

Sophie Hollmann | Christopher Peschel

Herausforderungen im Transfer der Berufsbildungsforschung und -politik in die Berufsbildungspraxis: Welche Rolle spielen überbetriebliche Berufsbildungsstätten als Vermittler?



Impressum

Diese Publikation ist ein Beitrag aus:

Rödel, Bodo; Ertl, Hubert; Liebscher, Sandra (Hrsg.): Berufs-
bildungsforschung. Rezeption – Translation – Transfer. Bonn
2025.

URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20158>

urn:nbn:de:0035-1138-3

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haf-
tung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten
sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Die Alternativtexte für die Abbildungen in der barrierefreien Fassung
dieser Publikation wurden mithilfe von ChatGPT 4o erstellt.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen –
4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons
und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

URN dieses Beitrags:

urn:nbn:de:0035-1190-9

Sophie Hollmann, Christopher Peschel

► Herausforderungen im Transfer der Berufsbildungsforschung und -politik in die Berufsbildungspraxis: Welche Rolle spielen überbetriebliche Berufsbildungsstätten als Vermittler?

1 Einführung

„Der Wert einer Idee liegt in ihrer Umsetzung.“

Dieses Zitat von Thomas Alva Edison beschreibt den Kern des nachfolgenden Beitrags. Veränderungsvorschläge, Konzepte und Forschungserkenntnisse erhalten einen Wert durch ihre tatsächliche Umsetzung. Der Beitrag diskutiert, wie überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) zum Vermittler zwischen Berufsbildungsforschung, -politik und der berufsbildenden Praxis werden könnten. Im Folgenden werden die aktuelle Rolle und die Aufgaben einer ÜBS anhand grundlegender Literatur dargestellt. Anschließend werden die Ergebnisse einer Onlinemfrage mit 107 Teilnehmenden aus Unternehmen zur Bekanntheit und Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes, der Ausbildungsordnungen und Umsetzungshilfen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vorgestellt. Anhand der Erkenntnisse aus der Literatur und Erhebung wird die Idee der zukünftigen Rolle der ÜBS vorgestellt. Den Abschluss in diesem Beitrag bilden Ergebnisse aus Interviews, die die neue Rolle mit Vertretern bzw. Vertreterinnen aus der Berufsbildungsforschung, einem Kompetenzzentrum und einer ÜBS skizzieren. Der Beitrag lädt die Leser/-innen zur Auseinandersetzung mit ÜBS und den dort stattfindenden Transformationen ein.

2 Derzeitige Rollenbeschreibung und Aufgaben einer ÜBS

Eine ÜBS unterstützt Unternehmen und kooperiert darüber hinaus mit entsprechenden Berufsschulen, wodurch sie „spätestens seit den 1970er-Jahren“ ein wichtiger Bildungspartner im dualen Ausbildungssystem ist (BAUER u. a. 2020, S. 3). Damit sind ÜBS „Teil der betrieblichen Ausbildung“ (HA DES BIBB 2002, S. 2) und „Durchführungsort für die ergänzende überbetriebliche Ausbildung (§ 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG)“ (BIBB 2024a). Grundlage dieser Zusammenarbeit ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG; vgl. BIBB 2024b; BUNDESAMT FÜR

WIRTSCHAFT UND AUSFUHRKONTROLLE o. J.). In der gesamten Bundesrepublik Deutschland gibt es über 1.000 ÜBS. Durch ihre Profile, die sich am Bedarf der regional ansässigen Unternehmen orientieren, können die Berufsbildungsstätten adäquat auf die Betriebe eingehen und zielgruppenorientiert ausbilden. Darüber hinaus bieten manche ÜBS Internate an, wodurch auch Auszubildende, die keinen zeitlich angemessenen Pendelweg haben, an den entsprechenden ÜBS ausgebildet werden können (vgl. BMBF 2020, S. 3). Mit Zunahme der Relevanz des lebenslangen Lernens und dem Qualifizierungsbedarf nach abgeschlossener Ausbildung entwickelten sich die ÜBS teilweise zu „multifunktionalen Bildungszentren“ mit einem Aus- und Weiterbildungsangebot weiter (BIBB 2024a).

