abschlüssen. Sie vergleichen keine Sektoren miteinander oder sie liegen schon längere Zeit zurück.

Die Qualifizierungswege haben sich jedoch in den letzten Jahren sowohl in Deutschland als auch in den Vergleichsländern weiterentwickelt. In Deutschland hat die schulische Berufsausbildung an Bedeutung zugenommen, es haben sich zahlreiche berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten im tertiären Bereich entwickelt (z.B. an Berufsakademien und Fachhochschulen) und nicht zuletzt hat sich im Rahmen des Bologna-Prozesses die Hochschullandschaft verändert. In England erhielten Be-

strebungen, das Apprenticeshipsystem zu stärken, neuen Auftrieb. Ein Beispiel ist die Einführung der „diplomas“ für 14 bis 19-jährige, deren Erwerb das Vorhandensein von Kenntnissen in allgemeinbildenden Fächern, aber auch relevante Praxiserfahrung in Betrieben erfordert. Auch ist eine stärkere Orientierung der Hochschulausbildung am Ziel der „employability“ zu beobachten.

Die Vergleichsstudie soll einen Beitrag zur Darstellung der Leistungsfähigkeit beruflicher Qualifizierungen in den Vergleichsländern leisten und Aussagen über Äquivalenzen ermöglichen. Im Zusammenhang mit dem europäischen 5-Stufen-Schema von 1985, aber auch jüngst im Rahmen der Neuordnung der Anerkennungsrichtlinie wird sichtbar, wie wichtig wissenschaftliche Ergebnisse für politische Aushandlungsprozesse sind, um die Qualität und das Niveau beruflicher Bildung im europäischen Vergleich nachweisen zu können.

## **Forschungsstand**

### **1. Internationale Vergleiche von Rekrutierungsstrategien/-verhalten**

Es gibt nur wenige Studien, die international betriebliche Rekrutierungsstrategien vergleichen. Immerhin berühren einige Untersuchungen Aspekte der Rekrutierung.

In der international vergleichenden Berufsbildungsforschung gilt seit langem als allgemeine Erkenntnis, dass die Unternehmen ihre Arbeitsorganisation, die Personalrekrutierungsstrategien und Ausbildungsprogramme an den jeweiligen Output der Bildungssysteme anpassen. Maurice/Sellier/Silvestre vertreten in einer deutsch-französischen Vergleichsstudie (s. auch Müller/Shavit 1998) die Auffassung, dass die Art und Weise, wie Qualifikationen „produziert“ und anschließend von den Unternehmen genutzt werden, zu komplexen, systemspezifischen Beziehungen zwischen Qualifikationen und Tätigkeiten/Jobs führten. Andererseits werden wachsende Ähnlichkeiten zwischen den Bildungssystemen festgestellt, die aus einer Annäherung der gesellschaftlichen Systeme entstehen (Benavot et al. 1991) oder als Ergebnis einer Rationalisierung in der Produktion, des internationalen Wettbewerbs sowie einer wachsenden Anzahl multinational operierender Unternehmen gesehen werden (Treimann 1970). Eine kulturunabhängige Gültigkeit von bestimmten Handlungsweisen betont Festing (2004), wobei vorhandene Unterschiede z. T. unterschiedlichen Organisationsstrukturen zugeschrieben werden.

Im Rahmen eines Projektes, an dem sich Arbeitsgruppen an zwanzig Universitäten in neunzehn europäischen Ländern beteiligten, wird eine starke Heterogenität in der Rekrutierungspraxis in Europa festgestellt (Brewster et al. 2004).<sup>96</sup> Allerdings wird das Wie der Rekrutierung untersucht, nicht die Frage nach der Vorqualifizierung der Bewerber.

---

<sup>96</sup> Das "Cranfield Network on European Human Resource Management" hat europaweit Unternehmenspraktiken auf dem Gebiet des Personalmanagements untersucht. Im Rahmen dieses Programms sollen grundsätzliche Trends in der Struktur und Politik des Personalwesens, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, der Vergütung und der Arbeitsbeziehungen analysiert sowie unternehmensspezifische, sektorale und landesspezifische Unterschiede betrachtet werden.

Zur Datenerhebung wird die Methode der schriftlichen Befragung gewählt. Das "Cranfield Network on European Human Resource Management" versendet seit 1990 standardisierte Fragebögen an privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen bzw. Organisationen. Der letzte International Executive Report erschien im Jahr 2005.

In einem weiteren deutsch-englisch-französischen Vergleich werden betriebliche Qualifizierungsstrategien untersucht und festgestellt, dass beim Anteil der Facharbeiter in den Unternehmen und der vorgehaltenen Qualifikationen kaum ein signifikanter Ländereffekt nachgewiesen werden kann. Es wird der Schluss gezogen, dass die Qualifizierungswege zwar unterschiedlich sein mögen, die Unternehmen jedoch unter unterschiedlichen institutionellen Bedingungen eigene Wege entwickeln, um die notwendigen Qualifikationspotenziale bereitzustellen (Backes-Gellner 1999, 87). Für den Bankensektor wurde in Deutschland und England in den 90er Jahren aufgrund Veränderungen der Unternehmensorganisationen, die durch globale Wettbewerbsverschärfungen bedingt waren, ein Trend hin zu einer Rekrutierung höher qualifizierter Bewerber festgestellt (Quack et al. 1995, 13, 17-18).

Vielfach wurden sektorspezifische deutsch/britische Vergleichsuntersuchungen im Hinblick auf Produktivität in Verbindung mit Unterschieden der Bildungsprogramme durchgeführt (Prais et al. 1991: Hotelsektor; Campbell / Warner 1991: Microelektronik; Steedman et al. 2006: IT-Fachkräfte).

Mytzek/Schömann (2004) untersuchten die Bedeutung und Transparenz von Bildungsabschlüssen im Rekrutierungsprozess im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Mobilität in Europa anhand von vier Fallstudien zu unterschiedlichen Wirtschaftssektoren. Es wurden Unternehmen des Finanzsektors, des Automobilsektors, des Gesundheitssektors und des Informations- und Kommunikationssektors in neun Ländern in die Untersuchung einbezogen. Beleuchtet wurden u.a. das Wie der Rekrutierung sowie die Chancen deutscher Bewerber auf Arbeitsmärkten im Ausland.