Damit unterstützen ÜBS Unternehmen und forschende Einrichtungen bei ihrer Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit durch hochwertig ausgebildetes Fachpersonal (vgl. BIBB 2024a; BUNDESAMT FÜR WIRTSCHAFT UND AUSFUHRKONTROLLE o. J.; BMBF 2020, S. 3; BAUER u. a. 2020, S. 3). Im Gegensatz zu großen und ggf. von Konzernen betriebenen Unternehmen, die eigene Lehrwerkstätten besitzen, helfen die ÜBS vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), ihren Personalbedarf zu decken (vgl. KÖHLMANN-ECKEL/PFEIFER 2018, S. 20). Eine weitere Herausforderung für KMU ist, dass sie zumeist und aufgrund von Spezialisierungen nicht alle ausbildungsrelevanten Inhalte und berufsrelevanten Kompetenzen selbst abdecken können. Deshalb sichern ÜBS auch die Ausbildungsfähigkeit der kleineren Betriebe (vgl. BIBB 2024a; BIBB 2024b; BMBF 2020, S. 3; KÖHLMANN-ECKEL/PFEIFER 2018, S. 20; BAUER u. a. 2020, S. 3, HA DES BIBB 2002, S. 2; BMBF 2024). Ein weiteres Betätigungsfeld der ÜBS ist die Berufsorientierung und -vorbereitung (vgl. BIBB 2024a; BMBF 2020, S. 3). Zudem können ÜBS die Funktion einer qualitätssichernden Instanz übernehmen (vgl. BIBB 2024a; BUNDESAMT FÜR WIRTSCHAFT UND AUSFUHRKONTROLLE o. J.; BAUER u. a. 2020, S. 3, HA DES BIBB 2002; BMBF 2024). Die hohe Qualität in der Ausbildung kann z. B. durch den Einsatz moderner Technologie gefördert werden. Das Kennenlernen und Anwenden moderner Technologie in der ÜBS kann auch zu einem Transfer technologischer Innovationen in die Unternehmen führen (vgl. BMBF 2020, S. 3).

3 Ergebnisse der Online-Umfrage

Der vorangegangene Abschnitt hat aufgezeigt, wie essenziell und unterstützend eine ÜBS für die betriebliche Aus- und Weiterbildung sein kann. Durch eine für diesen Beitrag konzipierte Online-Umfrage wurde überprüft, welche Sichtbarkeit die rechtlichen Rahmenbedingungen und Umsetzungshilfen des BIBB in den Unternehmen aufweisen. Daraus lässt sich das Potenzial der ÜBS aufzeigen, positive Einflüsse auf Transferprozesse zwischen Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis zu nehmen.

An der Online-Umfrage nahmen 107 Personen teil ($n = 107$). Die Beantwortung der einzelnen Fragen war nicht verpflichtend. Die Umfrage wurde so erstellt, dass nur die abgeschickten Antwortbögen gezählt wurden, ohne eine Abbruchquote zu erfassen. Aufgrund der aus dem InnoVET-Projekt CLOU entstandenen Zusammenarbeit dreier ostdeutscher ÜBS (zu denen auch die Autorin und der Autor zum Zeitpunkt der Entstehung dieses Bei-

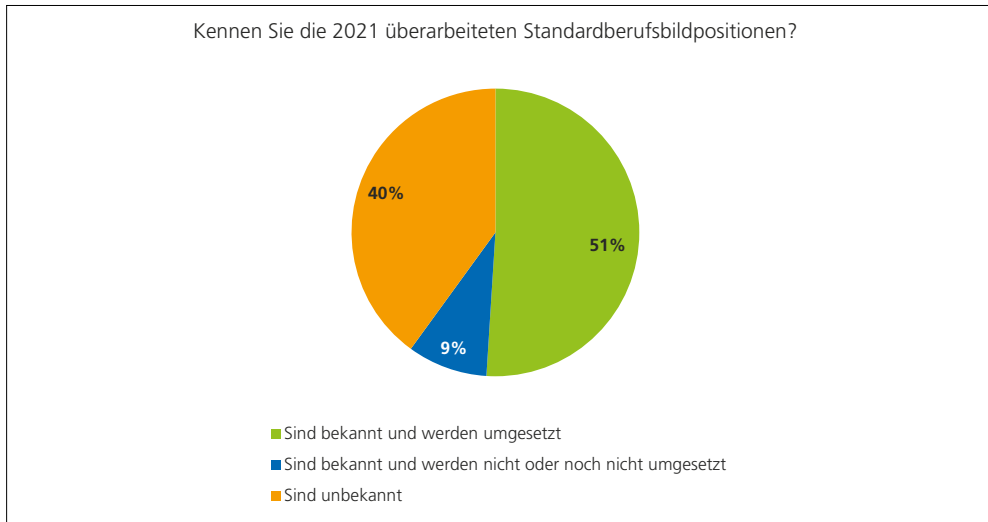
trags gehörten), die für die Chemie- und Pharmaziebranche ausbilden, wurde die Umfrage vorrangig in deren Kooperationsunternehmen gestreut. Die Umfrage ist nicht repräsentativ, da die Grundgesamtheit der Personen, die mit Aus- und Weiterbildung im betrieblichen Kontext betreut sind, nicht bekannt ist.

95 Prozent gaben an, in der Ausbildung durch eine ÜBS unterstützt zu werden. Fünf Prozent verneinten dies oder konnten keine Angabe dazu machen. 50 Prozent ordneten sich der Gruppe der „Hauptamtliche/Nebenamtliche Ausbilder/-innen“ zu, 15 Prozent sahen sich als Teil der Gruppe „Teamleitung (Meister/-in, Laborleiter/-in, Produktionsleiter/-in)“ und 35 Prozent als Teil der Gruppe „Verantwortliche im Personalwesen“. Die Antworten zur Größe der Unternehmen verteilen sich wie folgt: 45 Prozent wählten die Antwortmöglichkeit „weniger als 250 Mitarbeiter/-innen“, 55 Prozent wählten „250 Mitarbeiter/-innen und mehr“.

Über die Unterstützung durch eine ÜBS in der Ausbildung hinaus erhalten 46 Prozent der Befragten auch bei Fort- und Weiterbildungen Beratung und Hilfe. 33 Prozent nutzen derzeit kein Unterstützungsangebot mit Bezug zum lebenslangen Lernen und 21 Prozent konnten keine Angabe dazu machen.

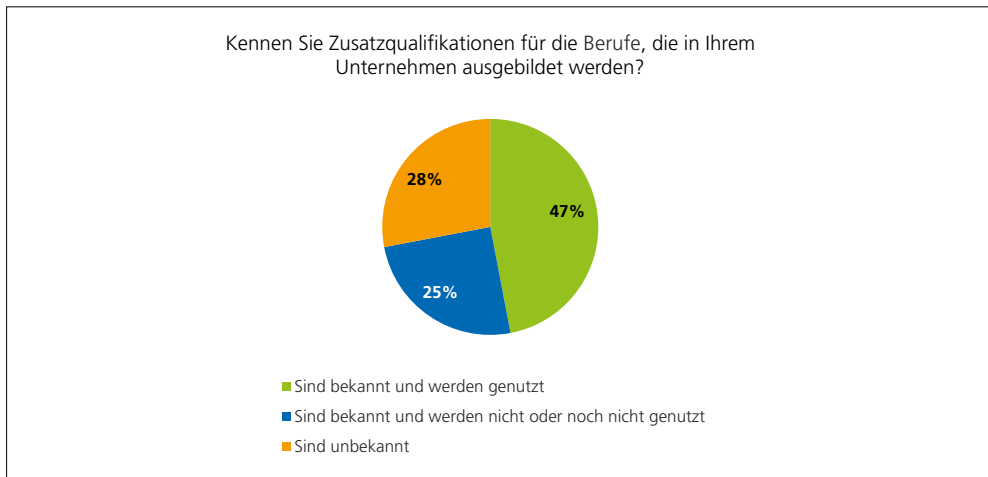
Wenn es um die konkreten Rahmenbedingungen von Ausbildung geht, zeigt das Ergebnis der Umfrage sehr eindeutig, dass diese in der Breite bekannt sind. So sagen 94 Prozent, dass ihnen das BBiG geläufig ist, 96 Prozent kennen die Ausbildungsordnungen ihrer Ausbildungsberufe und 95 Prozent haben Kenntnis über die zugehörigen Ausbildungsrahmenpläne.

Demgegenüber sind die Standardberufsbildpositionen schon deutlich weniger präsent. Für 40 Prozent der Befragten sind diese unbekannt (siehe Abb. 1), obwohl diese erst 2021 überarbeitet wurden und damit den aktuellen Themen wie beispielsweise Umweltschutz und Nachhaltigkeit Rechnung tragen. Zwar sind sie nur für seitdem neu geordnete Berufe verpflichtend, jedoch sind alle Lernorte der beruflichen Bildung angehalten, diese auch für ältere Ausbildungsordnungen umzusetzen. Neun Prozent kennen die Standardberufsbildposition zwar, setzen sie aber nicht um.

Abbildung 1: Bekanntheitsgrad der 2021 überarbeiteten Standardberufsbildpositionen

Quelle: eigene Darstellung

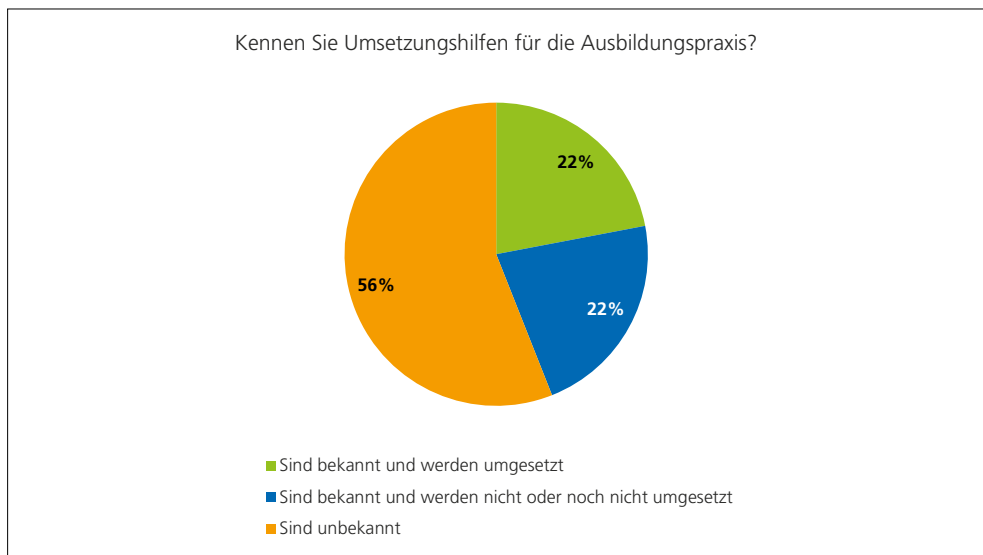
Etwas bekannter sind dagegen Zusatzqualifikationen, welche als Maßnahmen während oder zeitnah nach der Ausbildung absolviert werden. Für 28 Prozent der Befragten sind diese unbekannt (siehe Abb. 2). Für 47 Prozent sind diese fester Bestandteil und werden genutzt.