## 2. Deutsche und englische Berufsabschlüsse im Vergleich

Im Hinblick auf Vergleichsuntersuchungen von deutschen und englischen Abschlüssen ist insbesondere eine Studie zu nennen, die eine beispielhafte Positionsbestimmung eines deutschen Berufsbildungsabschlusses im europäischen 5-Stufen-Schema von 1985 vornimmt (Fulst-Blei 2003). Aufgrund eines Leistungsvergleichs zwischen einem englisch-walisischen berufsqualifizierenden Abschluss (GNVQ „Advanced Business“) und dem deutschen Berufsabschluss „Industriekaufmann/Industriekauffrau“ wird festgestellt, dass beide Qualifikationen den Anforderungen auf Level 3 des Schemas entsprechen (vgl. auch Fulst-Blei 2005). Im Gegensatz dazu waren die deutschen Abschlüsse im Schema von 1985 der beruflichen Erstausbildung per definitionem Level 2 zugeordnet: „...einschließlich Lehrlingsausbildung“.

## 3. Akzeptanz/Verwertbarkeit von akademischen und beruflichen Qualifikationen

In England ist Employability von Hochschulabsolventen (Little 2003) ein aktuelles Thema. In den vergangenen 15 Jahren gab es eine Entwicklung zur „mass higher education“, sodass das Vereinigte Königreich im Hinblick auf den Anteil von Hochschulabsolventen über dem OECD-Durchschnitt liegt (Moreau / Leathwood 2006). Zeitgleich wurde die Entwicklung der NVQs und deren Akzeptanz durch die Unternehmen kritisch untersucht (Roe et al. 2006). Das Ergebnis einer Befragung von 1523 Arbeitgebern lieferte ein sehr gemischtes Bild über die Bedeutung der NVQs und deren Akzeptanz durch die Unternehmen.

Im Wettbewerb um die leistungsstarken Jugendlichen in Deutschland wird ausschlaggebend sein, wie attraktiv Karriereperspektiven mit einer beruflichen Qualifizierung sind und welche Positionen Bachelor-Absolventen auf dem Arbeitsmarkt besetzen werden (Weiß 2006). Signale aus der Wirtschaft über die Akzeptanz der Bachelor-Abschlüsse sind widersprüchlich.

Eine Studie des IW hat festgestellt, dass die meisten Unternehmen in Deutschland den Bachelor als vollwertigen akademischen Abschluss wahrnehmen, da sie u. a. die generalistische Ausbildung im Bachelor-Studium zu schätzen wissen. Generell wird festgestellt, dass die Akzeptanz der Bachelor- und Master-Studiengänge mit der Betriebsgröße steigt.

Nach einer neueren Studie räumen Unternehmen Bachelor-Absolventen gleiche Karrierechancen wie anderen Hochschulabsolventen ein (Bergs / Konegen-Grenier 2005). Befragt nach ihrem Kenntnisstand zu den neuen Studiengängen und ihrem Rekrutierungsverhalten von Bachelor-Absolventen, gaben 11,5% der befragten Unternehmen an, Bachelor-Absolventen zu beschäftigen (Konegen-Grenier 2004a, 11-14). Ein Drittel der befragten Unternehmen stellt Bachelor-Absolventen auf dem Niveau von beruflichen Aufstiegsfortbildungen ein, ein weiteres Drittel auf dem Level von Hochschulabsolventen und immerhin 7% stellen den Bachelor auf eine Stufe mit einer beruflichen Erstausbildung (ebd.). Andererseits wird eine „gewisse Reserviertheit“ der Unternehmen beobachtet. So wird bezweifelt, dass in dem sechssemestrigen Bachelor-Studiengang mit dem Diplom-Studiengang vergleichbare Kompetenzen vermittelt werden können (Habermann / Lohaus 2006; Hisbus Kurzinformation Nr. 17). Auch sprachen 50% der befragten Unternehmen in einer ähnlichen Studie zum Hochschul-Recruiting die Erwartung aus, dass Bachelor-Absolventen nachqualifiziert werden müssen. (vgl. Campus Career Network 2006, 13-16). Insgesamt scheint der Bachelor noch keinen eindeutig zugewiesenen Platz im Beschäftigungssystem gefunden zu haben (Minks / Briedis 2005, Möhrle 2006).

Die Verwertbarkeit beruflicher Fortbildungsabschlüsse in Deutschland wird derzeit vom BIBB im Rahmen einer Evaluation der Fortbildungsordnung „Industriemeister/Industriemeisterin“ untersucht (Jährliches Forschungsprogramm 2006, S. 21ff; BIBB, 2006). Die berufliche Entwicklung junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung ist Gegenstand eines weiteren laufenden Forschungsprojekts.<sup>97</sup> Es werden die Übergänge an der zweiten Schwelle über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet, da es Hinweise gibt, dass sich dieser Übergang für Absolventen einer beruflichen Erstausbildung zunehmend schwieriger gestaltet. Ein neu initiiertes BIBB-Projekt (S. 37) widmet sich der Frage, inwieweit die Einführung der gestuften Studiengänge die Konkurrenz zwischen Absolventen mit beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Absolventen verschärft.

---

<sup>97</sup> [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21201.pdf)

## Forschungsziele

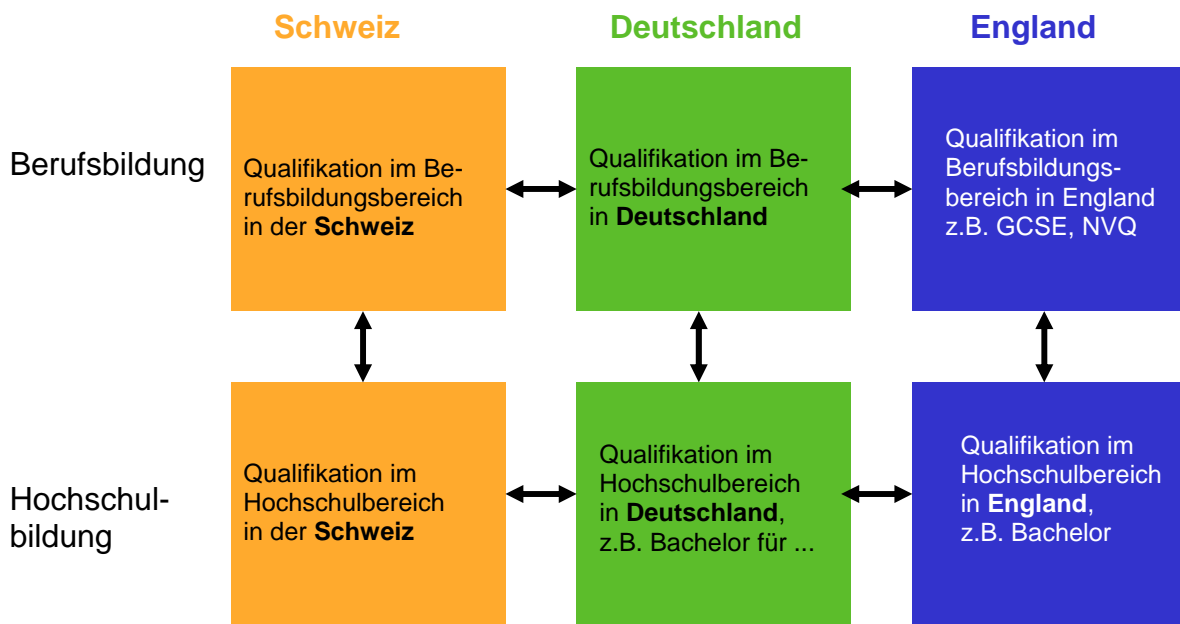
Durch diese Untersuchung sollen exemplarisch Rekrutierungsstrategien und -verhalten von Unternehmen für Tätigkeiten auf mittlerer Qualifikationsebene in Deutschland, England und der Schweiz untersucht werden. Aus Sicht der Unternehmen sollen die Stärken und Schwächen einer beruflichen Qualifizierung im Vergleich zu einer hochschulischen Qualifizierung (Bachelor-Abschlüsse) für ein bestimmtes Tätigkeitsprofil identifiziert werden. Die Erkundung von Motiven und Gründen für Rekrutierungsentscheidungen soll Aufschluss geben, von welchen Qualifikationen die Anforderungen der Unternehmen an die notwendigen Kompetenzen für bestimmte Tätigkeiten am besten abgedeckt werden. Das Projekt soll damit Hinweise liefern, wie die Attraktivität der beruflichen Bildungswege erhalten oder noch erhöht werden kann.