Abbildung 2: Bekanntheitsgrad von Zusatzqualifikationen

Quelle: eigene Darstellung

Die Umsetzungshilfen für die Ausbildungspraxis vom BIBB, eine Fachpublikationsreihe mit dem Titel „Ausbildung gestalten“,¹ unterstützen alle an der Ausbildung Beteiligten mit Erläuterungen und praktischen Tipps bei der Planung und Durchführung der Berufsausbildung. Diese Empfehlungen für den betrieblichen Ausbildungsalltag sind bei 56 Prozent der Befragten unbekannt, 21 Prozent kennen diese, wenden sie allerdings nicht an und für 23 Prozent sind sie essenziell in der Ausbildung.

Abbildung 3: Bekanntheitsgrad der Umsetzungshilfen



Quelle: eigene Darstellung

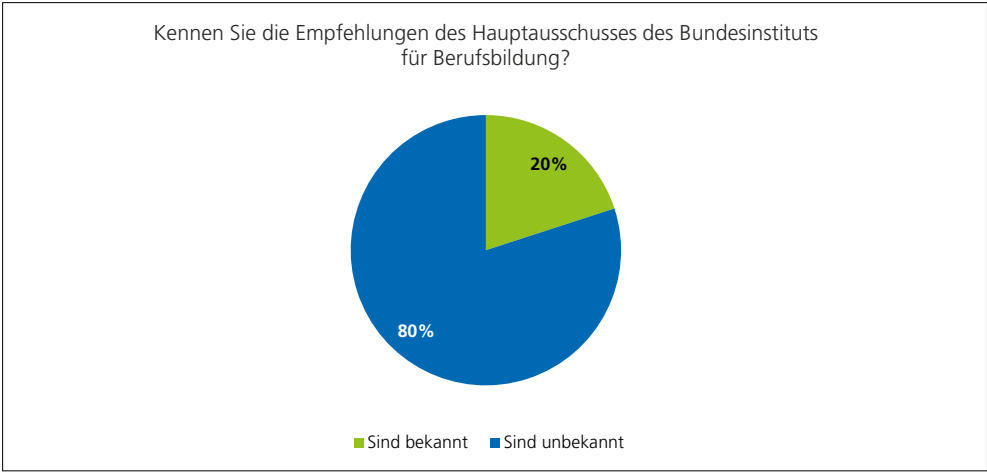
Darüber hinaus kennen 80 Prozent die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nicht (siehe Abb. 4). In der Befragung wurden exemplarisch moderne Themen wie „Teilzeitausbildung“² und „Mobiles Ausbilden und Lernen“³ erwähnt, zu denen es Hauptausschuss-Empfehlungen gibt.

1 URL: www.ausbildunggestalten.de (Stand: 05.12.2024).

2 Vgl. dazu URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA174.pdf> (Stand: 22.11.2024).

3 Vgl. dazu URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA179.pdf> (Stand: 22.11.2024).

Abbildung 4: Bekanntheitsgrad der Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB



Quelle: eigene Darstellung

Auch wenn 94 Prozent angegeben haben, das BBiG zu kennen, spricht der Bekanntheitsgrad der seit der Novellierung 2020 festgelegten neuen Abschlussbezeichnungen eine andere Sprache. Die bekannteste der drei Bezeichnungen ist der Bachelor Professional mit 44 Prozent, gefolgt vom Master Professional mit 40 Prozent und dem Abschluss Berufsspezialist/-in mit lediglich 32 Prozent (siehe Tabelle 1). Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist dagegen mehr als der Hälfte geläufig (55 %).

Tabelle 1: Bekanntheitsgrad der neuen Fortbildungsabschlüsse laut BBiG 2020 (in %)

Kennen Sie den Abschluss ...	Ist bekannt und spielt im Unternehmen eine Rolle.	Ist bekannt und wird nicht oder noch nicht im Unternehmen berücksichtigt.	Ist unbekannt.
Geprüfter Berufsspezialist/Geprüfte Berufsspezialistin auf Fortbildungsstufe 1 (§ 53b BBiG)?	9	22	68
Bachelor Professional auf Fortbildungsstufe 2 (§ 53c BBiG)?	15	29	55
Master Professional auf Fortbildungsstufe 3 (§ 53d BBiG)?	8	32	60

Anm.: Abweichung von 100 Prozent durch Rundung

Quelle: eigene Darstellung

Am Ende der Umfrage konnten die Personen angeben, aus welchen Quellen sie ihre Informationen zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beziehen. Dabei waren die Angabe im Freitextformat, und es konnten Mehrfachnennungen vorgenommen werden. Das offene Design wurde gewählt, um etwaige Antworten nicht vorwegzunehmen. Eine Zusammenfassung der Angaben ist in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2: Informationsquellen im Kontext der beruflichen Aus- und Weiterbildung (n = 83)