Darüber hinaus sollen aus diesen Untersuchungen vor dem Hintergrund der politischen Diskussion um die Einordnung von Abschlüssen und Qualifikationen in den Europäischen Qualifikationsrahmen, Aussagen über Äquivalenzen von Qualifikationen in den Vergleichsländern generiert werden (s.o. Begründung). Im Gegensatz zu einem Vergleich der Curricula eröffnet der unternehmenszentrierte Ansatz die Möglichkeit, unmittelbar Erkenntnisse über die Arbeitsmarktgängigkeit von Kompetenzen und Abschlüssen, d.h. ihre relative Bedeutung für den Arbeitsmarkt, zu erhalten.

Die Untersuchung bezieht sich auf drei Tätigkeits- bzw. Berufsprofile aus dem kaufmännischen, dem gewerblich-technischen und dem IT-Bereich.

Die Vergleichsländer sind Deutschland, England und die Schweiz, da diese europäischen Länder im Rahmen der zahlreichen Mobilitätsinitiativen und der Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt wechselseitig eine hohe Präferenz haben. Für England sprechen die sehr unterschiedlichen Qualifizierungsstrategien und Steuerungsmechanismen im Vergleich zu Deutschland (Beruf vs. Employability). Auch gibt es in England ein traditionell gewachsenes dreistufiges System in der Hochschulbildung (Bachelor, Master, Doctorate), welches in Deutschland gerade implementiert wird (sog. „Most-different-Systems“-Design, in Anlehnung an Georg 2005). Die Schweiz dagegen gilt als eines der Länder, in denen berufliche Qualifizierung eine tragende Rolle im Bildungssystem spielt und somit eine im Vergleich zu Deutschland ähnliche Ausgangsposition vorliegt („Most similar“-Design).

## Vergleichsmatrix



## Forschungsfragen

Aus welchen Bildungsbereichen rekrutieren - in ihrer Produktpalette und ihrer Größe vergleichbare - Unternehmen derselben Branche ihre Fachkräfte für vergleichbare Tätigkeiten und Funktionen in den Vergleichsländern?

Wie beurteilen die Unternehmen die Leistungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen der beruflichen und hochschulischen Ausbildung?

Stehen Bachelor-Abschlüsse aus Sicht der Unternehmen in direkter Konkurrenz zu Abschlüssen beruflicher Aus- und Weiterbildungsprogramme?

Welche Gründe / Motive haben die Unternehmen hinsichtlich der Rekrutierung von Absolventinnen und Absolventen aus der Berufsbildung oder den Hochschulen?

Haben Unternehmen in jüngster Zeit ihre Rekrutierungsstrategien neu ausgerichtet und in welcher Weise?

Was erhöht den Anreiz von Unternehmen, Absolventinnen und Absolventen mit Berufsbildungsabschlüssen zu bevorzugen?

## Forschungshypothesen

- In Deutschland und der Schweiz ist eine Tendenz zur Rekrutierung von Qualifizierten aus dem Tertiären Bereich für Tätigkeiten zu beobachten, die in Deutschland bisher typischerweise von Absolventen der beruflichen Bildung ausgeübt werden.

- In England ist es nicht gelungen, durch verschiedene Reformanstrengungen den Stellenwert einer beruflichen Qualifizierung aus Sicht der Unternehmen zu erhöhen.
- In Deutschland werden nach wie vor Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Ausbildung für höherwertigere Tätigkeiten rekrutiert als in England. Dagegen werden in der Schweiz Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Ausbildung für Tätigkeiten auf ähnlichem Niveau rekrutiert wie in Deutschland.
- Die Personalpolitik trägt mit ihren Entscheidungen wesentlich dazu bei, die Attraktivität einer beruflichen Bildung im Vergleich zu einem Studium zu erhalten oder zu verbessern.
- Es ist eine Tendenz zur weiteren Diversifizierung der unternehmerischen Rekrutierungsstrategien beobachten.

### **Methodisches Konzept**

Das Projekt gliedert sich in drei Teile:

Im Teil 1 erfolgt ein Abriss der Bildungs- und Berufsbildungssysteme (Darstellung der historischen Entwicklung, Verankerung der beruflichen Bildung im Bildungssystem) der Vergleichsländer sowie der jeweils relevanten Entwicklungen der Arbeitsmärkte und Beschäftigungstrends (z.B. Ausprägung tarifrechtlicher Regelungen). Hierzu wird eine Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt.

Vor diesem Hintergrund sollen im Teil 2 die theoretisch miteinander in Konkurrenz stehenden Qualifikationen identifiziert und beschrieben werden. Mögliche Indikatoren für die in Frage kommenden Abschlüsse können, neben der Verortung im Nationalen Qualifikationsrahmen (England) bzw. Qualifikationssystem (Deutschland, Schweiz), die Dauer der Ausbildung, die Vorbildung/Zulassungsvoraussetzungen sowie das typische Einstiegsalter sein. In Deutschland können dies Abschlüsse einer beruflichen Ausbildung oder Fortbildung und der Bachelor sein, in England sind es GNVQs, NVQs, Diploma und Bachelor. Hierzu wird eine Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt.

Im Rahmen des Teils 3 werden Fallstudien zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen, bezogen auf die jeweils konkurrierenden Qualifikationen durchgeführt. Sie basieren auf Befragungen nach den Standards der qualitativen Sozialforschung und erfolgen im Rahmen von leitfaden-gestützten Interviews. Befragt werden sollen die für Rekrutierungsentscheidungen zuständigen Personalverantwortlichen. Zum Einsatz kommen eventuell auch Gruppeninterviews. Es soll exemplarisch das Rekrutierungsverhalten von jeweils zwei Unternehmen pro Tätigkeitsprofil (3) und pro Land (3) untersucht werden.

Die Durchführung der Betriebsfallstudien erfolgt in vier Phasen:

1. *Festlegung der Branchen und der jeweils typischen Berufsfelder,*
2. *Auswahl der Unternehmen,*
3. *Festlegung der Referenztätigkeit und Vergleich*

#### 4. Analyse der Gründe/Motive der Rekrutierungsentscheidungen.

##### *Branchen und Berufsfelder*

Insbesondere im Dienstleistungssektor lässt sich ein Spannungsverhältnis zwischen beruflicher Ausbildung und Bachelor-Qualifikation vermuten. Daher soll ein Tätigkeitsprofil aus diesem Bereich ausgewählt werden. Es kommen beispielsweise die Berufsfelder eines/einer Bankkaufmanns/Bankkauffrau oder Kaufmanns/Kauffrau im Groß- und Außenhandel in Frage.

Aufgrund der besonderen Bedeutung der gewerblich-technischen Berufe in der beruflichen Bildung, insbesondere im deutschen dualen System, soll das zweite Anforderungsprofil aus diesem Tätigkeitsbereich stammen. Hier ist an die Tätigkeit eines/einer Elektrikers/-in oder Mechatronikers/-in zu denken.

Die IT-Branche durchbricht die traditionellen Sektorgrenzen; deshalb soll ein drittes Profil daraus genommen werden.

Für diese Spezifizierungen spricht, dass sie eine zahlenmäßige Relevanz haben, d.h. bis auf den Mechatroniker unter den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe zu finden sind (siehe BIBB, Schaubilder der Berufsbildung, Stand Februar 2006). Der Mechatroniker, in der Schweiz in etwa der Automatiker, ist gleichwohl interessant für diese Studie, da es sich um einen relativ neuen und anspruchsvollen gewerblich-technischen Beruf handelt.

Auch muss es fachlich vergleichbare Bachelor-Studiengänge geben, was für alle drei Berufsfelder der Fall ist. So gibt es an Fachhochschulen Ausbildungsgänge zum/zur Dipl.-Ing. Mechatroniker/-in (zunehmend Bachelor). Für den kaufmännischen Bereich gibt es Bildungsgänge, die beispielsweise zum Bachelor of Arts (BA) Wirtschaft (Bank) führen. Die in Frage kommende Vergleichsqualifikation für Elektriker/-in ist ebenfalls ein an Fachhochschulen erwerbbarer Abschluss zum/zur Dipl.-Ing.-Elektronik, auch zunehmend als Bachelor angeboten (vgl. BerufeNet<sup>98</sup>). Auch für das Informatik-Tätigkeitsprofil gibt es eine berufsbildungs- und eine fachhochschulbezogene Entsprechung.

##### *Unternehmen*

Bei den ausgewählten Unternehmen für die Fallstudien soll es sich um Unternehmen mit einer größeren Mitarbeiterzahl handeln (mindestens große KMUs). Es ist davon auszugehen, dass diese häufiger Stellen zu besetzen haben, sei es aus Gründen der Fluktuation der Mitarbeiter oder auch weil ausreichendes Wachstum zu verzeichnen ist. Ebenfalls sollten die ausgewählten Unternehmen über eine Personalentwicklungsstrategie verfügen und selbst ausbilden. Das bietet einen wichtigen Erfahrungshintergrund im Hinblick auf die Erwartungen an Kompetenz sowie Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeit. Hinzu kommt, dass die Chance, vergleichbare Aufgabenbereiche und Arbeitsprozesse in den Vergleichsländern vorzufinden, bei international vernetzten Unternehmen größer sein dürfte, insbesondere dann, wenn sie in allen drei Ländern mit Produktionsstätten oder Dienstleistungen präsent sind.

##### *Festlegung der Referenz-tätigkeit und Vergleich*

Ausgangspunkt für die Entwicklung des von den Unternehmen definierten An-

<sup>98</sup> <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>

forderungsprofils ist die Situation in Deutschland, d.h. es wird eine Tätigkeit identifiziert, die bisher typischerweise von Absolventen einer beruflichen Ausbildung ausgeübt worden ist (vgl. auch Baethge et al. 2006: 28). Bei der Auswahl der Unternehmen in England und der Schweiz ist bereits beim Auswahlprozess sicherzustellen, dass dort vergleichbar ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden. Hierfür ist vorgesehen, Muster der Arbeitsteilung und Kooperation sowie der Aufgabendifferenzierung durch Informationen (Literaturrecherche, Befragung) aus den Unternehmen zu erfassen. Indikatoren wie die Verortung in der Unternehmenshierarchie sowie ihre Entlohnung relativ zum Gehaltsgefüge des Unternehmens, evtl. auch ihre tarifrechtliche Eingruppierung, werden zusätzlich zur Überprüfung der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten herangezogen.

Die Orientierung am formalen Vorbildungsniveau ist jedoch lediglich der erste Schritt, um idealtypische Tätigkeitsfelder identifizieren zu können. Vergleichsbasis der Fallstudien sind die gemeinsam mit den Unternehmen zu entwickelnden tätigkeitsbezogenen, von formalen Abschlüssen abstrahierte Kompetenzprofile. Diese haben sich in den letzten Jahren laufend verändert - so etwa im Bankensektor - (Baethge ebd., Hall 2004, Broetz / Dorsch-Schweizer 2006). Beispielsweise hat sich durch vermehrte Projektarbeit und unterschiedliche Einsatzfelder ein Bedarf an „Prozesskompetenz“ ergeben (Meil / Heidling 2005).