Aus welchen Quellen beziehen Sie Informationen zu Veränderungen und Anpassungen bezüglich der beruflichen Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildungen?	Anzahl an Nennungen
Industrie- und Handelskammern	44
ÜBS	19
Internet	18
Personen aus dem eigenen Unternehmen	17
Berufsschule	10
Gesetze	10
Newsletter	8
Veranstaltungen	7
BIBB	5
Veröffentlichungen	5

Quelle: eigene Darstellung

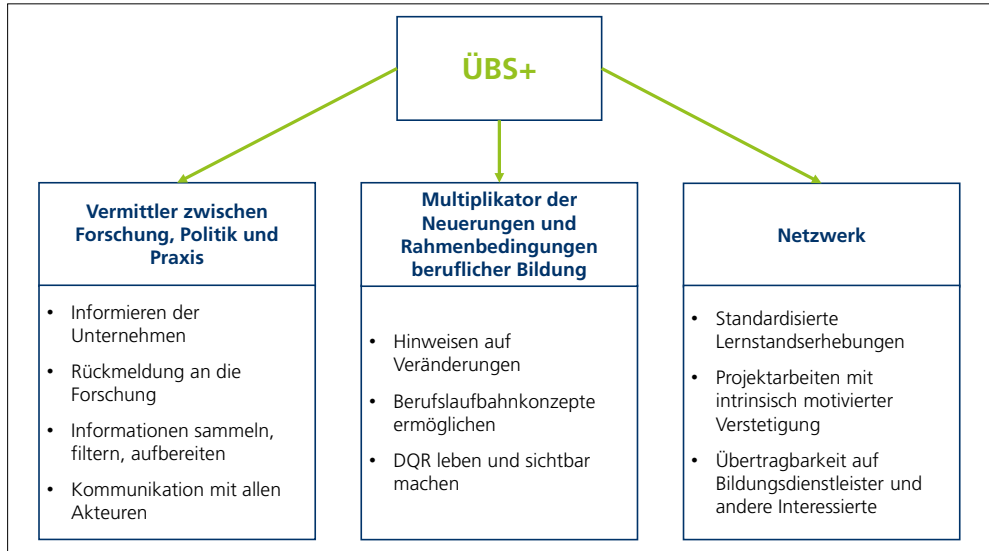
Hervorzuheben ist, dass die bekannteste Informationsquelle der befragten Personen die Industrie- und Handelskammern sind. Auf dem zweiten Platz sind bereits die ÜBS, dicht gefolgt von der unspezifischen Angabe „Internet“. Zusammengefasst stellen Personen aus dem eigenen Unternehmen, was sich von Personalabteilung bis hin zu ausbildungsverantwortlichen Personen oder Kollegen bzw. Kolleginnen erstrecken kann, ebenso eine wichtige Quelle dar.

Die Aufgabe der Informationsverbreitung wird zum Teil bereits jetzt von ÜBS wahrgenommen. Aber vor allem Aspekte, die eine Unterstützung für die Berufsbildungspraxis darstellen, beispielsweise die Umsetzungshilfen für die Ausbildung, werden nicht hinreichend in die Breite getragen. Im folgenden Kapitel wird ein durch die Autorin und den Autor erweitertes Rollenverständnis von ÜBS erläutert, das zukünftig relevant sein könnte und in dem eben dieser Transfer relevanter Aus- und Weiterbildungsdokumente ein zentraler Punkt ist.

4 Erweitertes Rollenverständnis der ÜBS

Dass eine ÜBS in ihrer Ausrichtung flexibel und wandelbar sein kann, bewies bereits die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren.⁴ Zur Unterscheidung der ergänzenden Aufgaben gegenüber den bisherigen wird die Bezeichnung „ÜBS+“ verwendet. Das „+“ als unterscheidendes Mittel wird durch die Autorin und den Autor dieses Beitrags eingeführt.

Abbildung 5: Erweitertes Rollenverständnis einer ÜBS+



Quelle: eigene Darstellung

Eine ÜBS stellt einen Partner im Ausbildungsprozess dar. Auch die Umfrage zeigt, dass Unternehmen bei der Suche nach Informationen zur Aus- und Weiterbildung bereits heutzutage an eine ÜBS herantreten. Aus diesem Grund sieht der Vorschlag zur Rollenerweiterung einer ÜBS vor, dass die Funktion des Vermittlers zwischen Forschung, Politik und Praxis gestärkt werden sollte. Vor allem bestehende Netzwerke einzelner ÜBS könnten diese prädestinieren, als Multiplikator von praktischen Vorschlägen aus der Forschung für die Betriebe, vorrangig die KMU, tätig zu werden. Im Rahmen dieser Aufgabe könnte die ÜBS ebenso als Feedbackgeber für die Berufsbildungsforschung und -politik fungieren: Sie sammelt Rückmeldungen der Betriebe und Sozialpartner oder unterstützt diese beim Informationsfluss und trägt die Erkenntnisse bei Bedarf in die zuständigen Stellen. Durch die gesammelten und aufbereiteten Informationen können sowohl die Unternehmen (vor allen KMU) als auch die forschenden Einrichtungen adressatengerecht Informationen erhalten. Adressatengerecht bedeutet an dieser Stelle, sowohl die regionalen Bedarfe der Unternehmen als auch die Branchenspezifika zu berücksichtigen.