Es ist für den Vergleich notwendig, das Anforderungsprofil, das als Referenz dient, im Hinblick auf die Auswahl der fachlichen Kompetenzen so präzise wie möglich zu formulieren, um eine valide Vergleichsbasis zu sichern. Um andererseits jedoch einer Varianz von Einsatzfeldern Rechnung zu tragen, müssen sie so flexibel und offen wie nötig sein. Veränderungen bei den Tätigkeitsfeldern führen zu komplexeren Kompetenzprofilen, die sich parallel dazu dynamisch entwickeln. Fachliche Qualifikationen im Sinne von Berufsbildern bzw. -kategorien bilden nicht mehr allein die Kompetenzprofile ab. Die Varianz zwischen bestimmten Anforderungen durch Arbeitsteilungs- und Arbeitseinsatzmuster einerseits und Spielräumen für Entwicklung und Entfaltung subjektiver Handlungspotenziale andererseits, ist selbst innerhalb derselben Branche unterschiedlich - ganz zu schweigen von Unterschieden zwischen den Ländern - und bedingen unterschiedliche Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter. So werden im Anforderungsprofil neben fachlichen Kompetenzen, fachübergreifende, kognitive, reflexive und sozial-kommunikative Fähigkeiten eine adäquate Berücksichtigung finden, aber auch beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse. Hier sind signifikante Unterschiede zwischen den drei zu untersuchenden Berufsfeldern zu erwarten.

Nach Erarbeitung der drei Anforderungsprofile (kaufmännisch, gewerblich-technisch und IT), wird in einer zweiten Befragungsrunde der Unternehmen festgestellt, welches die Bildungsgänge bzw. Qualifikationen sind, von denen die über Rekrutierung entscheidenden Personalverantwortlichen die größtmögliche Übereinstimmung mit ihren Anforderungen erwarten und aus denen sie Bewerber für diese Tätigkeit rekrutieren.

#### *Analyse der Gründe/Motive der Rekrutierungsentscheidungen*

In einem nächsten Schritt (Phase 4) werden die erhobenen Daten ausgewertet und analysiert, ob und inwieweit sich die Einschätzungen der Unternehmen mit den Ergebnissen des Teils 2 der Studie, d.h. den in Frage kommenden konkurrierenden Bildungsangeboten decken. Bei Abweichungen bzw. bei einer Differenz zwischen

den aufgrund der formalen Qualifikation der Absolventen und Absolventinnen erwartbaren Fähigkeiten, und den Anforderungen der Unternehmen, werden Gründe und Motive durch Befragung der Unternehmen identifiziert. Welche Tendenzen zeichnen sich in den Unternehmen im Hinblick auf ihr Rekrutierungsverhalten und die Gründe/Motive dafür ab? Wird das Zustandekommen der Entscheidung überhaupt hinterfragt und analysiert?

Denkbare Motive für das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen könnten sein:

- Wahrnehmung des Qualifikationsprofils bestimmter Abschlüsse seitens der Unternehmen weicht vom tatsächlichen, typischen Profil ab (Image).
- Fehlende Informationen über das Bildungssystem
- Spezifische Rekrutierungstraditionen (Bellmann et al. 2006 S. 60):
  - unternehmensspezifisch (Unternehmenskultur)
  - branchenspezifisch (Einheitlichkeit, Organisationsgrad der Branche)
  - länderspezifisch (Struktur der nationalen Qualifikationssysteme / Arbeitsmärkte; unterschiedliche „linkage-Qualität“ zwischen Bildungssubsystemen und dem Arbeitsmarkt (Sackmann 1998))
- Finanzielle Überlegungen:
  - Direkte Rekrutierungskosten: z. B. für private oder staatliche Arbeitsvermittlung, direkte Rekrutierung durch Internet, Messen, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen (z. B. Hochschulen);
  - Indirekte Rekrutierungskosten: Wie schnell ist ein/e Bewerber/Bewerberin für das Unternehmen „gewinnbringend“ einsatzfähig? Welche Maßnahmen sind für eine Einarbeitung in die zu übernehmende Funktion im Unternehmen notwendig (traineeship, apprenticeship etc.)? Hier spielen Einarbeitungs- und Weiterbildungsstrategien der Unternehmen eine wichtige Rolle;
  - Tarifrechtliche Regelungen: Sind Bachelor- d.h. Hochschulabsolventen teurer und lassen sie deshalb eine höhere Qualifizierung vermuten?

Aus der Befragung und Analyse der Motivlagen zum Rekrutierungsverhalten ergeben sich Erkenntnisse über die Arbeitsmarktverwertbarkeit von vergleichbaren Qualifikationen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen in den Vergleichsländern.

### **Interne und externe Kooperation**

Das Projekt wird in Kooperation mit Prof. Philipp Gonon, Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik der Universität Zürich, durchgeführt.

Die geplante BIBB-Untersuchung „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsprofile“ ist international zu ergänzen. Im übrigen ist die exemplarische Untersuchung von Äquivalenzen ein Alleinstellungsmerkmal dieses Projektes zum Rekrutierungsverhalten. Wo thematisch, methodisch und aufgrund der Zeitplanung möglich, findet eine Koordinierung zwischen den beiden Projekten statt, um evtl. Synergien zu nutzen.

## **Transfer**

Da das Projekt exemplarisch herausarbeitet, ob und in welchem Maße aus Sicht von Unternehmen ein Konkurrenzverhältnis zwischen einer beruflichen und einer hochschulischen Qualifikation (BA) in Deutschland und der Schweiz besteht, können die Ergebnisse einen Beitrag zu den aktuellen politischen Überlegungen leisten, wie die berufliche Bildung für leistungsstarke Jugendliche attraktiv gehalten werden kann und inwiefern Anreize für Unternehmen geschaffen werden könnten, um weiterhin die berufliche Bildungstradition zu pflegen.

Aufgrund des Vergleichs von beruflicher Qualifizierung in Deutschland und England und deren Erfolg auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt können die Erkenntnisse des Forschungsprojektes in der politischen Diskussion um die Allokation von Qualifikationen in den EQF als Argumentationshilfe dienen.

Nach Beendigung des Forschungsprojektes werden die Ergebnisse der Fallstudie gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen im Rahmen eines Workshops vorgestellt und diskutiert.

Die Forschungsergebnisse sollen in einer referierten Zeitschrift, weiteren Fachpublikationen sowie im Rahmen von Fachvorträgen veröffentlicht werden.

## **Laufzeiten**

III/08 bis III/10

## **Projektmitarbeiter/-innen**

**Hippach-Schneider, Ute**; Inhaberin einer Promotionsstelle

## **Literaturhinweise**

Backes-Gellner, Uschi (1996): Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich - Ein Beitrag der Personalökonomie zur internationalen Betriebswirtschaftslehre, München, Mering: Hampp.