4 Vgl. dazu: <https://www.bibb.de/de/12305.php> (Stand: 22.11.2024).

Dabei soll die ÜBS allerdings nicht nur Informationen übertragen, sondern diese auch selbstständig umsetzen. Durch die Arbeit in geförderten Projekten (z. B. InnoVET CLOU) erhalten ÜBS die Möglichkeit, ihren Kooperationsfirmen Weiterbildungsperspektiven zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung anbieten zu können. Gleichzeitig behalten sie das Geschehen von Forschung und Politik besser im Blick und bleiben auf dem aktuellen Stand. Im Rahmen von Projektarbeiten können Grundsteine für ganze Berufslaufbahnkonzepte gelegt und die Anwendung des DQR realisiert werden. Allerdings können Berufslaufbahnkonzepte über drei Fortbildungsstufen hinweg meist nicht innerhalb einer Projektlaufzeit entwickelt und marktbereit erprobt werden.

Letztendlich sind ÜBS wirtschaftlich tätige Dienstleister für ihre Unternehmen und hätten mit der Zusatzfunktion „+“ womöglich ein erhöhtes Interesse daran, Bildungsprodukte für ganze Karrierepfade umzusetzen und zu verstetigen. Die ÜBS+ könnte dabei vor allem für KMU zu einem noch wichtigeren Ort der Personalqualifizierung, auch nach der Ausbildung, werden und zur Sicherung von spezifischem Personal beitragen.

Im Lernprozess ist es für die Lernenden selbst, aber auch für die Prozessbegleitenden wichtig, Entwicklungen zu dokumentieren. Daher könnte eine „ÜBS+“ anhand aktueller Forschung standardisierte Lernstandserhebungen vorgeben, die von den Netzwerkpartnern genutzt werden. Durch die Standardisierung über bestenfalls alle Lernorte hinweg erhalten die Lernenden eine objektive und vergleichbare Einschätzung ihrer Leistung. Durch die Stellung der ÜBS zwischen Berufsschulen und Unternehmen in der Berufsbildungspraxis ist sie für diese empfehlende und prüfende Rolle sehr gut geeignet und könnte trotz der an sich unterschiedlichen Paradigmen in Berufsschulen und der betrieblichen Ausbildung ein gemeinsames Bewertungssystem etablieren. Dieses Instrument kann ebenso zur Personalentwicklung und -sicherung beitragen.

Insgesamt zielt die Profilerweiterung darauf ab, das Netzwerk der ÜBS zu stärken, indem eine ÜBS+ Aufgaben übernimmt, die einzelne Unternehmen – und da besonders KMU aufgrund knapper personeller oder finanzieller Ressourcen – nicht leisten können. Durch die Entwicklung zu einer ÜBS+ ist angedacht, dass durch die stärkere Vernetzung der Berufsbildungsforschung und -politik mit der Praxis die Qualität der Aus- und Weiterbildung gesteigert wird. Da große Unternehmen in firmeneigenen Strukturen, die denen der ÜBS sehr ähnlich sind, vereinzelt auch die Aus- und Weiterbildung im Auftrag für andere Unternehmen durchführen, kann der Vorschlag der Profilerweiterung ebenso dort übernommen werden. Gleiches gilt für Bildungsanbieter, die den „Stempel“ ÜBS nicht tragen und dennoch mit einem ähnlichen Profil aufgestellt sind.

5 Befragung zum neuen Rollenverständnis der ÜBS

Rückmeldungen von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsbildungspraxis und -forschung zu dem neuen Rollenverständnis eröffnen die Möglichkeit, bisher nicht bedachte Chancen oder auch Herausforderungen in der Etablierung dieser Rolle offenzulegen.

Es wurden insgesamt drei Personen zu dem erweiterten Rollenverständnis befragt. Die Überlegung dahinter war es, mit Menschen in Austausch zu kommen, die in einer ÜBS oder

in einem Kompetenzzentrum arbeiten oder dieses leiten, da diese Personen ein Verständnis von ÜBS oder der Weiterentwicklung einer ÜBS haben. Während der Literaturrecherche stießen die Autorin und der Autor ebenso auf eine Person, die sich sehr ausführlich in einem wissenschaftlichen Kontext mit ÜBS beschäftigte, weshalb dort ebenfalls das Interesse an einem Austausch entstand.

Ein Interviewpartner bewegt sich beruflich vorrangig in der Berufsbildungsforschung (I1), ein weiterer Interviewpartner ist Leiter eines Kompetenzzentrums (I2) und die dritte Person arbeitet als Fachbereichsleiter und Ausbilder an einer ÜBS (I3). Alle drei Befragten sehen Chancen zur Entwicklung und stärkeren Etablierung der ÜBS als Qualitätsmerkmal der beruflichen Bildung und benennen dennoch Fallstricke in der Umsetzung dieser Idee.

Da die freien und individuellen Antworten der Befragten im Vordergrund standen und die bisherigen Ideen erweitert werden sollten, wurde ein offenes Fragenformat ohne standardisierten Fragebogen oder einen Leitfaden gewählt. Nachfolgend werden Rückmeldungen zu den Aufgaben einer ÜBS+ zusammengefasst. Relevante Teile des Interviews wurden transkribiert und mit der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2023) ausgewertet.

Ergebnisse aus den Interviews

ÜBS als Vermittler zwischen Forschung, Politik und Praxis

Chance

- ▶ Stärkere Berücksichtigung der ÜBS innerhalb der Berufsbildungsforschung, bisher wurden diese zu wenig wahrgenommen (I2).
- ▶ „[...] ideal für alle Dinge, die mit dem beruflichen Kontext zu tun haben als Transport-, als Überprüfungs-, als Transfereinrichtung. Mir fällt nichts Besseres ein. Wo soll das besser angelegt sein [...]? Welche Institution ist denn da geeigneter? Wenn du die ÜBS richtig ausstattest, mit dem richtigen Personal versorgst, können die doch alles tun“ (I3).

Herausforderung

- ▶ Aufgrund von Fach- oder Branchenbezug kann es sein, dass sich nicht jede ÜBS um alle Themen kümmern kann (I1).
- ▶ Unsicherheit, ob diese Rolle angebunden werden kann, weil es sie bisher nicht gab bzw. die Vereinsstruktur mancher Berufsbildungsstätten das nicht zulassen könnte (I2).

ÜBS als Multiplikator der Neuerungen und Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung

Chance

- ▶ Berufslaufbahnkonzepte tragen den Spezialisierungen in Unternehmen Rechnung, dafür müssen diese bekannt und entwickelt sein (I1).

- ▶ Als Ausbilder/-in mehr Impulse bekommen (I3); „du musst doch up to date sein, du musst doch quasi den Unternehmen z. B. auch mal sagen, was ihr da macht, was ihr da tut, ist nicht zeitgemäß. Das ist nicht Standard“ (I3).

Herausforderung

- ▶ Mit der Möglichkeit der Berufslaufbahnkonzepte tun sich Berufsbildungsstätten schwer, weil Anerkennungs- und Prüfungsregelungen unklar sind (I1).
- ▶ Bei Neuerungen zu informieren, ist wichtig, aber dann konsequent und dauerhaft (I2); Multiplikatoren von Neuerungen werden Austauschformate etablieren müssen (I2).
- ▶ Die Förderung der Qualifizierung der Ausbilder/-innen ist nötig: „Welcher Ausbilder beschäftigt sich denn mit wissenschaftlichen Themen und überprüft, was denn aktuell ist?“ (I3).

Stärkung des Netzwerks (beispielsweise durch standardisierte Lernstandserhebungen)

Chance

- ▶ Strategisch ist es sinnvoll, die ÜBS zur Stärkung des Netzwerks einzusetzen, wegen der Kontakte zu den Betrieben in Bezug auf Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden (I1).
- ▶ „[Ich] finde, das ist wichtig, auch als Rückmeldeinstrument für die Ausbilder, ob sie gute oder schlechte Ausbilder sind“ (I3).
- ▶ „Feedback ist für die Erringung von Lernzuwachs und Generierung von Lernerfolg die wichtigste Methode“ (I3).

Projektarbeiten mit intrinsisch motivierter Verstetigung

Chance

- ▶ Wenn diese Aufgabe Teil des Profils einer ÜBS+ ist, dann wird die Gefahr des Scheiterns des Transfers am Ende von Projekten ggf. reduziert (I1).
- ▶ ÜBS sollte durch Projektarbeit Personal entwickeln und binden (I2).

Bewertung des gesamten Vorschlags „ÜBS+“

Chance

- ▶ Es sollte keine Herausforderung in der Finanzierung des Konzeptes geben, da durch entsprechende Personen in den ÜBS+ eine bessere Personalqualifizierung gewährleistet werden könnte (I1).
- ▶ Weitere Impulsgeber könnten auch die Sozialpartner sein (I2).

Herausforderung

- ▶ Weil sich nicht alle Berufsbildungsstätten als eine ÜBS verstehen und vielfältige Profile und Finanzierungskonzepte haben, könnte aufgrund fehlender Ressourcen keine Akzeptanz für die Weiterentwicklung bestehen (I1).

- Die Verbindung der Berufsbildungsforschung mit der Berufsbildungspraxis über die ÜBS ist sinnvoll, aber die Karrieremöglichkeiten des Bildungspersonals der ÜBS genauso wie bei Berufsschullehrkräften sind überschaubar und daher nicht attraktiv (I2).