Backes-Gellner, Uschi (1998/99): Betriebliche Bildungsstrategien im internationalen Vergleich. In: Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 1998/99. Personalwirtschaft, Luchterhand. S . 246-250

Backes-Gellner, Uschi (1999): Berufliche Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich. In: D. Timmermann (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in europäischer Perspektive. Duncker&Humblot, Berlin. S. 65-92

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker; Holm, Ruth; Tullius, Knut (2006): Dynamische Zeiten - langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft; Schlussbericht des Forschungsvorhabens „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Forman, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik“, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, März 2006

- Bellmann, Lutz et al. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB Forschungsbericht, Nr. 11/2006, Bundesagentur für Arbeit.
- Benavot, Aaron; Cha, Yun-Kyung; Kamens, David; Meyer, John; Wong, Suk-Ying (1991): Knowledge for the Masses: World Models and National Curricula 1920-1986, *American Sociological Review*, 56, S. 85-101
- Bergs, Christian; Konegen-Grenier, Christiane (2005): Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen. In: *Karriere mit dem Bachelor - Berufswege und Berufschancen*, Stifterverband der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Positionen, April 2005, Essen, S. 24-41
- BMBF/KMK (2006): OECD-Veröffentlichung „Bildung auf einen Blick“. Wesentliche Aussagen in der Ausgabe 2006. S. 1-23
- Brewster, Chris; Mayrhofer, Wolfgang; Morley, Michael (2004): *Human Resource Management in Europe, Evidence of Convergence?*;
- Brötz, Rainer; Dorsch-Schweizer, Marlies (2006): Wie attraktiv ist der Bankberuf? Ausbildungsstrategien der Banken und aktuelles Bewerberinnen- und Bewerberverhalten. In: Achenbach, W.; Barthel, E; Rudolph, D. (Hrsg.): *Herausforderungen an das HR-Management. Neue Aufgaben und Lösungsansätze in der Finanzindustrie*, Frankfurt University Press, 2006
- Campbell, Adrian; Warner, Malcolm (1991): *Productivity and Vocational Skills in Services in Britain and Germany: Hotels*. In: *International Comparisons of VET for Intermediate Skills*, Hrsg. Paul Ryan, 1991, The Falmer Press, London
- Campus Career Network (2006) (Hrsg.): *Hochschul-Recruiting 2006*. Campus Career Network
- Dehnbostel, Peter (2007): *Qualifizierungsbegleitung für KMU - zum Wandel vom Bildungsträger zur Lernagentur*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 1, 2007, S. 23-27
- Festing, Marion (2004): *Internationales Personalmanagement*. In: Gaugler, Eduard (Hrsg.). *Handwörterbuch Personal*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2004, S. 966.
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2002): *Weiterbildung und Reorganisation - Kooperation von Bildungsanbietern und Betrieben*. In: *Lernen und Arbeiten - Neue Wege in der Weiterbildung*; Schlaffke, Winfried; Weiß, Reinhold (Hrsg.), Köln, Dt. Inst.-Verl., 2002, S. 250-273
- Fulst-Blei, Stefan (2003): *Im Spannungsfeld von Modularisierung und Europäisierung: Die deutsche duale Berufsausbildung im Test. Ein deutsch-englischer Leistungsvergleich*. In: H. G. Ebner (Hrsg.): *Wirtschaftspädagogische Studien zur individuellen und kollektiven Entwicklung*. Band 3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering
- Fulst-Blei, Stefan; Ebner, Hermann G. (2005): *Duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. 101. Band, Heft 2 (2005), Franz Steiner Verlag, Stuttgart. S. 177-185

- Georg, Walter (2005): Vergleichende Berufsbildungsforschung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2005, S. 186 -193
- Jansen, Rolf; Hecker, Oskar; Scholz, Dietrich; Bausch, Thomas; Dresbach, Bernhard; Krüger, Heinrich (1998): Rekrutierungsverhalten der Betriebe in der industriellen Produktion - Substitutionsprozesse auf der mittleren Qualifikationsebene; BIBB
- Habermann, Wolfgang; Lohaus, Daniela (2006): Bachelor ante portas. In: Personal, Heft 3, S. 6 ff
- Habermann, Wolfgang; Lohaus, Daniela (2006): Hisbus Kurzinformation Nr. 17
- Hall, Anja (2004): Trends der Qualifikationsentwicklung im Berufsfeld Finanzdienstleistungen. BIBB, Der Generalsekretär (Hg.), W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2004
- Konegen-Grenier, Christiane (2004a): Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen deutscher Hochschulen. IW-Trends, 3/2004
- Konegen-Grenier (2004b): Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen deutscher Hochschulen. In: Wirtschaft und Berufserziehung. 10/04, Franz Steiner Verlag, Stuttgart. S. 10-17
- Little, Brenda et al. (2003): Vocational higher education. Does it meet employers' needs? Learning and skills development agency, London
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jacques (1979): Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effekts, In: Soziale Welt, 30, S. 295-325
- Meil, Pamela; Heidling Eckhard (2005): Kompetenzentwicklung in verteilten Arbeitsprozessen - Entgrenzung traditioneller Berufsfelder? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 2005, S. 26-30
- Minks, Karl-Heinz; Briedis, Kolja (2005b): Der Bachelor als Sprungbrett? Teil II: Der Verbleib nach dem Bachelor-Studium; HIS-Kurzinformation, A 4 / 2005
- Möhrle, Martin (2006): Umdenken für den Bachelor. In: Personalwirtschaft, Heft 4, S. 41
- Moreau, Marie-Pierre; Leathwood Carole (2006): Graduates`employment and the discourse of employability: a critical analysis. In: Journal of Education and Work 2006, Vol. 19, No 4, S. 305-324
- Müller, Walter; Shavit, Yossi (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. In: From School to Work, Hrsg. Shavit, Yossi; Müller, Walter, Clarendon Press, Oxford, S. 1-48
- Mytzek, Ralf, Schömann, Klaus (2004):Transparenz von Bildungsabschlüssen in Europa - Sektorale Studien zur Mobilität von Arbeitskräften, Berlin, edition sigma
- Prais, S. J.; Jarvis, Valerie; Wagner, Karin (1991): Productivity an Vocational Skills in Services in Britain and Germany: Hotels. In: International Comparisons of VET for Intermediate Skills, Hrsg. Paul Ryan, 1991, The Falmer Press, London

- Quack, Sigrid; O`Reilly Jacqueline; Hildebrandt, Swen (1995): New Patterns of Recruitment and Training in German, UK and French Banks. Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin
- Roe, Philip; Wiseman, June; Costello, Mary (2006): Perceptions and Use of NVQs: A survey of Employers in England. DfES Research, 2006
- Sackmann, Reinhold (1998): Sichwort: Wandel der Arbeitsgesellschaft - Folgen für Erziehung und Bildung. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 1998 Heft 4, S. 485-491
- Steedman, Hilary; Wagner, Karin; Foreman, Jim (2006): Das Angebot an IKT-Fachkräften im Vereinigten Königreich und in Deutschland. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, Nr. 37, 2006/1. S. 9-231
- Treiman, Donald J. (1970): Industrialization and Social Stratification. In: Social Stratification: Research and Theory for the 1970s, Hrsg. E. O: Laumann, Indianapolis, Bobbs Merrill, S. 207-234
- Weiß, Reinhold (2006): Durchlässigkeit in der kaufmännischen Bildung - von der Schule über Aus- und Weiterbildung bis zur Hochschule. In: Innovationen in der kaufmännischen Bildung!? : Dokumentation der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des VLW am 22. September 2006 in Bonn S. 29-35.

## Anhang 1: Laufende Forschungsprojekte und forschungsrelevante Vorhaben

### Laufende Forschungsprojekte in 2008\*

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
1	2.1.201	Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung	Dorau, Ralf (1206)	II/06 bis II/09	
1	2.1.202	Aufbau eines Ausbildungsmonitors	Troltsch, Klaus (1121)	IV/06 bis IV/08	
1	2.1.203	Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	Pfeifer, Harald Ulrich (1335)	IV/06 bis IV/09	
1	2.1.204	Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland	Berger, Klaus (1320)	IV/06 bis IV/08	
1	2.1.205	Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder	Dietzen, Dr. Agnes (1125)	III/07- II/10	
2	3.2.201	Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen	Schemme, Dr. Dorothea (1512)	II/06 bis IV/08	
2	2.2.201	Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung	Ebbinghaus, Margit (1616)	IV/06 bis IV/09	
2	2.2.202	Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden	Krewerth, Andreas (1110)	IV/06 bis IV/09	
2	2.2.203	Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling	Käpplinger, Dr. Bernd (2601)	IV/07- III/09	
3	2.3.201	Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen	Münchhausen, Dr. Gesa (1326)	III/07 bis I/10	
3	4.3.201	Kompetenzstandards in der Berufsausbildung	Hensge, Dr. Kathrin (1409)	I/07 bis IV/08	
4	2.4.201	Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung	Bethscheider, Dr. Monika (1229)	II/07 bis IV/09	
4	3.4.201	Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben	Seyfried, Brigitte (1308)	III/06 bis I/08	

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden

## Laufende forschungsrelevante Vorhaben in 2008\*

Schwerpunkte	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraumen	Bemerkungen
1	1.0.001	Untersuchungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Regionalanalysen	Friedrich, Michael (2023)	ständig	
1	1.0.004	Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel	Schöngen, Klaus (2027)	ständig	
1	2.0.503	Möglichkeiten zur Prognose des Ausbildungsplatzangebots mit Hilfe ökonomischer Verfahren	Walden, Dr. Günter (1315)	ständig	
1	2.0.520	Statistische Analysen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen; Aufbau von Datenbanken	Uhly, Dr. Alexandra (1905)	ständig	
1	2.0.521	Tarifliche Ausbildungsförderung 2003 bis 2005	Beicht, Ursula (1314)	I/04 bis I/07	
1	2.0.523	Statistische Analysen, Berechnungen und Sonderauswertungen zum Ausbildungsstellenmarkt	Krekel, Dr. Elisabeth M. (1109)	ständig	
1	2.0.525	Analysen zum Stand und zur Entwicklung regionaler Berufsbildungssysteme, Ausbau des internetgestützten Informationssystems BIBBRegio	Troltsch, Klaus (1121)	ständig	
1	4.0.840	Sektorqualifikationen - kompetenzbezogene Standardisierungsentwicklung im internationalen/europäischen Vergleich (Beispiel eSkills und Automobilproduktion)	Rein, Dr. Volker (2419)	1/07 bis II/08	
1	6.0.001	Datenbank "Ausbildungsvergütungen"	Beicht, Ursula (1314)	ständig	
2	2.0.501	Früherkennung von Qualifikationsentwicklung	Helmrich, Dr. Robert (1132)	ständig	
2	2.0.524	Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen	Feller, Dr. Gisela (1124)	ständig	
2	3.0.553	Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	Ulmer, Philipp (1413)	II/06 bis II/08	
2	4.0.823	Zusatzqualifikationen für Neue Technologien	Blötz, Dr. Ulrich (2619)	III/06 bis I/08	
2	4.0.824	Umsetzung prozessorientierter Berufsausbildung in der Textilwirtschaft (POB-TW)	Reuter, Christiane (2225)	IV/06 bis IV/08	
2	4.0.826	Evaluation von Erprobungsverordnungen v. 03.07.2003 aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 HwO. Erprobung eines Modells der "gestreckten Abschlussprüfung" in Elektroberufen	Schenk, Harald (1706)	III/06 bis III/08	

Schwerpunkte	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraumen	Bemerkungen
2	4.0.827	Evaluierung der Erprobungsverordnung Fachkraft Agrarservice	Krampe, Marion (2231)	III/06 bis IV/09	
2	4.0.838	Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs „Montagefachkraft für den Innenausbau“	Paul, Dr. Volker (2221)	III/06 bis I/08	
2	4.0.842	Evaluation, Implementation und Weiterentwicklung des "Werkzeugkastens" zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben	Brötz, Rainer (2421)	I/07 bis II/08	
2	4.0.843	Strukturwandel der Medienberufe	Krämer, Heike (2431)	IV/06 - III/08	
2	4.0.859	Evaluation der Fortbildung zum Industriemeister Metall	Westpfahl, Petra (2226)	IV/07 bis II/09	
2	4.0.860	BBiG-geregeltes Berufsangebot für Personal in der beruflichen Bildung	Blötz, Dr. Ulrich (2619)	III/07 bis IV/09	
2	4.0.869	Evaluation der geregelten Fortbildung in der Medienwirtschaft	Krämer, Heike (2431)	III/07 bis II/08	
2	4.0.870	Evaluierung der Erprobungsverordnung zur "Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service"	Stöhr, Andreas	I/08 bis IV/09	
3	2.0.001	Modellversuche (Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen)	Dietrich, Dr. Andreas (1517)	ständig	
3	2.0.510	wbmonitor - Weiterbildungsanbieterbefragungen	Feller, Dr. Gisela (1124)	ständig	
3	3.0.535	Duale Studienangebote an Hochschulen	Mucke, Kerstin (1325)	ständig	
3	3.0.538	Foraus.de - das Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals	Härtel, Michael (1013)	ständig	
3	4.0.858	Bildungssektorübergreifende Initiative „Technische Bildung“ in Deutschland	Blötz, Dr. Ulrich (2619)	II/07 bis II/09	
4	3.0.555	Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG	Puhlmann, Angelika (1119)	I/07 bis I/08	
5	1.0.523	Qualifikations- und Creditrahmen	Hanf, Dr. Georg (1602)	II/05 bis IV/08	

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden

## Auftragsforschung in 2008

### - laufende Forschungsprojekte \*

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
1	2.2.101	BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen	Hall, Anja (1103)	I/05 bis IV/09	finanziert mit zusätzlichen Mitteln des BMBF, teilweise BAuA