6 Diskussion und Ausblick

Im Beitrag konnte gezeigt werden, dass wichtige Neuerungen der Berufsbildungsforschung und Bildungspolitik nicht in dem Maße in der Praxis sichtbar sind, wie es wünschenswert wäre. Die Erkenntnisse der Umfrage sowie die Rückmeldungen aus den Interviews lassen vermuten, dass die Rollenerweiterung einer ÜBS solche Rezeptions-, Translations- und Transferprozesse verbessern könnte.

Durch die Veränderung der Rolle und die entsprechenden Aufgaben wird ebenso eine Weiterqualifizierung des Berufsbildungspersonals notwendig. Empfehlungen zum weiteren Vorgehen aus den Interviews decken sich mit den Überlegungen der Autorin und des Autors dieses Beitrags. Ein Vorschlag aus I1 ist, das Profil des Bildungspersonals einer ÜBS zu konkretisieren. Der zweite Vorschlag lautet, Einrichtungen zu suchen, die diese neuen Aufgaben leisten können sowie die Weiterentwicklung anstreben, und das in Form eines Projektes zu überprüfen (I1).

Die Idee, über Projekte diese Entwicklung voranzutreiben, wurde ebenso in I3 angebracht. Hierbei wurde darauf hingewiesen, dass es keine klare Definition einer ÜBS gibt und nicht einmal genau erfasst ist, wie viele ÜBS es deutschlandweit gibt. Obwohl in Abschnitt 1 von Aufgaben einer ÜBS geschrieben wurde und auch die Zahl von 1.000 Einrichtungen genannt wurde, gibt es dennoch keine Instanz in Deutschland, die bestimmt, ab wann eine Bildungseinrichtung eine ÜBS ist. Dadurch gibt es keine genaue quantitative Erfassung dieser Institutionen. Es könnte Förderreihen – wie bei der Entwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren⁵ – geben (I3), um zuerst systematisch die ÜBS in Deutschland zu erfassen und danach vor allem „Leuchtturm“-Beispiele zu schaffen, um diese Entwicklung bei anderen Bildungseinrichtungen anzustoßen.

Als kurzfristige Perspektive wird ebenso vorgeschlagen, diese Profilerweiterung zu einer ÜBS+ unabhängig von Förderreihen umzusetzen, da „eine ÜBS nicht fest definiert ist“ (I3). Das Fazit aus diesem Gespräch ist „machen“ (I3).

Eine abschließende Überlegung ist, nicht nur einer ÜBS, sondern auch Kompetenzzentren oder anderen Bildungseinrichtungen das Siegel „+“ auszustellen, wenn diese durch ihre Arbeit die Transferprozesse zwischen Berufsbildungsforschung, -politik und -praxis verbessern und durch ihre Bestrebungen ihr Netzwerk stärken und für eine höhere Bildungsqualität sorgen. Bevor dieses Siegel vergeben werden kann, sollte ein Katalog geschaffen werden, der die Qualitätsstandard für diese Auszeichnung festhalten. Instanzen wie das BIBB oder die Industrie- und Handelskammern könnten die entsprechenden Stellen sein, bei denen sich Bildungseinrichtungen melden, um den Zertifizierungsprozess durchzuführen.

5 Vgl. dazu URL: <https://www.bibb.de/de/12305.php> (Stand: 22.11.2024).

Anzumerken ist, dass die Datenbasis, die für diesen Beitrag verwendet wurde, gering und nicht repräsentativ ist, weswegen weiterer Forschungsbedarf besteht. Dennoch enthält dieser Beitrag wichtige Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von ÜBS und den Vorschlag, diese als wichtiges Bindeglied in Rezeptions-, Translations- und Transferprozessen stärker zu fokussieren und den Austausch aller Interessierten zu diesem Schwerpunkt zu fördern.

Literatur

- BAUER, Philipp; PFEIFFER, Iris; ROTH AUG, Eva; WITTIG, Wolfgang: Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16410> (Stand: 23.10.2024)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Aufgaben der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Bonn 2024a. URL: <https://www.bibb.de/de/12303.php> (Stand: 23.10.2024)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS). Partner für betriebliche Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte. Bonn 2024b. URL: <https://www.bibb.de/de/741.php> (Stand: 23.10.2024)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – der „dritte Lernort“ für die Ausbildung! Bonn 2024. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten_node.html (Stand: 23.10.2024)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Starke Partner der Wirtschaft. Berlin 2020
- BUNDESAMT FÜR WIRTSCHAFT UND AUSFUHRKONTROLLE (Hrsg.): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS). Eschborn o. J. URL: https://www.bafa.de/DE/Wirtschaft/Fachkraefte/Foerderung_ueberbetrieblicher_Berufsbildungsstaetten/foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_node.html (Stand: 17.07.2024)
- HA DES BIBB – HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Empfehlung zum Nachweis über die Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen (106). Bonn 2002. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA106.pdf> (Stand: 23.10.2024)
- KÖHLMANN-ECKEL, Christiane; PFEIFER, Martin: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 20–23. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/9235> (Stand: 23.10.2024)
- MAYRING, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 7. Aufl. Weinheim 2023