### - laufende forschungsrelevante Vorhaben

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
1	1.0.521	Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen	Friedrich, Michael (2023)	IV/04 bis IV/08	finanziert mit zusätzlichen Mitteln des BMBF
2	3.0.560	Entwicklung und Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung - Projektberatung, -begleitung und Evaluation der BMBF-Fördermaßnahme	Härtel, Michael (1013)	IV/07 bis IV/10	finanziert mit Mitteln des BMBF
2	4.0.844	Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal	Hensge, Dr. Kathrin (1409)	I/07 bis IV/10	finanziert mit Mitteln des BMBF
2	4.0.874	Übernahme und Ausbau des datenbankbasierten Informationssystems „AusbildungPlus“	Stertz, Andrea (2220)	IV/07 bis III/11	finanziert mit Mitteln des BMBF
3	3.0.558	Entwicklung LPS (Leistungspunktesystem berufliche Bildung)	Meerten, Dr. Egon (1219)	I/07 bis I/11	finanziert mit zusätzlichen Mitteln des BMBF
5	1.0.527	Trans-European Qualifications Framework Development - (Leonardoprojekt TransEQFrame)	Rein, Dr. Volker (2419)	III/07 bis I/09	finanziert mit Mitteln der EU-Kommission
5	2.0.538	TACIS-Projekt EuropeAid/120525/C/SV/UA "Strengthening Regional Vocational Education and Training Management - Ukraine"	Höhns, Gabriela (1931)	III/05 bis III/09	finanziert über EU-TACIS Programm
5	2.0.542	Training in Micro Enterprises - South Tyrol	Behringer, Dr. Friederike (1334)	I/07 bis I/08	finanziert durch: AFI-IPL Bozen
5	2.0.543	Nationale Ergänzungserhebung zur dritten europäischen Weiterbildungserhebung in Unter-	Moraal, Dick (2602)	III/07 bis II/09	finanziert mit Mitteln

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
		nehmen (CVTS3-Zusatzerhebung)			des BMBF
5	2.0.545	Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)	Behringer, Dr. Friederike (1334)	IV/07 bis II/09	Cedefop Thessaloniki

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden

### Im JFP 2007 enthaltene, noch nicht durch StP/P genehmigte Forschungsprojekte

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
2		Der Nutzen abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter im internationalen Vergleich	Pfeifer, Harald Ulrich(1335)	IV/07 - I/10	entfällt
2		Berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien - Technologiediffusion in die Wirtschaft durch Berufsbildung	Tutschner, Herbert (2621)	II/07 - I/10	
4		Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	Granato, Dr. Mona (1227)	IV/07 bis I/10	
5		Credit-Systeme als Instrumente des lebensbegleitenden Lernens	Le Mouillour, Isabelle (1638)	III/07 bis III/09	

## Anhang 2: Auslaufende Forschungsprojekte und forschungsrelevante Vorhaben

### Auslaufende Forschungsprojekte\* in 2007

Schwer- punkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeit- rahmen	Bemer- kungen
3	2.3.105	Formalisierte berufliche Weiterbildung - Sekundäranalyse auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)	Pfeifer, Harald (1335)	I/05 bis II/07	
3	3.4.106	Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) - im Kontext lebensbegleitenden Lernens	Zimmermann, Dr. Hildegard (1306)	II/04 bis II/07	
3	3.4.108	Gestaltung und Evaluation auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen im Elektrohandwerk	Zinke, Dr. Gert (1429)	III/04 bis II/07	
3	3.4.109	Der Beitrag arbeitsplatznaher elektronischer Informations- und Lernsysteme für berufliche Qualifizierungsprozesse	Härtel, Michael (1013)	III/05 bis II/07	
3	3.4.110	Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld	Gutschow, Katrin (1621)	II/05 bis IV/07	
5	1.5.201	Nationale Qualifikationsrahmen in England, Irland, Schottland - Konstruktion, Nutzung, Wirkung	Hanf, Dr. Georg (1602)	IV/06 bis IV/07	
5	1.6.102	Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten	Le Mouillour, Isabelle (1638)	III/05 bis III/07	

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden

### Auslaufende forschungsrelevante Vorhaben\* in 2007

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
1	2.0.515	Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands	Walden, Dr. Günter (1315)	IV/02 bis IV/07	
2	4.0.825	Untersuchung des Qualifikationsbedarfs im Bereich „Facility Management“	Tutschner, Herbert (2621)	III/06 bis I/07	
2	4.0.653	Evaluation von Erprobungsverordnung aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO, Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 1: Chemieberufe)	Stöhr, Andreas (2529)	I/03 bis I/07	
2	4.0.743	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung des Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teileva. 2: Metallberufe)	Stöhr, Andreas (2529)	IV/04 bis IV/07	
2	4.0.742	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufg. des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO, Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teileva. 3: fünf fahrzeugtechnische Berufe)	Bertram, Bärbel (2227)	IV/04 bis IV/07	
2	4.0.800	Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahres 2005	Schwarz, Henrik (2426)	III/05 bis IV/07	
2	4.0.816	Vorstudie zur Ermittlung des Quali.-bedarfs im Berufsfeld der Sicherheitsdienstleistungen	Jander, Frank (2620)	II/06 bis IV/07	
2	4.0.821	Physiklaborant - Ermittlung aktueller Qualifikationsanforderungen und beruflicher Einsatzbereiche	Reymers, Magret (2223)	II/06 bis IV/07	
2	4.0.835	Untersuchung von Qualifizierungskonzepten in der Fitness/ Wellness-Branche zur Klärung eines bundeseinheitlichen Regelungsbedarfs	Janssen, Bettina (2327)	III/06 bis III/07	
3	4.0.645	Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems	Weißmann, Hans (2626)	I/03 bis II/07	
4	2.0.530	Suchtprävention und Qu@lifizierung	Degen, Ulrich (1016)	I/05 bis II/07	

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden

## Auftragsforschung in 2007

### - auslaufende Forschungsprojekte \*

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
5	2.6.103	Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 überarbeitet)	Behringer, Dr. Friederike (1334)	IV/04 bis III/07	Drittmittel (EU)

### - auslaufende forschungsrelevante Vorhaben \*

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen (Tel.-Nr.)	Zeitraum	Bemerkungen
2	4.0.680	Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräfte in Brandenburg	Becker, Dr. Wolfgang (2323)	III/03 bis II/07	Finanziert mit Mitteln des MASGF BB

\*) Aktuelle Informationen zu Vorhaben und Forschungsprojekten können über die Datenbank der Projekte und Vorhaben [http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_start1.php](http://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php) recherchiert werden